



CUG-INAF

Piano Triennale delle Azioni Positive

Angela Iovino

&

CUG INAF





Dal nuovo Statuto INAF:

Art. 12, comma 4: « *Il Comitato Unico di Garanzia valuta la adeguatezza delle azioni positive, dei progetti e delle "buone pratiche" finalizzate a garantire il migliore utilizzo delle risorse umane e riferisce, a cadenza annuale, sull'esito di tale valutazione al Presidente, al Direttore Generale e al Direttore Scientifico* »



Le Amministrazioni Pubbliche devono proporsi come datore di lavoro esemplare garantendo un ambiente di lavoro improntato al Benessere Organizzativo.

Nel processo di realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di benessere organizzativo, il ruolo del CUG è quello di:

- **sviluppare proposte**
- **rappresentare l'organo di riferimento e di consultazione dell'Ente per tutte le problematiche attinenti tale processo**
- **verificare l'attuazione delle azioni e delle misure proposte.**



Titolare	Supplente	Rappresentante
Viviana Casasola IRA – Bologna	Angela Ciaravella OAPalermo	Ente
Angela Iovino OABrera – Milano	Marta Burgay OACagliari	Ente
Ilaria Musella OAC – Napoli	Melania Del Santo IAPS – Palermo	Ente
Giovanni Candeo OAPd – Padova	Alberto Cora OAT – Torino	Ente
Anna di Giorgio IAPS – Roma	Cinzia Macchi OABrera – Milano	Organizzazioni sindacali
Francesca Porta INAF – Roma	Raffaella Riondino INAF – Roma	Organizzazioni sindacali
Maria Rezzaghi IRA – Bologna	Simone Mattana INAF – Roma	Organizzazioni sindacali
Stefano Pezzuto IASF – Roma	Fiamma Capitanio IASF – Roma	Organizzazioni sindacali

Il Nuovo CUG

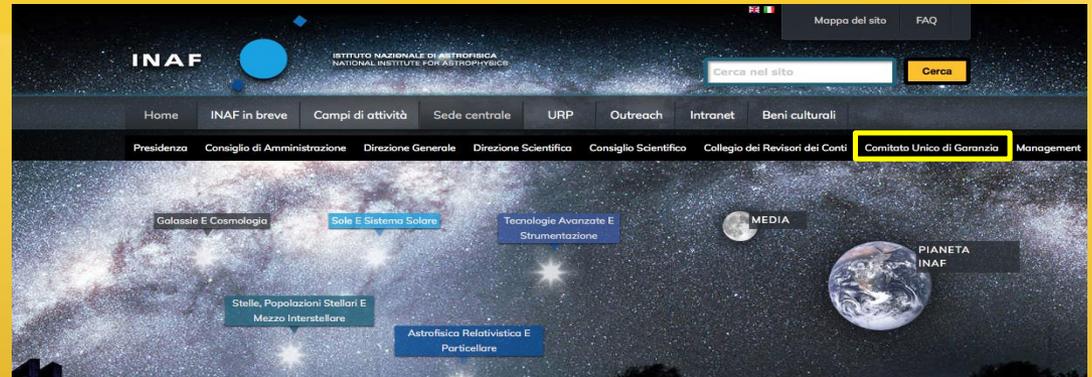
2019-2022

**Nomina del
Febbraio 2019**



Il CUG ha una pagina WEB dedicata nel sito INAF facilmente raggiungibile dalla pagina principale :

www.inaf.it/CUG



e vi pubblica regolarmente le lettere spedite alla dirigenza, ogni iniziativa intrapresa, e una serie di altri documenti utili.

Inoltre ha un indirizzo mail

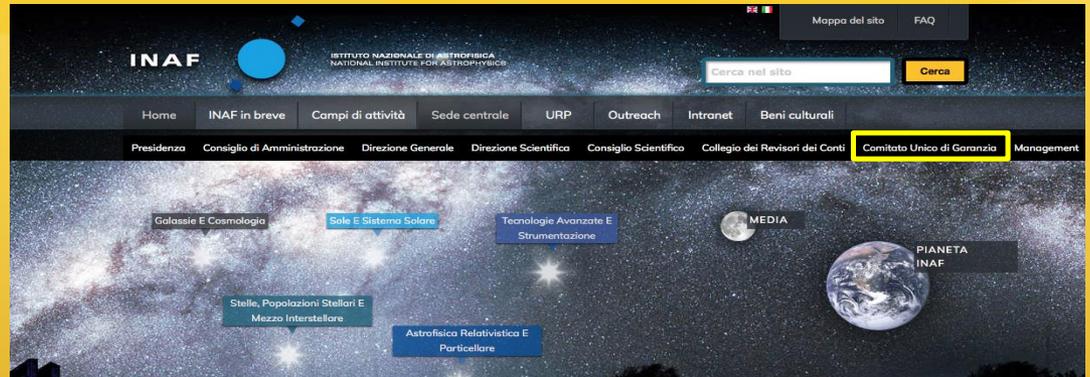
CUG@inaf.it

dove riceve le segnalazioni dei dipendenti su ogni caso ove vi sia potenziale evidenza di discriminazione, mancata attenzione ai diritti, all'interesse ed al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ente.



Il CUG ha una pagina WEB dedicata nel sito INAF facilmente raggiungibile dalla pagina principale :

www.inaf.it/CUG



e vi pubblica regolarmente le lettere spedite alla dirigenza, ogni iniziativa intrapresa, e una serie di altri documenti utili.
Inoltre ha un indirizzo mail

CUG@inaf.it





Il CUG ha istituito un fruttuoso rapporto con l'amministrazione INAF.

Ha approntato un

Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

che stato approvato dal CdA (Delibera 11/2018, v.

http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-di-amministrazione/delibere/archivio_delibere/delibere-2018-1/delibera-11-18)

Il PTAP va obbligatoriamente presentato dalle PA (dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006) al fine di non incorrere nelle sanzioni previste per i soggetti inadempienti.

L'adozione del Piano non deve essere solo un adempimento formale, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.



Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

- Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Contrasto al fenomeno del Mobbing
- Valutazione del benessere organizzativo
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione



Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

- Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Contrasto al fenomeno del Mobbing**
- Valutazione del benessere organizzativo
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione



PTAP – Contrasto al fenomeno del Mobbing

Adozione da parte di INAF del Codice Etico di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.).

Scopo: prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio

Il CUG ha elaborato un Codice di Condotta per INAF – analogo a Codici già fatti propri da altri enti di ricerca.

E' stato inoltrato alla dirigenza in data Settembre 2018



PTAP – Contrasto al fenomeno del Mobbing

Adozione da parte di INAF del Codice Etico di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.).

Scopo: prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio.

Contestualmente adozione della cosiddetto/a Consigliere/a di Fiducia: figura di riferimento per la comunità cui ricorrere nei casi di contenzioso.

Caratteristiche di:

- riservatezza
- terzietà
- autonomia e indipendenza di giudizio
- provata competenza di tipo giuridico e/o psicologico.



PTAP – Contrasto al fenomeno del Mobbing

Abbiamo proposto anche di aprire una sperimentazione di

Sportello di Ascolto per il disagio Lavorativo

Scopo: raccogliere situazioni di disagio e suggerire possibili soluzioni, da gestire con l'aiuto della Consigliera di Fiducia e, ove necessario, specialisti /e del campo.

Ad esempio un indirizzo e-mail cui far confluire richieste dei dipendenti per:

- promuovere l'emergere di risorse personali per affrontare situazioni di disagio/criticità;
- contenere il rischio di esclusione psico-sociale e dei conflitti offrendo, tra le altre possibilità e previo consenso delle parti, la mediazione tra le persone coinvolte;
- accompagnare le persone a riflettere sul proprio patrimonio di risorse, qualità e capacità per raggiungere una diversa consapevolezza della spendibilità del proprio valore professionale (bilancio delle competenze);
- offrire una consulenza ai dirigenti al fine di una migliore gestione delle risorse umane.



Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

- Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Contrasto al fenomeno del Mobbing
- Valutazione del benessere organizzativo
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione



PTAP – Valutazione del Benessere Organizzativo

- Il questionario, oltre ad essere uno strumento conoscitivo, è anche un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita di un'organizzazione, essendo un mezzo per individuare e misurare numericamente, in modo attendibile e corretto, le criticità, i punti di forza, le aree di debolezza, meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi
- Il questionario è stato somministrato ai dipendenti nel Marzo 2018 nell'ambito di una collaborazione del CUG con la la Dott.ssa Spagnoli, ricercatrice specialista di Psicologia del Lavoro

Risposta è stata fornita dal 57% dei dipendenti!
Uniformemente in genere, età e ruolo



Variabili target dello studio:

- **Compatibilità individuo/organizzazione**
- **Equilibrio lavoro/famiglia**
- **Rischi psico-sociali lavoro-correlati**
- **Prestazione lavorativa**
- **Giustizia organizzativa**
- **Possibilità di crescita di carriera e compromesso di carriera**
- **Soddisfazione lavorativa**
- **Adattabilità individuale**
- **Dipendenza dal lavoro**
- **Mobbing**
- **Salute psico-fisica**



Risultati:

SEDE	Dipendenti+ Collaboratori per sede	Rispondenti questionario	Percentuale dei rispondenti per sede su totale rispondenti INAF	Percentuale rispondenti per sede rispetto al totale sede
Sede Centrale	66	28	3,4	42,42
OA Arcetri	113	72	8,8	63,72
OAS Bologna	120	85	10,4	70,83
OA Brera	89	65	8	73,03
OA Cagliari	68	35	4,3	51,47
OA Capodimonte	83	37	4,5	44,58
OA Catania	87	53	6,5	60,92
OA Padova	108	64	7,8	59,26
OA Palermo	54	26	3,2	48,15
OA Roma	120	45	5,5	37,50
OA Teramo	31	15	1,8	48,39
OA Torino	82	27	3,3	32,93
OA Trieste	86	43	5,3	50,00
IAPS - Roma	162	111	13,6	68,52
IASF-Milano	43	27	3,3	62,79
IASF - PALERMO	82	18	2,2	21,95
IRA BOLOGNA	89	65	8	73,03
Totale	1440	816	100	57



Differenze di genere dei punteggi medi alle variabili di benessere lavorativo

	Uomini	Donne	Totale
Corrispondenza/fit Persona-Struttura	3,5	3,27	3,41
Corrispondenza/fit Persona-Ente	3,2	2,99	3,12
Equilibrio Lavoro-Famiglia	3,68	3,63	3,66
Ambiguità di ruolo	3,86	3,69	3,79
Controllo/autonomia	3,99	3,78	3,9
Carico Lavorativo	2,24	2,28	2,26
Supporto Superiore	3,55	3,43	3,5
Vessazioni	1,38	1,62	1,47
Supporto dei pari/colleghi	3,8	3,57	3,71
Cambiamento organizzativo	3,36	3,14	3,27
Giustizia organizzativa	3,17	3,05	3,13
Supporto Organizzativo orientato alla conciliazione lavoro-famiglia	3,55	3,35	3,48
Richieste organizzative non in linea con la conciliazione lavoro-famiglia	2,48	2,78	2,6
Conseguenze negative allo sviluppo di carriera dovute a conciliazione lavoro-famiglia	2,14	2,44	2,26
Possibilità di crescita di carriera	2,56	2,36	2,48
Soddisfazione lavorativa	1,88	1,95	1,9
Dipendenza dal lavoro/workaholism	2,9	3,03	2,95
Compromesso di carriera	2,81	2,8	2,8
Mobbing	1,49	1,62	1,54
Stress	2,19	2,52	2,32
Insicurezza lavorativa	2,21	2,33	2,26



Differenze per ambito lavorativo - variabili di benessere lavorativo

	Amministrazione	Area Tecnico/ Scientifica	Totale
Corrispondenza/fit Persona-Struttura	3,23	3,45	3,41
Corrispondenza/fit Persona-Ente	2,95	3,16	3,12
Equilibrio Lavoro-Famiglia	3,62	3,67	3,66
Ambiguità di ruolo	3,57	3,84	3,8
Controllo/autonomia	3,48	4,01	3,9
Carico Lavorativo	2,25	2,26	2,25
Supporto Superiore	3,38	3,53	3,5
Vessazioni	1,56	1,45	1,47
Supporto dei pari/colleghi	3,44	3,78	3,71
Cambiamento organizzativo	3,03	3,33	3,27
Giustizia organizzativa	3,12	3,13	3,12
Supporto Organizzativo orientato alla conciliazione lavoro-famiglia	3,41	3,49	3,47
Richieste organizzative non in linea con la conciliazione lavoro-famiglia	2,68	2,58	2,6
Conseguenze negative allo sviluppo di carriera dovute a conciliazione lavoro-famiglia	2,39	2,23	2,26
Possibilità di crescita di carriera	2,34	2,52	2,48
Soddisfazione lavorativa	2,15	1,84	1,91
Dipendenza dal lavoro/workaholism	2,97	2,94	2,95
Compromesso di carriera	2,82	2,8	2,8
Mobbing	1,61	1,52	1,53
Stress	2,55	2,26	2,32
Insicurezza lavorativa	2,47	2,2	2,26



Dipendenza dal lavoro (work alcoholism)

	Area amministrativa	Area scientifico/tecnica
Fino a 20 ore	1	1
	1.0%	0.2%
Da 21 a 30 ore	7	12
	6.8%	1.8%
Da 31 a 40 ore	73	331
	70.9%	50.8%
Da 41 a 50 ore	21	271
	20.4%	41.6%
Più di 50 ore	1	37
	1.0%	5.7%





Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

- Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Contrasto al fenomeno del Mobbing
- Valutazione del benessere organizzativo
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione**



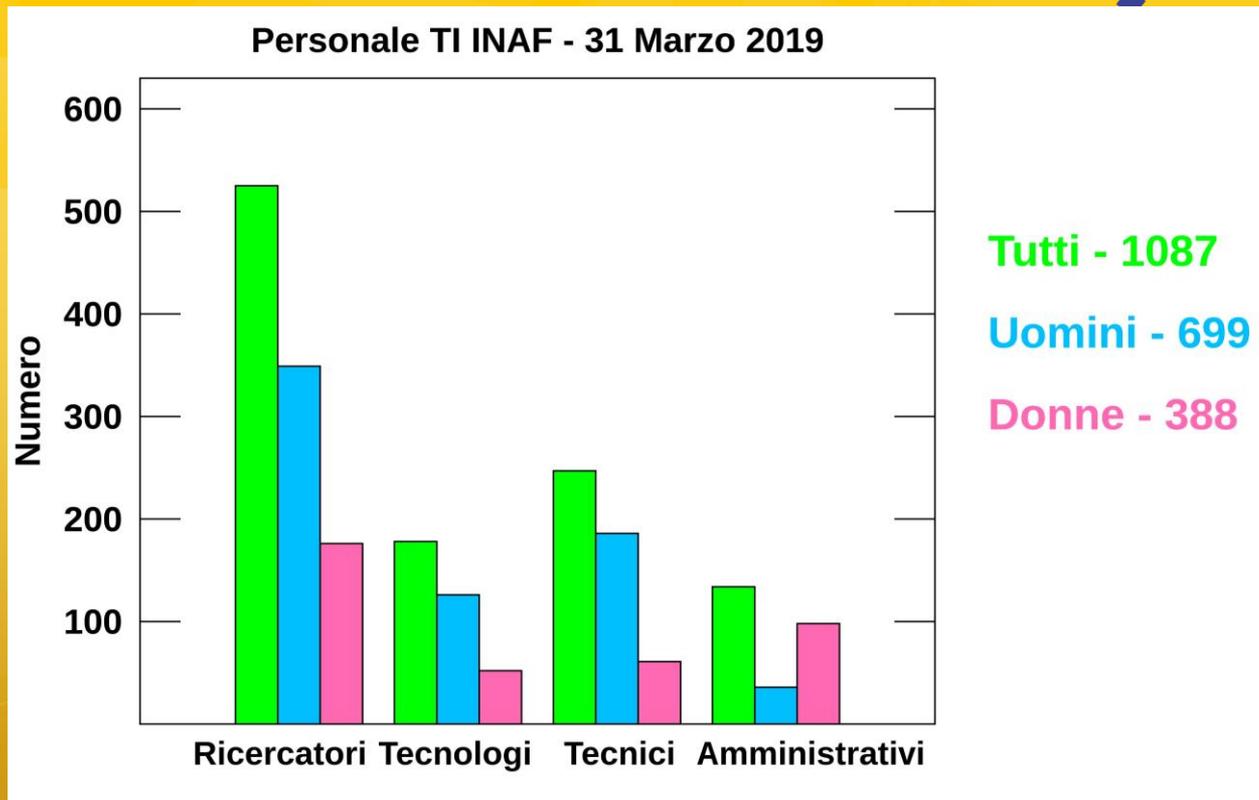
INAF in numeri (dal database dipendenti) al 31 Marzo 2019*

Personale INAF TI - Tutti i ruoli	
Totale	1087
Uomini	699
Donne	388
Donne/Totale	~36%

* Con la
collaborazione di
Barbara Neri –
CED INAF Bologna



Distribuzione del personale INAF per profili

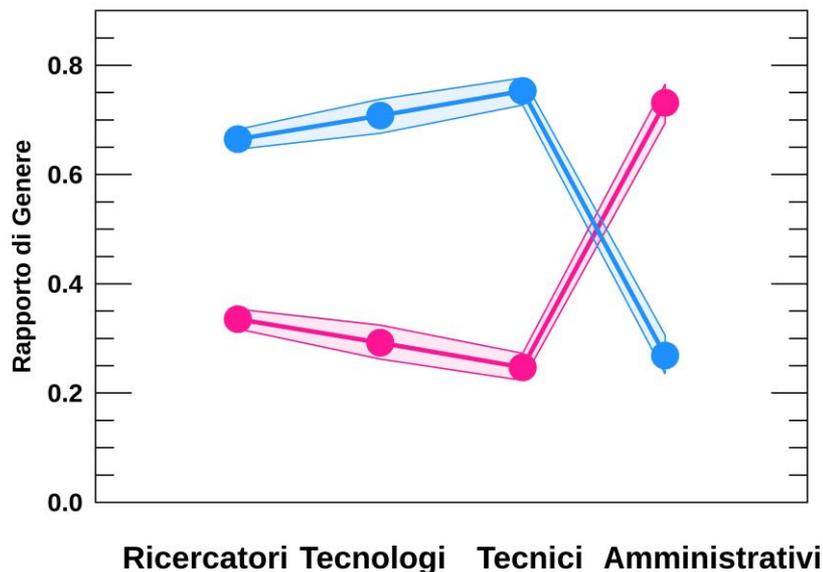


	Pers. Ricerca	Pers. Tecnico	Pers. Amministrativo
Totale	703 (525+178)	247	134
Uomini	475 (349+126)	186	36
Donne	228 (176+52)	61	98
Donne/Totale	32%	25%	73%



Distribuzione del personale INAF per profili

Personale INAF - 31 Marzo 2019

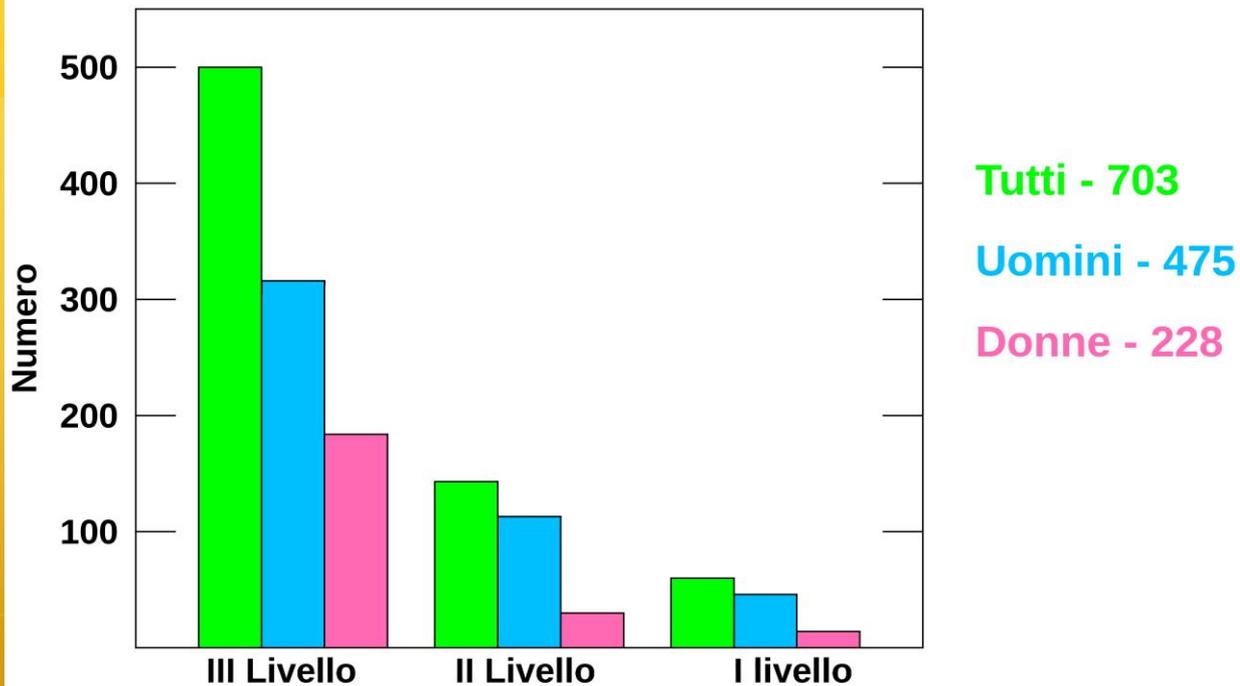


	Pers. Ricerca	Pers. Tecnico	Pers. Amministrativo
Totale	703 (525+178)	247	134
Uomini	475 (349+126)	186	36
Donne	228 (176+52)	61	98
Donne/Totale	32%	25%	73%



Distribuzione di genere tra il personale di Ricerca in funzione del ruolo

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2019 - Divisione per ruolo

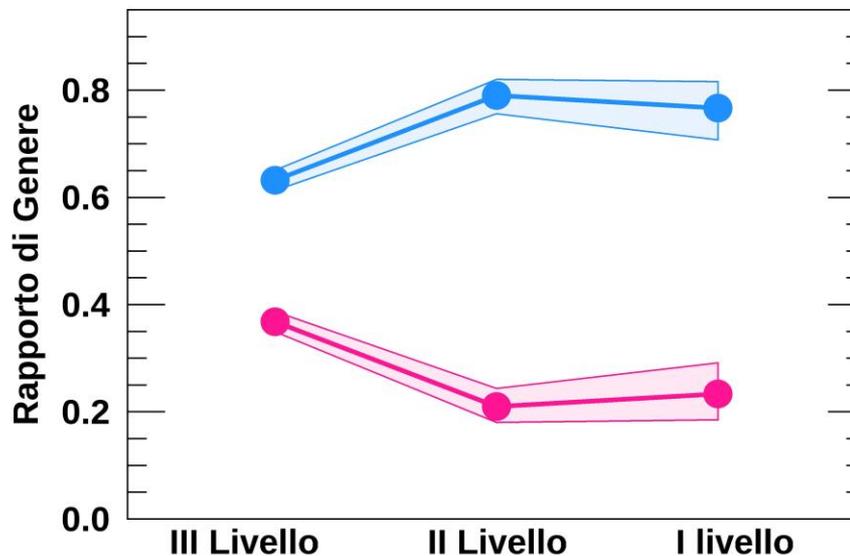


	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	500	143	60
Uomini	316	113	46
Donne	184	30	14
Donne/Totale	37%	20%	23%



Distribuzione di genere tra il personale di Ricerca in funzione del ruolo

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2019
Divisione per ruolo

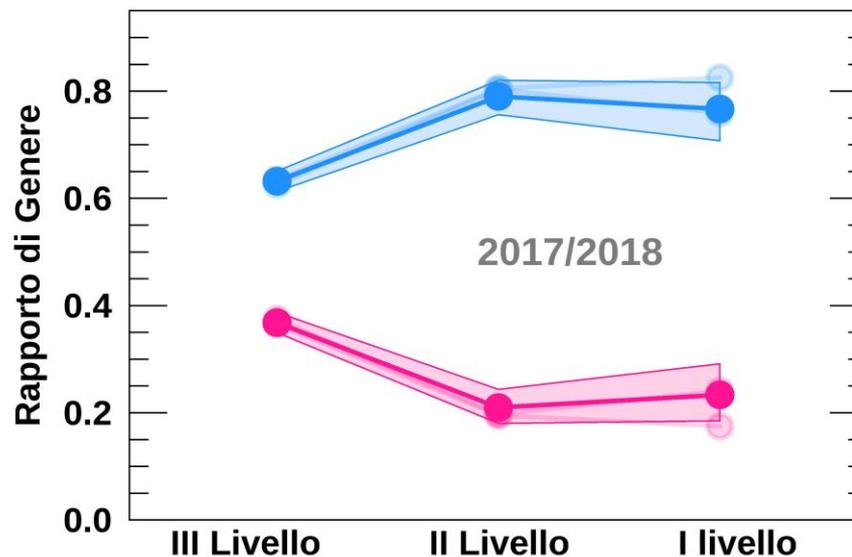


	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	500	143	60
Uomini	316	113	46
Donne	184	30	14
Donne/Totale	37%	20%	23%



Distribuzione di genere tra il personale di Ricerca in funzione del ruolo

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2019
Divisione per ruolo



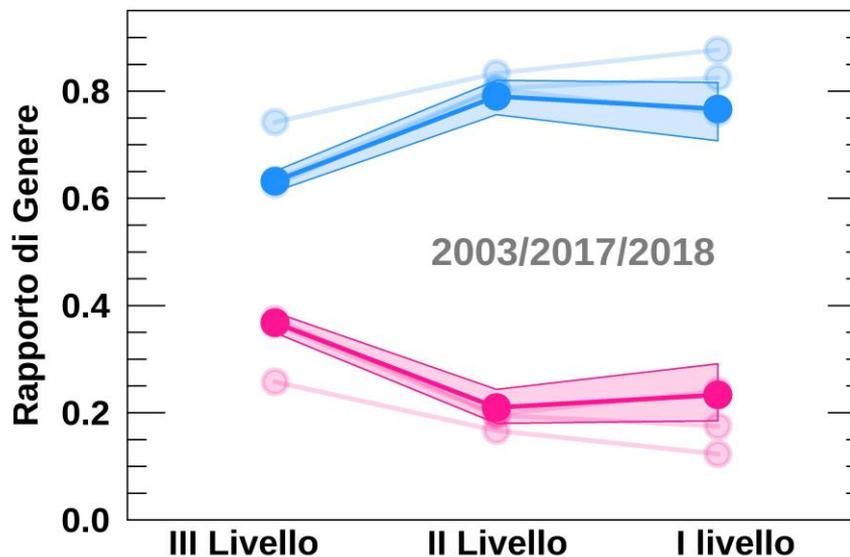
	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	500	143	60
Uomini	316	113	46
Donne	184	30	14
Donne/Totale	37%	20%	23%



Il noto
diagramma a
forbice !!

Il cambiamento
non è a breve:
il trend è molto
blando

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2019
Divisione per ruolo



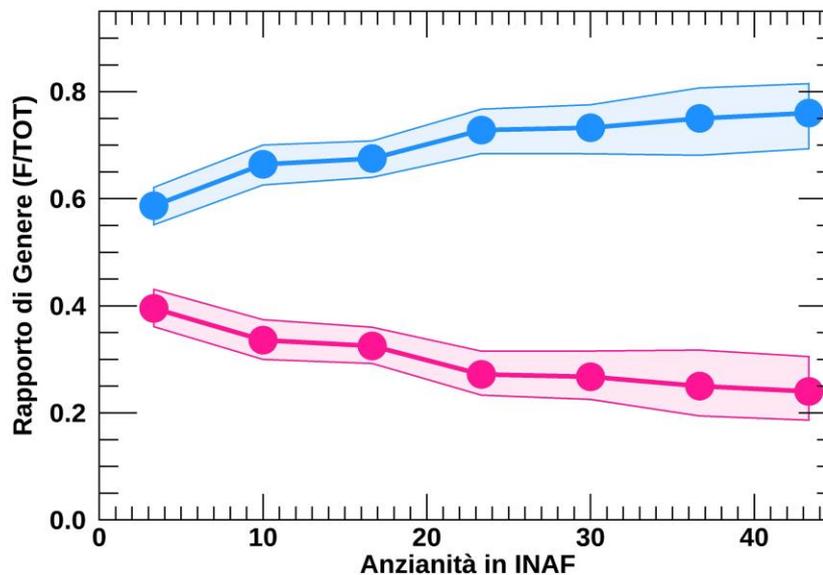
	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	500	143	60
Uomini	316	113	46
Donne	184	30	14
Donne/Totale	37%	20%	23%



*Anzianità in ruolo
del
Personale di Ricerca

Tutti i livelli*

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2019 - Livelli I+II+III



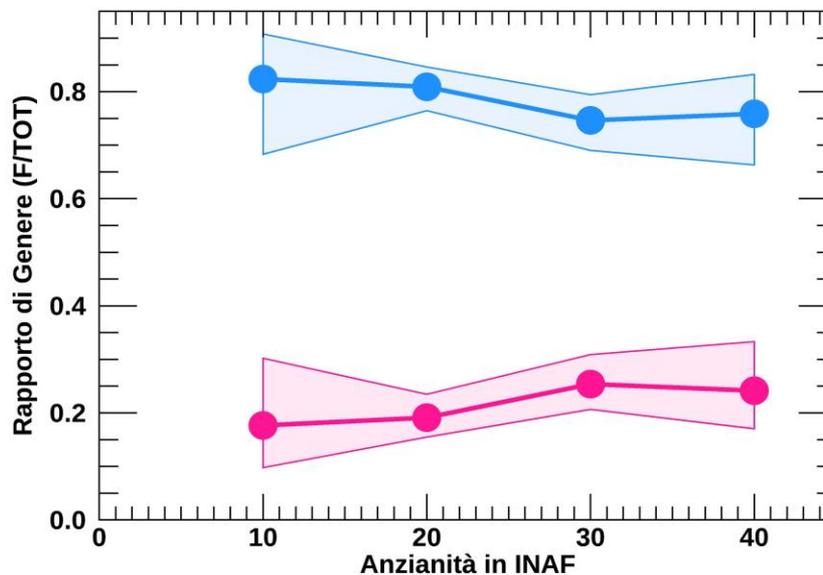
Mediana della distribuzione dell'anzianità in ruolo è 17.3 anni –
17.3 per gli uomini e 14.3 per le donne -



*Anzianità in ruolo
del
Personale di Ricerca

Livelli I+II*

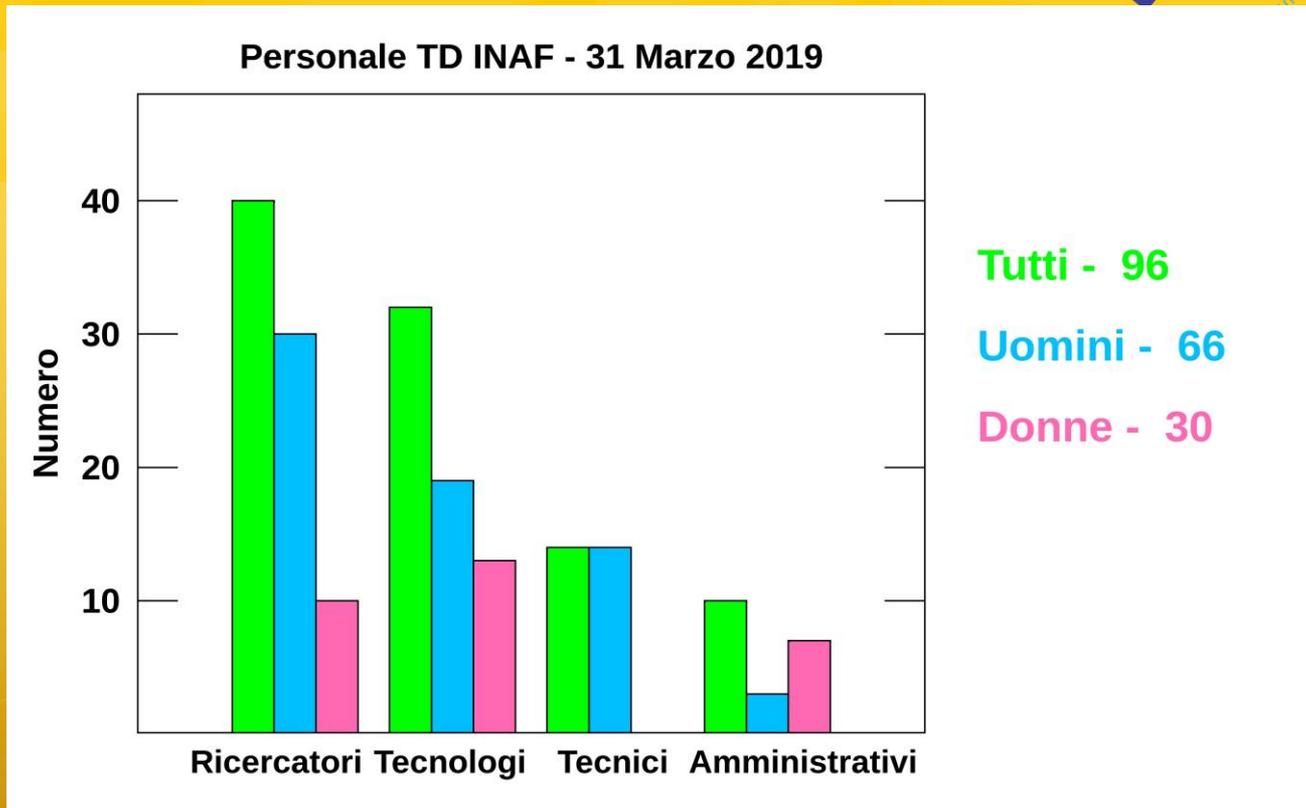
Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2019 - Livello I+II



Mediana della distribuzione dell'anzianità in ruolo di 23.3 anni per gli uomini e 25.4 per le donne – e le donne qui son il 21%...



Distribuzione di genere tra il personale TD

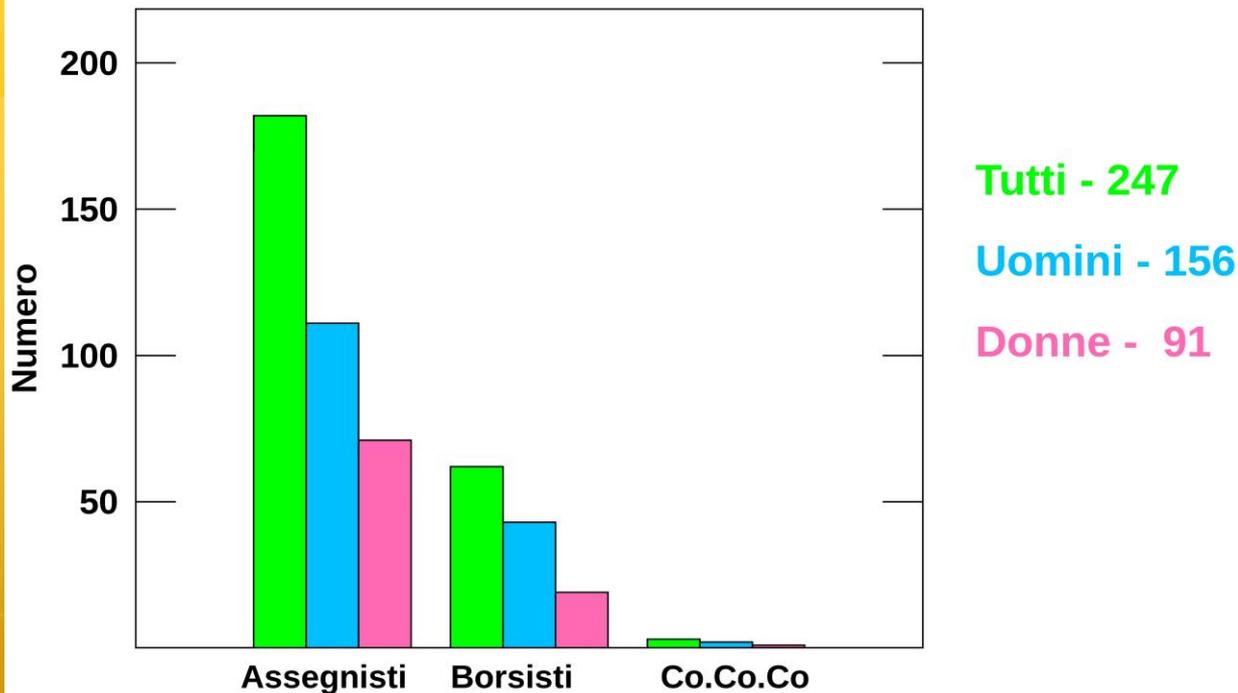


	Pers. Ricerca	Pers. Tecnico	Pers. Amministrativo
Totale	72 (40+32)	14	10
Uomini	49 (30+19)	14	3
Donne	23 (10+13)	0	7
Donne/Totale	31%	0%	70%



Distribuzione di genere tra il personale AdR – Borse- C.Co.Co

Personale Adr-Borsisti-Co.Co.Co INAF - 31 Marzo 2019



	Assegnisti	Borsisti	CoCoCo
Totale	182	62	3
Uomini	111	43	2
Donne	71	19	1
Donne/Totale	39%	30%	33%



- Il PTAP è senz'altro uno snodo importante nei rapporti tra il CUG e la dirigenza dell'Ente – la sua messa in atto è un obiettivo ambizioso, che l'Ente ha già fatto proprio.
- Il nuovo CUG si è insediato: desideriamo e pensiamo di poter essere uno strumento di crescita e valorizzazione per tutto l'Ente!

CUG: valore aggiunto per INAF

Insieme possiamo migliorare la qualità dell'atmosfera del Pianeta INAF!

