



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

### Verbale della riunione CUG del 10 febbraio 2021

**Luogo: via Telematica**

**Orario: 10:00 - 12:30**

#### **Punti all'Ordine del Giorno**

- 1- Commenti per nuovo disciplinare INAF lavoro agile**
- 2- Nuova versione Codice Etico**
- 3- Elidea e novità sul questionario al personale INAF**
- 4- Nuovo Regolamento Sussidi**
- 5- Informazioni da inserire sul nuovo sito ministeriale della Rete dei CUG**
- 6- Scheda per la presentazione del PTAP nelle diverse sedi INAF**
- 7- Relazione da fornire al Ministero - scadenza 31 marzo 2021**
- 8 - Richieste ricevute**
- 9 - Incontro con le colleghe di D&D per canali di interazione**

Sono presenti alla riunione:

*Angela Iovino, Viviana Casasola, Anna Maria Di Giorgio, Francesca R. Porta, Maria Rezzaghi, Giovanni Candeo, Fiamma Capitano, Simone Mattana, Melania Del Santo, Ilaria Musella.*

Intervengono su invito le colleghe Caterina Boccato e Stefania Varano.

Assente giustificato: Stefano Pezzuto.

Verbalizza: Giovanni Candeo.

Essendo presente la maggioranza dei componenti, si dichiara valida la riunione e la presidente apre la discussione sui vari punti all'ordine del giorno.

La presidente avvia la discussione del **punto 3**, dando la parola a FrancescaP sullo stato del rinnovo del contratto con Elidea, la società di consulenza sul benessere organizzativo. Francesca, riassume la situazione contrattuale e ricorda che Elidea prevede l'opportunità di intraprendere una nuova indagine del rischio stress lavoro correlato, nell'ambito del progetto del benessere organizzativo sotto forma di somministrazione di questionari individuali, di prossimo avvio.

Tuttavia uno dei punti risultati critici, originariamente non chiaro per tutti, era la garanzia di tutela della riservatezza personale nella gestione dei dati raccolti con i questionari. La pandemia COVID ha segnato un periodo di stasi su queste attività, anche se sono state esaminate diverse problematiche collegate. Gli ultimi contatti con Elidea riguardavano per l'appunto la somministrazione dei nuovi questionari.

AnnaDG fa osservare il gran tempo dedicato al problema della privacy sui questionari, a seguito di osservazioni fatte dai dipendenti anche in occasione della precedente somministrazione. Dopo vari approfondimenti Elidea ha prodotto un documento di garanzia (alla cui stesura ha concorso il collega Francesco Caprio) che può essere considerato risolutivo. Sarebbe utile che tale documento fosse tenuto in considerazione come modello per eventuali occasioni future.

Angela propone di riprendere i contatti, anche coinvolgendo la CdF, che ha espresso interesse a ricevere copia del Report che Elidea ha approntato a valle dei Focus Groups effettuati nell'Ente a Dicembre 2019.

Si passa al **punto 1**, AngelaI fa presente i commenti alla bozza del nuovo regolamento (riedizione della bozza precedente), mandati da StefanoP, MariaR ed altri.

AnnaDG precisa il quadro generale della materia ed il rapporto gerarchico intercorrente tra il documento denominato POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile, oggetto di decreti ministeriali) ed il relativo regolamento specifico sul lavoro agile fatto all'interno dell'ente. Nel concreto, l'Amministrazione INAF ha chiesto la collaborazione del CUG per rivedere la precedente bozza di regolamento, risalente a 2 anni fa, adeguandola all'evoluzione normativa e della situazione sociale e lavorativa, v. link:

[http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG\\_pola\\_9\\_dicembre.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_pola_9_dicembre.pdf)

Si considera il fatto che nell'ultimo anno, a seguito del COVID, è cambiato radicalmente il quadro del lavoro agile, che ha visto un'applicazione generalizzata dettata dalla necessità sanitaria. A tal proposito Angela valuta positivamente la richiesta di collaborazione ricevuta. Ritiene quindi necessario fare una preliminare disamina della regolamentazione più recente degli altri enti di ricerca, a scopo orientativo onde avere una panoramica quanto più ampia possibile dello stato regolamentare nei vari enti, specialmente quelli simili al nostro. MariaR ha inviato il regolamento della regione Emilia Romagna, innovativo e progressista sull'argomento, tuttavia riguardante realtà lavorative molto diverse da quelle della ricerca scientifica, anche se certamente, assieme agli analoghi regolamenti di altre regioni, può dare punti di riferimento generali molto validi. Anna inserisce nel cloud condiviso anche regolamenti e/o delibere esecutive di altri enti di ricerca fra cui il CNR e INFN.

Nei prossimi giorni si farà una ricerca di altri regolamenti disponibili e si organizzerà un gruppo di lavoro in merito.

Riguardo al **punto 2**, si passa a discutere lo stato di revisione del Codice Etico: Angela propone una cadenza procedimentale per inviare il codice predisposto dal CUG ai soggetti competenti fino alla definitiva approvazione del CdA, in tempi brevi si auspica. I cambiamenti sono minimi e sono già stati discussi con la Consigliera di Fiducia.

Passando al **punto 4**, Angela dà la parola a SimoneM, che interviene sul nuovo Regolamento Sussidi come membro supplente di parte sindacale. Riferisce che il nuovo regolamento, molto simile al precedente nella sostanza, è stato già rivisto dal tavolo

sindacale ed è stato sottoposto ai revisori i quali hanno osservato che, perché possa essere efficace, andrebbe prima fatto un accordo sindacale integrativo sul tema specifico. In particolare occorre chiarire i motivi dello scarso uso fatto negli anni passati dei fondi destinati ai sussidi, fatto che ha lasciato dei residui rilevanti. Tali residui si potrebbero forse recuperare attraverso l'accordo, riassumendo la situazione generale dei sussidi sotto l'aspetto finanziario e definendo la disponibilità totale ad oggi del fondo (attuale più residui pregressi). Questa disponibilità andrebbe poi destinata all'istituto dei sussidi ai dipendenti con i nuovi criteri.

Angela saluta Stefania Varano e Caterina Boccato, che sono invitate per intervenire sul **punto 9**. Prende la parola Caterina che delinea il quadro dell'attività istituzionale di cui si occupano, ossia il settore D&D, Didattica e Divulgazione. La commissione D&D ha promosso da tempo al suo interno un working group sull'inclusione, dato che l'attività scientifica del settore D&D, oltre a richiedere per sua stessa natura una sensibilità verso il rispetto di ogni diversità, comprende collaborazioni internazionali, le quali richiedono particolare attenzione sui rapporti interpersonali in considerazione delle differenze culturali ed etniche, la cui conoscenza ed il cui rispetto sono elementi necessari alla buona riuscita delle attività divulgative e relative collaborazioni. La parola passa poi a Stefania che amplia l'aspetto dell'attenzione all'inclusione e del rispetto delle differenze culturali che vanno poste nelle collaborazioni scientifiche, interne ed internazionali, nel settore di ricerca specifico, motivi che hanno in definitiva consigliato la commissione D&D a progettare una collaborazione con il CUG che è l'organo istituzionale che si occupa, in generale, del rispetto del pari trattamento e delle situazioni di diversità, fra cui in primis l'uso del linguaggio nelle relazioni di lavoro. Angela esprime il ringraziamento del CUG che, dato il suo ruolo istituzionale sulle materie in questione, non può che apprezzare la richiesta a dare la massima disponibilità a questa nuova collaborazione, che ritiene anzi doverosa in termini generali e potrà successivamente venire precisata nel concreto, nei suoi vari aspetti, nelle esigenze che si presenteranno di volta in volta, agendo attraverso i normali contatti istituzionali (telefono, mail, ecc.). Seguono gli interventi di vari membri del CUG, che esprimono apprezzamento per questa iniziativa e massima disponibilità di collaborazione con il settore D&D.

La discussione si protrae considerando il tema dell'inclusione dei soggetti in situazione di disabilità, sia lavoratori che pubblico fruitore dei servizi offerti, tema che evidentemente riguarda da vicino tutta l'attività della D&D. Su questo argomento, si costata che esiste un ritardo storico ad allinearsi alle normative più attuali, dovuto a varie concause. Si rileva anzitutto che la figura del disability manager, la cui presenza è prevista in ogni ente pubblico, è ovunque mancato a lungo; il DG, dimostratosi sempre attento e sensibile verso queste necessità, ha conferito nomina alla dirigente dell'Ufficio Personale. Francesca interviene e riferisce che, sul ruolo della figura, c'è stato un positivo confronto di approfondimento con la dirigente incaricata, volto a chiarire necessità, funzioni, compiti e, in particolare, della formazione di questa importante figura. Viviana suggerisce che la materia potrebbe venire regolamentata, verificando forse l'inserimento di opportuni articoli ad integrazione ed aggiornamento dei vari regolamenti di Ente, e poi nel caso procedere a rapida approvazione formale; dalla discussione emerge, fra l'altro, che uno

degli elementi critici è il monitoraggio delle assunzioni riservate ai lavoratori in situazione di disabilità il cui numero, previsto dalla legge per tutto l'ente, va sempre tenuto aggiornato; altro argomento sottolineato è l'elemento preliminare dell'accessibilità delle strutture a questi lavoratori, che può richiedere investimenti economici, e a questo proposito Francesca informa che, nell'ambito di ogni programma triennale dei lavori pubblici dell'Ente, la massima priorità viene data agli interventi che prevedono il miglioramento dell'accessibilità e la eliminazione delle barriere architettoniche. Angela riassume i punti principali della futura potenziale collaborazione con il settore D&D, facendo anche alcuni esempi concreti, ad esempio la stesura di un Code of Conduct/Codice di Condotta per le conferenze che INAF organizza, sia nazionali che internazionali. Poi passa a riassumere rapidamente i punti fin qui discussi e la distribuzione delle attività che sarà necessario svolgere in concreto individualmente da parte dei singoli membri del CUG.

Si passa quindi a discutere del **punto 6**, ossia del progetto dei seminari CUG, da fare nelle varie sedi, utilizzando come guida la presentazione predisposta da Angela con l'aiuto dei vari suggerimenti ricevuti, per far conoscere ai colleghi il PTAP, l'impegno del CUG e migliorarne anche la visibilità. Angela invierà un mail al CUG con una schedula da riempire.

Passando al **punto 7**, Angela ricorda l'impegno annuale del bilancio di genere, nella sostanza già presentato ogni anno dal CUG. Quest'anno andrà preparato con un format ben preciso che l'amministrazione è tenuta a provvedere al CUG entro il 1 Marzo. Angela contatterà la sede centrale in merito – ma intende comunque utilizzare i dati che ogni anno la collega Barbara Neri del CED INAF di Bologna fornirà.

E' da sottolineare che questi dati tuttavia non basteranno per riempire i dati richiesti da Ministero, in base alla nuova normativa 2/19 - v. qui

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e> e in particolare l' Allegato 1. Si tratta di dati che solo l'ufficio personale INAF può provvedere.

Più in generale produrre un report su un Bilancio di genere in INAF, formalizzato come quelli, ad es., dell'Università di Padova e di Ferrara ed eventualmente altri enti di ricerca che l'abbiano fatto, potrebbe essere un interessante esercizio.

Sarebbero utili indagini statistiche di genere aggiornate, anche esterne; fra le fonti informative esterne viene ricordata AlmaLaurea, che contiene statistiche generali divise per ambito disciplinare che potrebbero essere utili, data la loro completezza in ambito nazionale. MariaR ricorda che il bilancio di genere è un obiettivo importante previsto dalla legge e suggerisce come esempio quello del CNR, fatto già circolare da AnnaDG.

Giovanni invia i link relativi ad alcuni bilanci di genere universitari. Occorre lavorarci fattivamente e occorre la collaborazione di tutte le componenti del CUG.

Si discute poi del **punto 5**. Angela ricorda che occorre aiuto fattivo anche riguardo le informazioni da inserire sul nuovo sito ministeriale della Rete dei CUG – esiste un format specifico e occorrerà che qualcuno se ne faccia carico e porti a termine questo impegno.

Infine per quanto riguarda il **punto 8**, ossia le richieste ricevute dal CUG. Considerando i rapporti interni con i referenti amministrativi e la dirigenza, da parte dei dipendenti dell'Ente, Angela rileva alcune segnalazioni sulla difficoltà di ricevere riscontro tempestivo da parte dell'amministrazione e propone di chiedere alla dirigenza di definire regole procedurali certe e trasparenti volte a dare garanzia di puntualità nella risposta ai quesiti pervenuti, puntando anche alla qualità e alla interazione tempestiva tra le parti. E' argomento che si potrebbe inserire nel nuovo PTAP.

Si considerano poi alcune segnalazioni pervenute da dipendenti in tema di valutazione produttività, riferita all'ambito delle valutazioni periodiche per l'assegnazione delle indennità accessorie e/o alle progressioni economiche triennali. MariaR condivide il link (qui: <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/documenti/ccni-2015>) dove si trovano i parametri indicati per valutazione della produttività dei dipendenti INAF e commenta come a tali parametri non seguano indicazioni chiare e trasparenti sui dati oggettivi da prendere in esame. Segue qualche considerazione sul fatto che l'argomento vede la responsabilità sia sindacale che direttoriale, oltre che procedimentale amministrativa; si tratta di una problematica particolarmente complessa ed ampia, che potrebbe riguardare il CUG sugli aspetti che rientrano nei compiti di vigilanza e garanzia contro le discriminazioni e per favorire il benessere organizzativo; la discussione di questi argomenti merita una specifica ed approfondita attenzione, non è possibile discuterne validamente con i pochi elementi introdotti e in un tempo così limitato. Si aggiorna quindi questa discussione ad una riunione successiva dopo un previo adeguato approfondimento della materia nella sua completezza, anche con i soggetti sindacali che sono coinvolti.

Varie ed eventuali: si ricorda il problema dei 2 membri dimissionari mancanti in attesa sostituzione, la prima segnalazione era stata fatta con lettera del CUG il 12 Marzo 2020 . Saltando i passi intermedi, Angela fa notare che nonostante si sia già mandato verbale di selezione del nuovo componente e nonostante anche il componente di parte sindacale sia già stato prescelto, ancora non ci sono notizie. Verrà ripetuta una richiesta ufficiale.

La seduta termina alle ore 13:30, dopo aver esaurito i punti posti all'ODG.

Per il CUG INAF

La presidente  
Angela Iovino

Il segretario  
Giovanni Candeo