



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

Verbale della riunione CUG del 21 settembre 2021

Luogo: via Telematica

Orario: 15:00-17:00

Punti all'Ordine del Giorno

- 1 – Lavoro Agile e TeleLavoro in INAF e nella PA - info da Forum dei CUG e INAF;**
- 2 – Lista Discussioni - potenziali suggerimenti;**
- 3 – Novità sulla disamina del questionario somministrato da Elidea al personale INAF**
- 4 – Lista corsi formazione su *soft-skills* da suggerire alla dirigenza - sia per i livelli apicali che per il personale tutto;**
- 5 – Stesura GEP – come muoversi con INAF, suggerimenti;**
- 6 – Modalità organizzative delle nostre riunioni;**
- 7 – Richieste dipendenti e varie ed eventuali.**

Sono presenti alla riunione:

Angela Iovino, Anna Di Giorgio, Fiamma Capitanio, Ilaria Musella, Maria Rezzaghi, Marta Burgay (parte della riunione), Raffaella Riondino, Viviana Casasola.

Assenti giustificati: Francesca Porta (sostituita da Raffaella Riondino), Giovanni Candeo, Stefano Pezzuto (sostituito da Fiamma Capitanio), Lorenzo Pino, Melania del Santo.

Verbalizzano: Ilaria Musella e Maria Rezzaghi

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

1 – Informazioni su Lavoro Agile e TeleLavoro in INAF e nella PA (da Rete dei CUG e INAF);

Angela e Anna presentano un breve resoconto della riunione - tenutasi stamani - della Rete dei CUG della PA sul lavoro agile. La Rete (v. qui la nuova home page <https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug>) si sta attivando affinché tutte le energie spese e quanto si è imparato dal lavoro agile in emergenza nei mesi scorsi non venga dimenticato.

C'è già stata una prima riunione con il capo dipartimento della funzione pubblica (cui hanno partecipato Oriana Calabresi ed Antonella Ninci, le referenti della Rete), mentre a breve dovrebbe esserci un incontro con l'ARAN, la parte sindacale. La stesura dei nuovi contratti di lavoro sarà un momento decisivo, perché si decideranno in quell'ambito, con grande probabilità, le regole con le quali la pubblica Amministrazione si muoverà post-pandemia.

È stato ribadito che il Lavoro Agile, seppur in emergenza, si è rivelato uno strumento fondamentale durante la pandemia, uno strumento che ha salvato la possibilità di continuare a lavorare e ha permesso di non bloccare il paese. Quindi si punta a chiedere di tener conto dell'esperienza fatta in questo periodo di emergenza. Alcune amministrazioni pubbliche hanno acquistato computer portatili per i dipendenti, si sono modificate procedure di lavoro, e così via. Non avrebbe senso ricominciare a discutere di lavoro

agile senza tener conto di tutto ciò che si è sperimentato e attuato in questo periodo.

Proprio per quantificare quanto fatto nel periodo di pandemia, la Rete dei CUG ha organizzato un questionario per le pubbliche amministrazioni, per conoscere le misure messe in atto dagli Enti per mantenere efficiente l'operatività e sfruttare al meglio il periodo del lavoro agile emergenziale. Appena verrà distribuito, il questionario sarà girato ai componenti del CUG per eventuali aiuti nella compilazione e per restituirlo al più presto al Forum che ne ha sottolineato l'urgenza.

Per quanto riguarda l'INAF, è già stato costituito un gruppo di lavoro sul Lavoro Agile, diretto da Grazia Umana e Laura Flora in cui sono state coinvolte anche Angela Iovino e Anna Di Giorgio come componenti del CUG (v. Determina Direttoriale del 15/07/2021 n.106).

Il CUG aveva dato vari suggerimenti per il regolamento del Lavoro Agile in INAF ([Lettera del CUG sul lavoro Agile](#)), largamente già accolti.

Il gruppo di lavoro ora deve occuparsi del passaggio alla fase attuativa del lavoro agile, superando la fase emergenziale. Sarà senz'altro inserito un nuovo articolo che riguarderà privacy e sicurezza. Le percentuali che verranno stabilite nel regolamento dipenderanno da quanto deciderà la contrattazione che è in atto. Si ricorda come la legge 124/2015, conosciuta anche come Riforma Madia, aveva proposto l'obiettivo di far lavorare con modalità di lavoro agile almeno il 10% dei dipendenti pubblici. È quindi da capire cosa verrà eventualmente (e con che modalità) definito come limite superiore per l'accesso al lavoro agile.

In questo contesto, il CUG sottolinea l'opportunità di avere anche il regolamento sul Telelavoro e sull'orario di lavoro, che in INAF ancora non ci sono. Sarebbe molto utile se tutti e tre questi regolamenti venissero definiti e pubblicati insieme.

È stata infine sollevata la questione del personale ricercatore e tecnologo a cui sembrerebbe difficile poter dare degli obiettivi visto quanto previsto dal contratto (sono girati dei mail di alcuni sindacati che indicavano questa problematica). In realtà proprio per la tipologia di contratto dei ricercatori/tecnologi, in questo caso, il contratto di lavoro agile e quindi gli obiettivi da raggiungere saranno proposti dal personale ricercatore/tecnologo stesso. Nel caso del personale tecnico e amministrativo, gli obiettivi saranno concordati con il/la responsabile dell'ufficio/laboratorio.

Anna Di Giorgio ha poi sottolineato, a latere, che nella riunione della Rete dei CUG della PA, è stata sottolineata l'utilità per i CUG di partecipare alle attività di formazione culturale sulle tematiche di genere nelle scuole - ad esempio con l'iniziativa *adotta una scuola* ([v. protocollo](#)). Dato che INAF con EduINAF fa molta attività in questo campo, si potrebbe chiedere loro se sono interessate a partecipare alle attività promosse dal protocollo. Il CUG potrebbe interagire e patrocinare le attività in questione, sviluppando l'interazione tra CUG e l'attività di didattica e divulgazione in INAF. Prepareremo una lettera da inviare a Caterina Boccato e Stefania Varano, con cui il CUG ha avuto già diverse interazioni sull'argomento, per segnalare loro questa attività.

2 – Lista Discussioni - potenziali suggerimenti;

La lista di discussioni crea parecchi problemi, come già segnalato dalla Consigliera di Fiducia che ha ricevuto anche varie richieste legate alla stessa. Il CUG non può avere il ruolo di moderatore della lista discussioni, di “difensore” o “arbitro”. Spetta all'Ente decidere se moderare o intervenire quando non vengono rispettate le regole, il CUG interviene su questioni di interesse generale definite dalle norme e dal regolamento e non su diatribe e/o dispute personali - ridurre il CUG a tale ruolo sarebbe veramente una scelta che ne sminuirebbe il significato all'interno dell'Ente.

Il CUG non è favorevole alla chiusura della mailing list *discussioni*, che ha importante valore anche di bacheca sindacale (anche per questo motivo venne istituita a suo tempo), piuttosto suggerisce di valutare l'introduzione di una moderazione ‘soft’ (magari rivedendo e aggiornando le liste dei moderatori), oltre che attento controllo di flagrante violazione delle regole, cosa che non deve passare inosservata.

La lista discussioni non è un qualunque social, ma uno strumento dell'Ente, e, in quanto tale, le regole che ne governano il funzionamento debbono essere rispettate da tutte e tutti.

3 – Novità sulla disamina del questionario somministrato da Elidea al personale INAF;

Angela Iovino ha scritto a Elidea per chiedere informazioni. Il lavoro di disamina dei risultati è in dirittura di arrivo e a fine mese verrà presentato al Direttore Generale. A valle verrà deciso come presentarlo ai dipendenti. Potrebbe essere utile fare un seminario al personale INAF tutto di rendiconto dei risultati - la cosa verrà proposta ad Elidea.

4 – Lista corsi formazione su soft-skills da suggerire alla dirigenza - sia per i livelli apicali dell'Ente (direttori delle sedi, direttori amministrativi) che per il personale tutto;

Nell'incontro con il CdA ci è stato chiesto di definire e proporre dei corsi soft-skills che l'ente potrebbe proporre all'interno del ventaglio di corsi che sono offerti ai dipendenti. Faremo girare una prima lista tra i componenti del CUG - in modo da finalizzare questa lista per il prossimo CdA.

5 – Stesura GEP – come muoversi con INAF, suggerimenti;

Abbiamo riguardato le discussioni avute via mail con diversi dipendenti e con la Dott.ssa Chiara Guccione, responsabile dell'USC VII, riguardo la stesura del GEP (il Gender Equality Plan). Attualmente l'ENEA sembra essere l'unico Ente di Ricerca che ha provveduto già ad emanarlo o in ogni caso l'unico che ha risposto ad una nostra richiesta. A questo [link](#) è possibile trovare il piano di ENEA che ha anche definito un gruppo di lavoro per la redazione e l'aggiornamento del GEP (che per sua stessa natura è un documento in continua evoluzione) composto da un delegato dell'ufficio del personale, due delegate dal CUG, una ricercatrice delegata da ogni dipartimento di ricerca.

Il CUG, attualmente non è a conoscenza se in INAF ci si stia muovendo per procedere alla stesura di tale piano. Per questo motivo, abbiamo contattato con una mail la Direzione Scientifica per sapere come procedere in vista dei prossimi bandi per i quali sarà obbligatorio aver adottato un GEP e facendo presente la nostra disponibilità a collaborare. Siamo in attesa di risposta, ma sarà probabilmente utile sollecitare anche il CdA. Riteniamo fondamentale che vengano nominati dei responsabili in INAF in modo che possano anche seguire in modo ufficiale i vari corsi organizzati dall'APRE (Agenzia per la promozione della Ricerca Europea - [link al sito](#)). Probabilmente sarà necessario avere una commissione stabile sull'argomento perché questo è in realtà un piano in continua evoluzione e poiché saranno condizioni necessarie per avere dei fondi della Comunità Europea, è probabile che ci siano anche dei controlli. occorre quindi muoversi in stretta collaborazione con l'Ente. Si reitererà la richiesta di informazioni alla Direzione Scientifica.

6 – Modalità organizzative delle riunioni del CUG;

Si decide all'unanimità che è utile avere riunioni mensili regolari in giorno fissato. La riunione del CUG si farà quindi ogni mese, la *terza settimana* del mese. Prepareremo un doodle per fissare la slot nella settimana.

7 – Richieste dipendenti e varie ed eventuali.

Si discute del *diritto alla disconnessione*, un problema sollevato da diversi colleghi/e. Questo argomento sarà sicuramente inserito nel prossimo contratto nazionale. Si ragiona tuttavia che occorre cominciare a menzionare questo problema, per sensibilizzare sulla questione. Un suggerimento (mutuando quanto fatto già in alcune sedi INAF) potrebbe essere l'installazione di sistemi telefonici VOIP nelle diverse sedi (a Napoli c'è il 3CX <https://www.3cx.it>). Questo sistema ha un'applicazione anche per cellulari in modo che i dipendenti siano raggiungibili solo su questa applicazione e non debbano dare il proprio numero di cellulare privato per essere raggiungibili. Vista l'urgenza della questione, riteniamo importante inserire questo punto nel prossimo PTAP.

La relazione della Direzione Generale ([link](#)) contenente le comunicazioni al Consiglio di Amministrazione del 15 Settembre 2021, evidenzia che il collegio dei revisori dei conti uscente, negli atti di approvazione del nuovo regolamento sussidi, ha specificato che questo istituto contrattuale *“non può essere applicato al personale inquadrato nella qualifica di “astronomo”, in quanto si tratta di personale non contrattualizzato”*. Il CUG non ha però avuto modo di visionare l’ultima versione del Regolamento Sussidi. Il CUG auspica che la Dirigenza INAF possa trovare una soluzione che eviti questa discriminazione che riguarda circa 150 dipendenti e ritenendo che l’istituto dei sussidi ha un’applicabilità più ampia e generale e non è strettamente legata ad CCNL.

Infine Angela Iovino fa sapere che la Consigliera di Fiducia intende fare un resoconto al CUG delle attività dell’anno passato, e quindi in una delle prossime riunioni sarà invitata a partecipare.

La seduta termina alle ore 17:15, con i ringraziamenti ai presenti, dopo aver esaurito i punti posti all’ODG.

Per il CUG INAF

La presidente
Angela Iovino

Verbalizzanti
Ilaria Musella e Maria Rezzaghi