



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

### **Verbale riunione CUG - INAF 16 ottobre 2020**

In data 16 ottobre 2020, alle ore 14,00 e per via telematica, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come da convocazione del 9 ottobre e a seguito di indagine sulla disponibilità dei componenti.

I punti all'Ordine del Giorno sono i seguenti:

- 1-** Novità circa la gestione dei rapporti con la Dirigenza.
- 2-** Novità sui tempi e modi della nuova somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo proposta da ELIDEA
- 3-** Intervento della Consigliera di Fiducia INAF, Dott.ssa Calafà - breve resoconto della sua esperienza di un anno in INAF.
- 4-** Gestione aggiornamenti della pagina WEB - richieste ricevute da utenti per possibili aggiunte/migliorie da apportare.
- 5-** Lavoro Agile (Smart Working) alla fine dell'emergenza - il POLA.
- 6-** Richieste di intervento dai dipendenti
- 7-** Confronto sulla recente intervista ad alcune colleghe per fini di ricerca.
- 8-** Varie ed eventuali

Sono presenti: Viviana Casasola, Angela Ciaravella (per parte della riunione), Annamaria Di Giorgio, Angela Iovino, Ilaria Musella, Stefano Pezzuto, Francesca Romana Porta, Maria Rezzaghi.

Giovanni Candeo è assente giustificato.

Essendo presente la maggioranza dei componenti in carica, si dichiara valida la riunione e la presidente apre la discussione sui diversi punti dell'Ordine del Giorno.  
Verbalizza Stefano Pezzuto.

**1-** La presidente riporta alcune comunicazioni riguardo i rapporti con la dirigenza, iniziando con il dovuto ricordo del pieno riconoscimento del ruolo e dell'importanza del CUG da parte del presidente Nichi D'Amico, recentemente scomparso. In particolare, si era in attesa di una convocazione dei rappresentanti del CUG ad uno dei prossimi CdA. Nei giorni successivi il CUG proverà a contattare il CdA e direttamente il nuovo presidente Marco Tavani, con l'augurio che si possa ricevere presto una convocazione.

Non sono ancora stati nominati i due componenti del CUG sostitutivi di quelli che si sono dimessi. Uno di loro è di nomina sindacale ed il sindacato riferisce che è in attesa della



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

richiesta formale da parte dell'ente. Verrà segnalata la cosa a chi si occupa in INAF della nomina dei membri sostituti.

Si segnala come la Consigliera di Fiducia (CdF nel seguito) non abbia ancora un telefono di lavoro a disposizione, cosa che la costringe ad usare spesso il proprio numero personale.

Il CUG si sta adoperando per velocizzare il processo per farle assegnare un telefono di servizio. Per un certo periodo di tempo non ha neanche avuto accesso alla mail, fortunatamente questo problema è stato poi rapidamente risolto, grazie all'aiuto della collega Giorgieri di INAF centrale.

Si ricorda che il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), così come stilato dal CUG e proposto alla dirigenza, è stato messo in rete a disposizione del personale INAF, affinché tutte e tutti potessero inviare i loro commenti. Non lo si è potuto quindi approvare nell'ultima riunione del CdA di Luglio.

Il CUG auspica che possa essere approvato il più presto possibile, in una delle prossime riunioni del CdA.

Si fa infine notare come in altri enti di ricerca il buono pasto sia stato concesso anche ai dipendenti in lavoro agile in emergenza da COVID-19, mentre l'INAF al momento ha sospeso l'erogazione dei buoni pasto per i propri dipendenti che sono in lavoro agile in emergenza. Il CUG sta studiando le circolari emanate dagli altri Enti e la normativa attuale per poterne poi discutere con la dirigenza e proporre una eventuale erogazione dello stesso, seguendo l'esempio virtuoso di altri Enti (CNR in primis).

**2-** Si passa a discutere del nuovo questionario sul benessere all'interno dell'ente, pianificato dalla società Elidea - Psicologi Associati, di concerto con la dirigenza e il Servizio Prevenzione e Sicurezza, che sarà l'interlocutore sul territorio per le richieste del personale in merito al questionario.

Il CUG aveva ascoltato una presentazione di Elidea del questionario in data 25 maggio scorso (come riferito nel verbale della riunione del CUG del 28 Maggio) e aveva già sollevato alcuni punti meritevoli di approfondimento: da un lato la necessità di una presentazione degli scopi del medesimo ai dipendenti e dall'altro la garanzia della anonimità per chi risponderà al questionario - per il precedente questionario il CUG aveva affrontato con particolare attenzione entrambi questi punti.

Il CUG è informato, dalla collega F. Porta, che in effetti le tempistiche per la somministrazione del questionario sono slittate, proprio perché è stato necessario approfondire alcuni aspetti relativi al trattamento dei dati personali dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Istituto. Il questionario sarà somministrato a fine Ottobre/Novembre, e se ne prevede anche (analogamente a quanto fatto la volta scorsa) una versione in lingua inglese. A valle dell'analisi delle risposte al questionario, Elidea fornirà alla dirigenza un Rapporto - che rispetterà tutte le tutele di privacy del caso - contenente le valutazioni emerse, mettendo in evidenza eventuali criticità dovute a Stress Lavoro Correlato e fornendo supporto alla pianificazione delle azioni correttive e alla loro applicazione. E' in corso di programmazione un webinar rivolto a tutto il personale dell'Ente, in cui Elidea



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

descriverà il progetto e risponderà ad eventuali domande di chiarimento e/o approfondimento.

**3-** Alle 15 interviene alla riunione, su invito, la dottoressa Laura Calafà, Consigliera di Fiducia in INAF. La CdF riporta la sua esperienza in questo primo anno di lavoro con l'INAF, facendo una breve presentazione dell'attività svolta e riportando a grandi linee quanto riscontrato in INAF. La richiesta di interventi è stata abbastanza in linea con quanto atteso, soprattutto considerando che la CdF è una figura nuova nell'Ente e quindi ad essa ci si è rivolti anche per casi che da tempo attendevano di essere sanati/affrontati.

L'epidemia COVID-19 ha causato non poche difficoltà organizzative per l'operare della CdF, dato che, in generale, il rapporto con la consigliera è certamente più efficace con un incontro in presenza piuttosto che con uno in remoto.

La consigliera mette in evidenza come nel documento che regola le sue attività, il cosiddetto Codice Etico, il comma 3 dell'articolo 8 vada meglio formulato in quanto può generare malintesi lì dove non si chiarisce a sufficienza che la consigliera non ha un ruolo in eventuali procedimenti formali. Piuttosto, la consigliera viene coinvolta dal/la dipendente che ne ha bisogno in fase di istruttoria/informale, allo scopo di tentare una conciliazione, sperando di poter risolvere il caso in oggetto senza arrivare ad un intervento formale da parte dei vertici dell'INAF (o di chi di dovere). Una volta che il procedimento formale parte, questo è di esclusiva competenza della dirigenza dell'INAF e la CdF non ha ruoli specifici da svolgere.

Si sottolinea come, in generale, al CUG possano essere presentate richieste e/o segnalazioni, che riguardano casi generali, che interessano più dipendenti o interi istituti, al limite l'intero INAF; casi singoli, invece, vengono tipicamente direttamente trattati dalla CdF, cui il/la dipendente può rivolgersi direttamente o tramite il CUG.

La CdF segnala l'opportunità di disciplinare i casi di whistleblowers, ossia i casi dei cosiddetti 'segnalanti anticorruzione', che ormai richiederebbero una adeguata formalizzazione nella normativa dell'Ente. La dott.ssa Saura aveva già accennato alla cosa durante il suo intervento nella Giornata del Benessere Organizzativo svoltasi a Roma, Febbraio 2020.

Infine riguardo lo schema della relazione annuale della CdF e tempi e modi della trasmissione: la CdF propone che lo schema annuale di relazione per la dirigenza INAF (tipicamente molto conciso) sia integrato da audizione della CdF (al CdA o alla dirigenza). Il CUG supporta questa possibilità e propone un rapporto più regolare e di collaborazione stretta con la CdF, ad esempio con interventi 1 o 2 volte all'anno alla riunioni del CUG.

La CdF, dopo essere stata ringraziata per il tempo dedicato, si congeda dal CUG.

**4-** Sono state ricevute richieste da parte di utenti relativi alle pagine WEB, che saranno prese in considerazione. In particolare si farà in modo di preparare dei contenuti sul problema del razzismo.



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

**5-** La conversione in legge del decreto-legge n. 34 del 2020 (“decreto rilancio”) e la pubblicazione, lo scorso 24 luglio, della Circolare n. 3/2020 a firma della Ministra Dadone, prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. Questo piano non è vincolante per la pubblica amministrazione, piuttosto va considerato come un'opportunità di cui tenere eventualmente conto - se non si presenta il POLA la percentuale di lavoratori agili rimane ad almeno il 30% dei dipendenti, qualora lo richiedano.

Con il POLA si potrebbe incrementare dal 1 gennaio 2021 la percentuale di lavoratori in smart working ad almeno fino al 60%. La Dirigenza sta già seguendo lo sviluppo del POLA per INAF, e il CUG intende offrire supporto in modo fattivo.

**6-** Si discute di alcuni casi di richieste di interventi ricevuti direttamente dal CUG. Si segnala quanto già scritto alla fine del punto 3): casi specifici che riguardano il singolo sono trattati dalla CdF. Inoltre, né il CUG né la CdF possono intervenire su casi formali che sono già stati istruiti dalla dirigenza.

**7-** Il CUG ha espresso interesse per le interviste fatte ad alcuni suoi membri e ha chiesto di poter eventualmente condividere sul proprio sito il risultato della ricerca della collega che si è occupata di tale inchiesta.

**8-** Verie ed eventuali - nulla da segnalare

Azioni:

- 1- Prendere contatto con il nuovo Presidente per portare avanti al meglio i diversi progetti intrapresi con il Prof. Nichi D'Amico.
- 2- Si propone di inviare alla dirigenza una nota sulla corresponsione dei buoni pasto per chiarimenti, eventualmente segnalando azioni messe in atto da altri enti di ricerca.
- 3- Si deve meglio chiarire o riformulare il Comma 3 dell'Articolo 8 del Codice Etico.
- 4- Occorre contattare la dott.ssa Saura per la disciplina del Whistleblower o segnalante anticorruzione.

La seduta si chiude, dopo un ringraziamento alle colleghe e colleghi presenti, alle ore 18:00.