

INAF



**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

# La proposta del CUG INAF per il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) anni 2020-2022

*Angela Iovino*  
*in rappresentanza del*  
**CUG INAF**





I tre pilastri per ogni organizzazione moderna che voglia essere in grado di lavorare al massimo del suo potenziale:

- Contenere un buon mix di persone e di talenti
- Far sì che ognuno venga trattato/a equamente in un ambiente rispettoso
- Incoraggiare pratiche di lavoro flessibile – facendo tesoro delle nuove tecnologie a disposizione





**I CUG (Comitati Unici di Garanzia) mirano a raggiungere più obiettivi:**

- **Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità indipendentemente dal genere, etnia, età etc.**
- **Valorizzare le competenze garantendo il benessere di chi lavora**
  - **Suggerire pratiche che favoriscano l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico**

**CUG: valore aggiunto per la PA**



**INAF**



**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

**Chi siamo**

# **Il Nuovo CUG INAF**

**2019-2022**

**Nomina del  
Febbraio 2019**

<b>Titolare</b>	<b>Supplente</b>	<b>Rappresentante</b>
<b>Giovanni Candeo OAPadova</b>	<b>Lorenzo Pino OAArcetri</b>	<b>Ente</b>
<b>Viviana Casasola IRA – Bologna</b>	<b>Angela Ciaravella OAPalermo</b>	<b>Ente</b>
<b>Angela Iovino OABrera – Milano</b>	<b>Marta Burgay OACagliari</b>	<b>Ente</b>
<b>Ilaria Musella OAC – Napoli</b>	<b>Melania Del Santo IAPS – Palermo</b>	<b>Ente</b>
<b>Anna di Giorgio IAPS – Roma</b>	<b>Francesca Martines OAPalermo</b>	<b>Organizzazioni sindacali</b>
<b>Stefano Pezzuto IAPS – Roma</b>	<b>Fiamma Capitanio IAPS – Roma</b>	<b>Organizzazioni sindacali</b>
<b>Francesca Porta INAF – Roma</b>	<b>Raffaella Riondino INAF – Roma</b>	<b>Organizzazioni sindacali</b>
<b>Maria Rezzaghi IRA – Bologna</b>	<b>Simone Mattana INAF – Roma</b>	<b>Organizzazioni sindacali</b>

INAF



**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Chi siamo

Titolare

Supplente

Rappresentante



# Il Nuovo CUG INAF

2019-2022

Nomina del  
Febbraio 2019

INAF

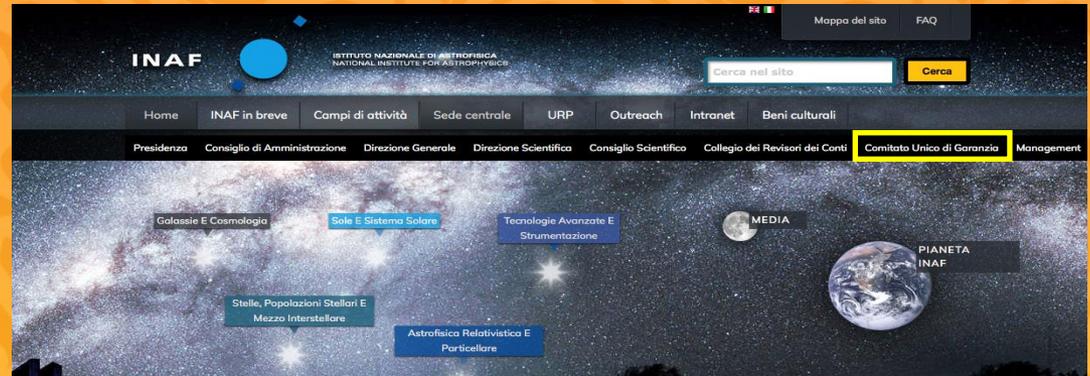


**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Chi siamo

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

[www.inaf.it/CUG](http://www.inaf.it/CUG)



Vi pubblica lettere spedite alla dirigenza, iniziative intraprese e altri documenti utili. Il sito è stato rinnovato e reso più agile da consultare.

Inoltre ha un indirizzo mail

[CUG@inaf.it](mailto: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.

INAF



CUG  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Chi siamo

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

[www.inaf.it/CUG](http://www.inaf.it/CUG)



Vi pubblica lettere spedite alla dirigenza, iniziative intraprese e altri documenti utili. Il sito è stato rinnovato e reso più agile da consultare.

Inoltre ha un indirizzo mail

[CUG@inaf.it](mailto:CUG@inaf.it)

dove ricev  
evidenza d  
benessere c



a potenziale  
interesse ed al



## Nuova Direttiva 2/19: Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E  
IL SOTTOSEGRETARIO DELEGATO ALLE PARI OPPORTUNITA'

DIRETTIVA N. 2 /2019

**“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI  
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”**



**Nuova Direttiva 2/19: Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche**

## **I punti salienti:**

**Punto 3.1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni**

**★ Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive**

**Punto 3.3. Politiche di Reclutamento e Gestione del Personale**

**Punto 3.4. Organizzazione del Lavoro**

**Punto 3.5. Formazione e Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro**

**Punto 3.6. Rafforzamento dei Comitati unici di Garanzia**



## **Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)**

Si sottolinea l'obbligo per le PA di predisporre:

**Piani al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità**

**Viene ribadita la sanzione per il caso di mancata adozione del Piano triennale: il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette**



## **Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)**

**Dirigenza e CUG debbono agire di stretto concerto:**



## Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)

- ❖ Il PTAP, predisposto dal CUG, deve essere aggiornato entro il 31 Gennaio di ogni anno e allegato al Piano della *performance* dell'Ente
- ❖ Il CUG al 1 Marzo di ogni anno riceve dall'amministrazione i dati (sia statistici che altro) necessari per compilare una relazione sulla situazione del personale INAF riferita all'anno precedente
- ❖ Tale relazione contiene info statistiche e una sezione per punti sulla attuazione del Piano triennale. La relazione viene inviata entro il 31 Marzo di ogni anno dal CUG ad OIV, alla Dirigenza e a [monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)



## Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022\*

- 1 Ruolo del CUG
- 2 Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione
- 3 Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- 4 Valutazione e Promozione del Benessere Organizzativo
- 5 Contrasto al Fenomeno del Mobbing
- 6 Un luogo di lavoro amico dell'ambiente



\* [http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse2020/PTAP\\_INAF\\_2020\\_5Giugno2020.pdf/view](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse2020/PTAP_INAF_2020_5Giugno2020.pdf/view)



# 1 Ruolo del CUG

**Scopo:** aumentare l'efficacia dell'azione del CUG

- *Stesura documento di gestione dei rapporti Amministrazione Ente – CUG con precisa definizione dei compiti del CUG all'interno dell'Ente.*
- *Formazione dei componenti del CUG*

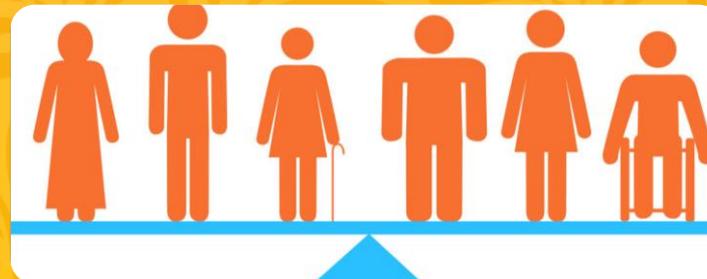




## 2 Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione

**Scopo:** Sensibilizzare tutto l'Ente sulle tematiche di Pari Opportunità e sul contrasto alle discriminazioni

- *Presentare il CUG e le sue iniziative alla Comunità INAF*
- *Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli*
- *Sensibilizzare la Comunità INAF sulle tematiche di genere*
- *Adozione di un linguaggio non discriminatorio*





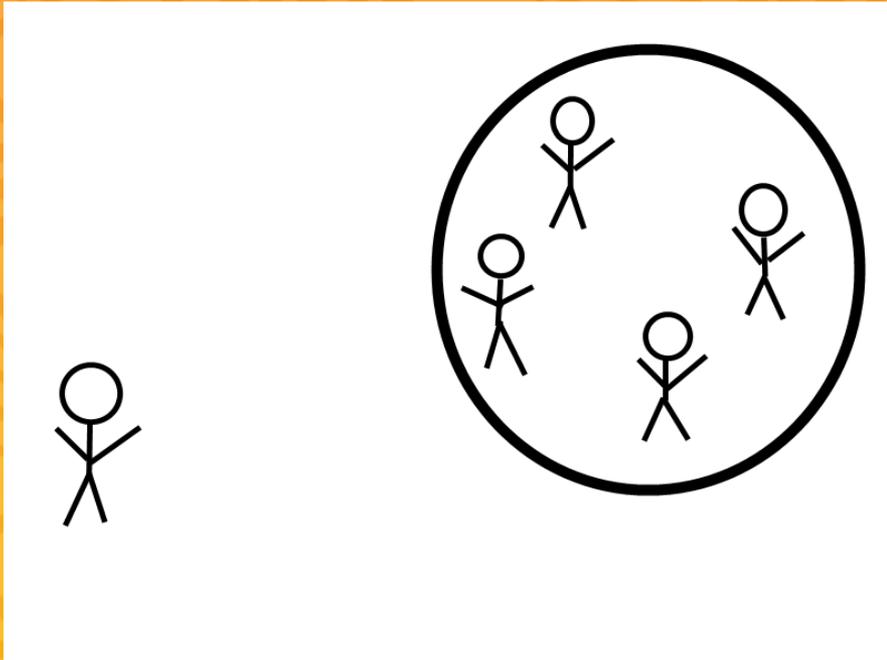
## *Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale*



**Blind Spot: il nostro punto cieco**



## *Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale*



**Blind Spot: il nostro punto cieco**

**In-group Bias: favoritismo di gruppo**

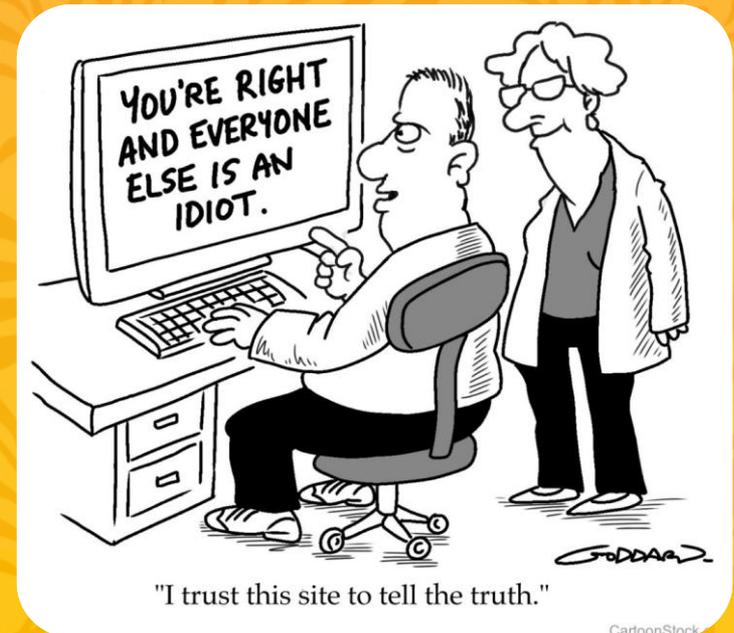
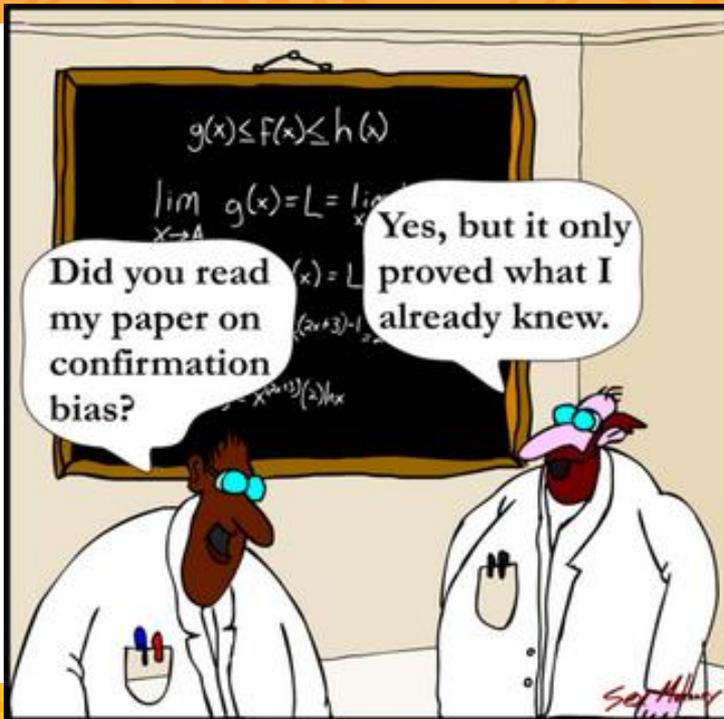


## *Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale*

**Blind Spot: il nostro punto cieco**

**In-group Bias: favoritismo di gruppo**

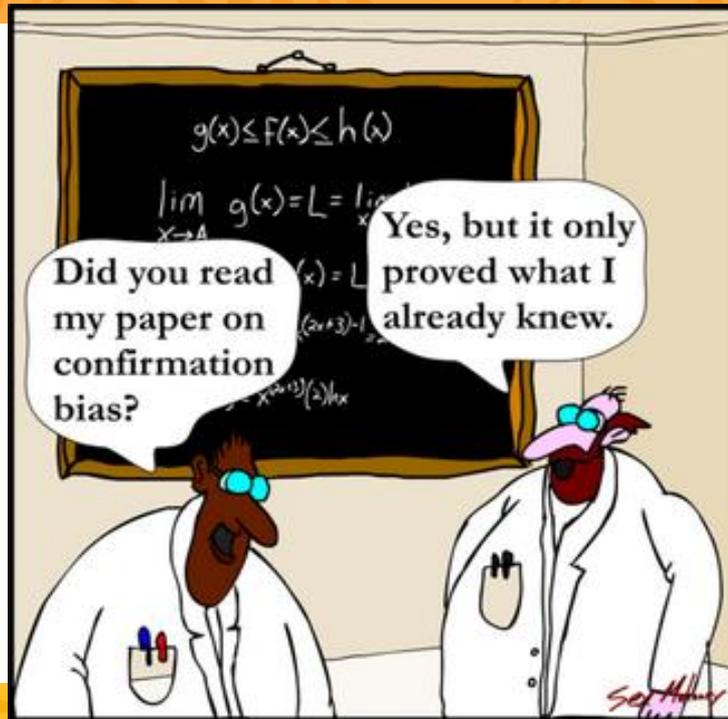
**Pregiudizio di conferma**



[implicit.harvard.edu/implicit](http://implicit.harvard.edu/implicit)



## *Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale*



**Blind Spot: il nostro punto cieco**

**In-group Bias: favoritismo di gruppo**

**Pregiudizio di conferma**

<https://www.youtube.com/watch?v=p50C2Jqwbe>



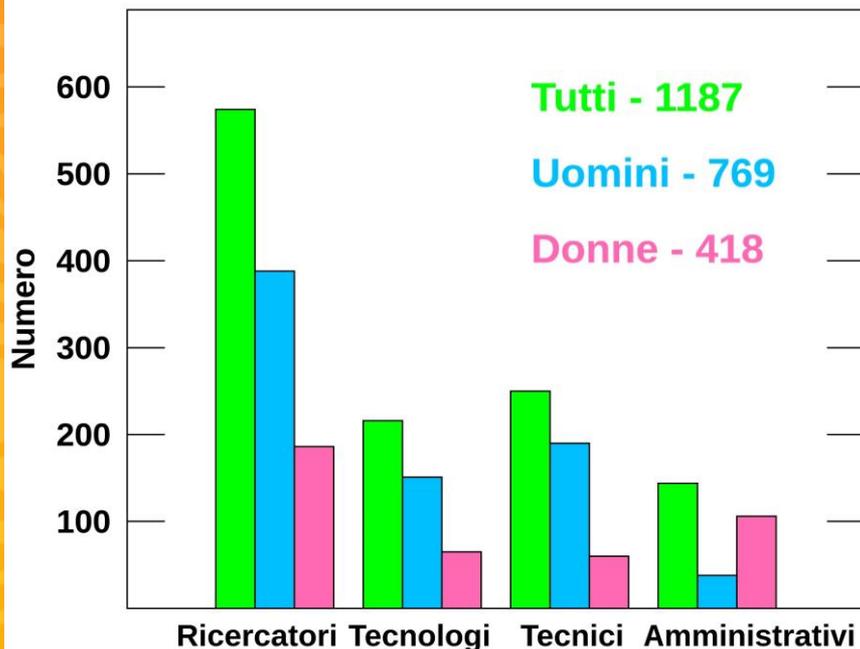
Sara Lucatello

Unconscious bias in academia  
(and elsewhere)

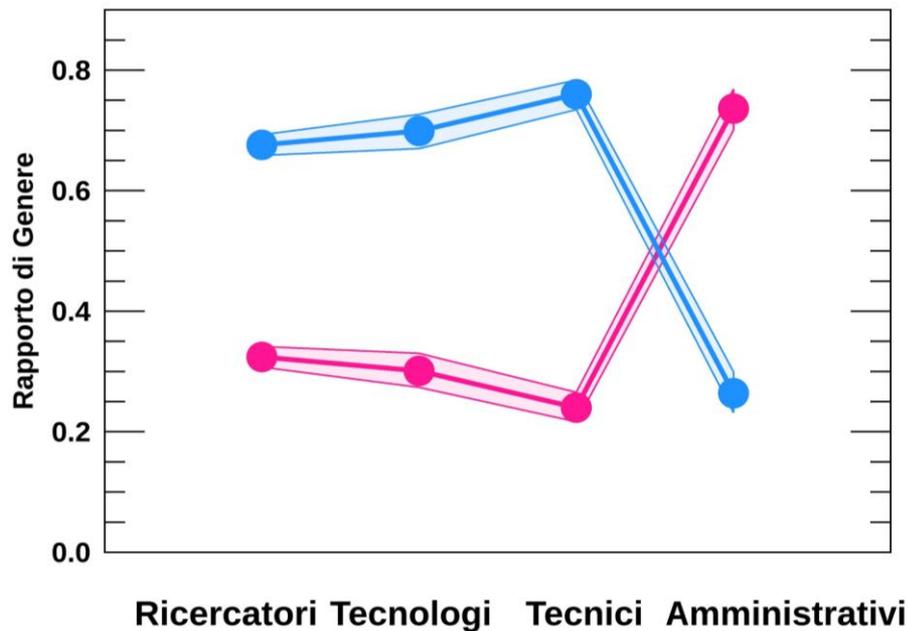


## Inciso: qualche statistica in INAF

Personale TI INAF - 31 Marzo 2020



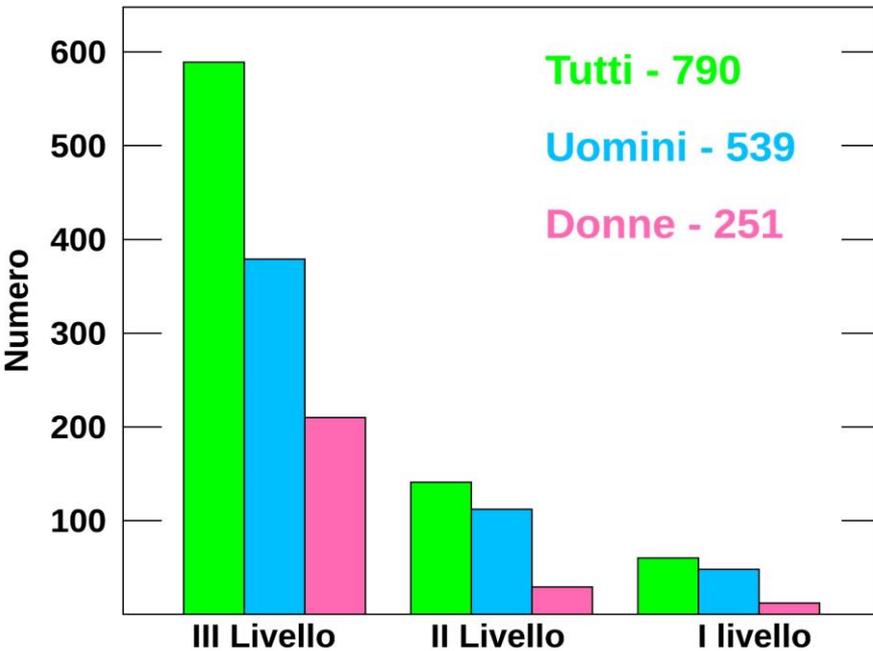
Personale INAF - 31 Marzo 2020



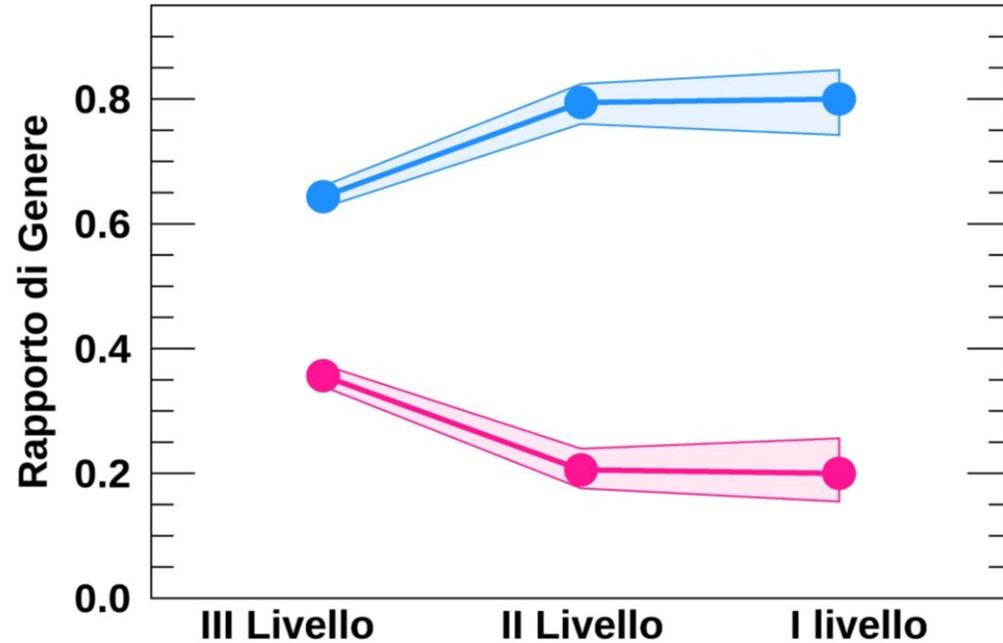


## Inciso: qualche statistica in INAF

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020 -



Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020  
Divisione per ruolo





## *Inciso: qualche statistica in INAF*

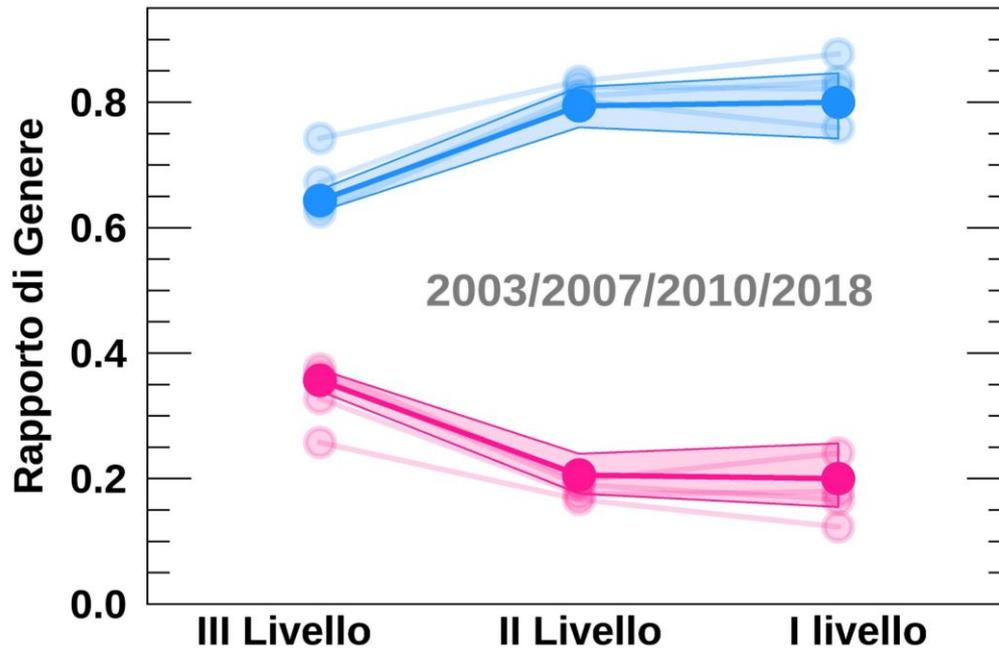
Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020





## *Inciso: qualche statistica in INAF*

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020  
Divisione per ruolo



## Come si cambia?

>> attenzione ai pregiudizi  
inconsapevoli !

Abbiamo preparato delle linee  
guida, che mandiamo alle  
commissioni di concorso, con  
dei semplici suggerimenti per  
sensibilizzarle in merito.

v. [http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/Gender Bias INAF CUG.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/Gender%20Bias%20INAF%20CUG.pdf)



## ***Inciso: un linguaggio attento al genere o le parole giuste***

**I limiti del mio linguaggio sono i limiti del mio mondo**

**L. Wittgenstein (1889-1951)**

**Contrastare gli stereotipi fa bene a tutte e a tutti – anche nel linguaggio parlato e scritto**







## *Inciso: un linguaggio attento al genere o le parole giuste*



Contrastare gli stereotipi fa bene a tutte e a tutti – anche nel linguaggio parlato e scritto



Linguaggio, identità di genere e lingua italiana



C  
ri  
q  
p

eduopen

ione? Esiste  
ella costruzi  
roprietà morfo  
nel rispetto



Prof.ssa Giuliana Giusti - Università Ca Foscari di Venezia  
Docente di Studi Linguistici e Culturali Comparati

<https://youtu.be/Xix-zEB-j7A>



### ***3 Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro***

**Scopo:** Rendere maggiormente fruibili ai dipendenti gli istituti contrattuali già esistenti e promuovere l'adozione di nuovi istituti contrattuali di cui la Pubblica Amministrazione può avvalersi

- *Sostegno alla maternità, alla paternità e all'assistenza genitoriale*
- *Azioni per favorire il ricongiungimento familiare all'interno dell'ente*
- *Disciplina del Telelavoro e Part-time*
- *Attuazione del lavoro agile*





## 4 *Valutazione e Promozione del benessere organizzativo*

**Benessere lavorativo** : è relativo al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano - tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide linguaggi, pratiche e valori, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

**Benessere organizzativo**: è la capacità di una organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale del personale di tutti i livelli e ruoli.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un *clima interno* sereno e partecipativo





## ***4 Valutazione e Promozione del benessere organizzativo***

**Scopo:** suggerire iniziative che promuovono lo stato di benessere dei dipendenti, anche grazie alla messa in atto di azioni che favoriscano il senso di appartenenza all'Ente per tutte e tutti

- ***Uso della lingua inglese nei documenti di interesse per tutto il personale***
- ***Sussidi familiari e benefici assistenziali***
- ***Monitorare lo stato del benessere dei dipendenti***
- ***Individuazione e abbattimento delle barriere architettoniche***





## 5 *Contrasto al fenomeno del mobbing*

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

- *Sensibilizzazione della comunità sul fenomeno del mobbing*
- *Collaborazione continuativa del CUG con la Consigliera di Fiducia*
- *Attivazione del Nucleo di ascolto organizzato*





## 5 *Contrasto al fenomeno del mobbing*



Laura Calafà è titolare della cattedra di Diritto del Lavoro e di Diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università di Verona, dove dal 2005 ha organizzato il Corso di perfezionamento universitario per Consiglieri di fiducia e il progetto Ex\_Change collegato alla valorizzazione del ruolo di Consigliere di fiducia nella Pubblica amministrazione.

Ha svolto il ruolo di Consigliera di Fiducia per 5 anni presso l'INFN, e quindi ben conosce le problematiche specifiche agli istituti di Ricerca.

È specialista sul tema delle violenze e le molestie nei luoghi di lavoro, di diritto antidiscriminatorio, di tutela della genitorialità e delle differenze. Si occupa di anche altri ambiti di interesse sociale.

Attualmente coordina il progetto di ricerca LivingStone sulla percezione del rischio degli immigrati in agricoltura (BRIC 2016) e il progetto FARM (Filiera dell'Agricoltura Responsabile, Fondo Asilo Migrazioni 2019) sulla prevenzione del caporalato. Con riguardo alla didattica giuridica è referente per UNIVR del progetto POT (*Piano Orientamento Tutorato*) - Progetto V.A.L.E. Vocational Academic in Law Enhancement. È referente per UNIVR del progetto IMPACT - Veneto Integrazione dei Migranti con Politiche e Azioni Coprogettate sul Territorio Veneto (FAMI 2018).

Le altre attività di ricerca, didattica e i ruoli organizzativi rivestiti possono leggersi [sul sito istituzionale dell'Università di Verona.](#)





***Inciso: attenzione a come ci si esprime***

## ***Manifesto della Comunicazione non ostile***

parole  
stili

### **1. Virtuale è reale**

Dico e scrivo in rete solo cose che ho il coraggio di dire di persona.

### **2. Si è ciò che si comunica**

Le parole che scelgo raccontano la persona che sono: mi rappresentano.

### **3. Le parole danno forma al pensiero**

Mi prendo tutto il tempo necessario a esprimere al meglio quel che penso.

### **4. Prima di parlare bisogna ascoltare**

Nessuno ha sempre ragione, neanche io. Ascolto con onestà e apertura.

### **5. Le parole sono un ponte**

Scelgo le parole per comprendere, farmi capire, avvicinarmi agli altri.

### **6. Le parole hanno conseguenze**

So che ogni mia parola può avere conseguenze, piccole o grandi.

### **7. Condividere è una responsabilità**

Condivido testi e immagini solo dopo averli letti, valutati, compresi.

### **8. Le idee si possono discutere. Le persone si devono rispettare**

Non trasformo chi sostiene opinioni che non condivido in un nemico da annientare.

### **9. Gli insulti non sono argomenti**

Non accetto insulti e aggressività, nemmeno a favore della mia tesi.

### **10. Anche il silenzio comunica**

Quando la scelta migliore è tacere, taccio.



## ***6 Un luogo di lavoro amico dell'ambiente***

**Scopo:** stimolare INAF a promuovere attivamente una politica di gestione dei suoi luoghi di lavoro (sia uffici che laboratori) che minimizzi gli sprechi e riduca l'impatto ambientale

***Una semplice lista di azioni virtuose che INAF potrebbe facilmente promuovere in tutti i suoi istituti***



INAF



**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

# Visitate il nostro sito WEB!

- [Componenti del CUG INAF 2019-2022 \(Determina Direzione Generale nomina CUG n. 37/2019\)](#)
- [Organizzazione e Regolamento CUG INAF](#)
- [Obiettivi e Compiti dei CUG \(Normativa e Riferimenti utili\)](#)
- [Consigliera di Fiducia](#)
- [Riunioni \(Odg e Verbali\)](#)
- [Atti e Iniziative del CUG](#)
- [Documenti Importanti](#)
- [Materiali di approfondimento contro il razzismo, l'intolleranza e qualsiasi tipo di discriminazione e a favore della parità di genere NEW](#)
- [Informazioni e Utilità per i dipendenti](#) (Circolari, Moduli, Documenti...)
- [Rete Nazionale dei CUG](#)

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

