



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF

Acronimo:	INAF
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00136
Indirizzo:	Viale del Parco Mellini 84
Codice Amministrazione:	inaf_rm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2023
2021-2023	2023-2025
piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (212.49 KB)	piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (271.48 KB)
2025	2026
Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027	2026-2028
piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf	piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf



[anno_2025.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/inaf_rm/piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (32.23 KB)

[f_rm-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf](#) (462.75 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente amministrativo 2^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Organo di vertice	presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	consiglio di amministrazione	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	dirigente ricerca	0	0	5	19	6	0	0	0	3	6
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	0	31	26	5	0		8	11	2
Personale non dirigente	III liv Ricercatore T.I.	0	58	96	28	5	0	46	67	12	4
Personale non dirigente	primo tecnologo	0	0	10	22	5	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	III liv Tecnologo T.I.	0	23	77	27	0	0	12	30	25	4
Personale non dirigente	funzionario amministrazione IV liv	0	0	3	4	2	0	0	7	11	2
Personale non dirigente	funzionario amministrazione V liv	0	2	3	1	0	0	2	4	3	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrazione V liv	0	0	4	6	0	0	0	16	14	5
Personale non dirigente	collaboratore amministrazione VI liv	0	0	2	1	0	0	0	3	5	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	collaboratore amministrazione VII liv	0	0	2	0	0	0	0	4	3	0
Personale non dirigente	CTER IV liv	0	0	19	39	18	0	0	10	14	3
Personale non dirigente	CTER V liv	0	1	18	11	1	0	0	5	3	0
Personale non dirigente	CTER VI liv	0	15	13	0	0	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	operatore tecnico VI liv	0	0	7	17	4	0	0	3	7	2
Personale non dirigente	operatore tecnico VII liv	0	0	0	1	3	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	operatore tecnico VIII liv	0	0	2	4	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	operatore amministrazione VII liv	0	0		1	0	0	0	4	8	1
Personale non dirigente	operatore amministrazione VIII liv	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	ex EP - ruolo esaurimento	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Astronomo associato	0	0	8	13	4	0	0	1	4	1
Personale non dirigente	Astronomo ordinario	0	0	0	7	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore astronomo	0	0	37	15	9	0	0	5	21	8
Personale non dirigente	dirigente ricerca TD	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	primo ricercatore TD	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	ricercatore td	0	4	15	0	0	0	4	6	0	0
Personale non dirigente	dirigente tecnologo TD	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	tecnologo TD	0	4	9	0	0	0	2	5	0	0
Personale non dirigente	funzionario amministrazione V liv TD	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	cter VI liv TD	0	4	11	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrazione VI liv TD	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrazione VII liv TD	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	operatore tecnico VIII liv TD	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	112	382	247	71	0	68	189	153	43
Totale % sul personale complessivo		0,00	8,85	30,20	19,53	5,61	0,00	5,38	14,94	12,09	3,40

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	47	37	5	0	89	64,96	10,96	0	7	22	19	0	48	35,04	10,60
Tra 3 e 5 anni	0	41	125	42	0	208	64,20	25,62	0	41	42	33	0	116	35,80	25,61
Tra 5 e 10 anni	0	24	114	61	7	206	66,67	25,37	0	15	48	27	13	103	33,33	22,74
Superiore a 10 anni	0	0	106	139	64	309	62,42	38,05	0	5	77	74	30	186	37,58	41,06
Totale	0	112	382	247	71	812			0	68	189	153	43	453		
Totale %	0,00	8,85	30,20	19,53	5,61	64,19			0,00	5,38	14,94	12,09	3,40	35,81		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CTER IV liv	Diploma di scuola superiore	43	79,63	11	20,37	54	4,28
CTER IV liv	Laurea	28	63,64	16	36,36	44	3,49
CTER IV liv	Dottorato di ricerca	5	100,00	0	0,00	5	0,40
Dirigente di ricerca	Dottorato di ricerca	12	66,67	6	33,33	18	1,43
Dirigente di ricerca	Master di I livello	19	82,61	4	17,39	23	1,82
Primo ricercatore	Laurea	19	65,52	10	34,48	29	2,30
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	45	80,36	11	19,64	56	4,44
III liv ricercatore	Laurea	78	50,65	76	49,35	154	12,20
III liv ricercatore	Master di I livello	71	65,14	38	34,86	109	8,64
III liv ricercatore	Dottorato di ricerca	57	69,51	25	30,49	82	6,50
Dirigente tecnologo	Dottorato di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	0,24
primo tecnologo	Laurea	8	100,00	0	0,00	8	0,63
primo tecnologo	Dottorato di ricerca	11	73,33	4	26,67	15	1,19
primo tecnologo	Master di II livello	18	100,00	0	0,00	18	1,43
tecnologo	Laurea	90	62,94	53	37,06	143	11,33
tecnologo	Dottorato di ricerca	27	64,29	15	35,71	42	3,33
tecnologo	Master di I livello	23	69,70	10	30,30	33	2,61
funzionario amministrazione IV liv	Laurea	9	31,03	20	68,97	29	2,30
CTER V liv	Diploma di scuola superiore	21	80,77	5	19,23	26	2,06
CTER V liv	Laurea	10	76,92	3	23,08	13	1,03
funzionario amministrazione V liv	Laurea	8	42,11	11	57,89	19	1,51
collaboratore amministrazione V liv	Diploma di scuola superiore	6	22,22	21	77,78	27	2,14
collaboratore amministrazione V liv	Laurea	4	22,22	14	77,78	18	1,43
CTER VI liv	Diploma di scuola superiore	20	90,91	2	9,09	22	1,74
CTER VI liv	Laurea	23	88,46	3	11,54	26	2,06

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
operatore tecnico VI liv	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,32
operatore tecnico VI liv	Laurea	6	54,55	5	45,45	11	0,87
operatore tecnico VI liv	Diploma di scuola superiore	20	80,00	5	20,00	25	1,98
collaboratore amministrazione VI liv	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,40
collaboratore amministrazione VI liv	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	0,55
collaboratore amministrazione VII liv	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,55
collaboratore amministrazione VII liv	Laurea	1	14,29	6	85,71	7	0,55
operatore tecnico VII liv	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,55
operatore tecnico VIII liv	Diploma di scuola superiore	10	76,92	3	23,08	13	1,03
operatore amministrazione VII liv	Diploma di scuola superiore	1	11,11	8	88,89	9	0,71
operatore amministrazione VII liv	Laurea	0	0,00	5	100,00	5	0,40
operatore amministrazione VIII liv	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,24
ex ep ruolo esaurimento	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,16
Astronomo ordinario	Dottorato di ricerca	10	100,00	0	0,00	10	0,79
astronomo associato	Dottorato di ricerca	10	76,92	3	23,08	13	1,03
Astronomo associato	Master di II livello	15	83,33	3	16,67	18	1,43
Ricercatore astronomo	Dottorato di ricerca	32	66,67	16	33,33	48	3,80
Ricercatore astronomo	Master di II livello	29	61,70	18	38,30	47	3,72
presidente	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,08
componente cda	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,32
Totale personale		811		451		1262	
Totale % sul personale complessivo		64,11		35,65		99,76	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Una disamina della tabella dei dati del personale INAF così come presentata nella *Sezione 1 - Dati sul personale* suggerisce alcune semplici considerazioni:

1- In INAF nel suo complesso il personale non dirigente diviso per genere vede il 36% di presenza femminile (453/(812+453)).

2- Dividendo per tipologia/livello di inquadramento, si nota che la presenza femminile è più marcata nei Ruoli Amministrativi (somma di funzionario amministrazione IV e V livello, collaboratore amministrazione V, VI e VII livello, operatore amministrazione VII e VIII livello), dove vi è una presenza femminile del 74%.

Nel campo dei cosiddetti Ruoli Tecnici (somma di CTER IV, V e VI, operatore tecnico VI, VII e VIII) la presenza femminile si attesta ad un 24%.

Infine il Personale di Ricerca (somma di dirigente ricerca, primo ricercatore, III liv ricercatore, I liv Dirigente Tecnologo, primo tecnologo, tecnologo III liv, Astronomo ordinario, Astronomo associato, Ricercatore astronomo) vede una presenza femminile media del 34%.

3- Se il Personale di Ricerca viene diviso per livello di carriera, si osserva una progressiva rarefazione della presenza femminile al salire del livello di carriera (il cosiddetto diagramma a forbice), che passa dal ~38% al III livello (entrata in carriera) al 20% e 22% per il II e I livello rispettivamente.

Un confronto con serie storiche a partire dall'anno 2003, mostra che questa situazione è ben poco variata nel corso degli ultimi 20 anni circa. Laddove è un pò aumentata la presenza femminile al livello III, la situazione ai livelli II e I è praticamente invariata (v. grafico a pagina 6 nella relazione annuale CUG presentata a Marzo 2019 qui http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/Relazione_Annuale_CUG_anno_2018.pdf).

4- Esaminando la distribuzione per età si vede che il personale INAF nel suo complesso è per il ~41% ad età maggiori di 50 anni. Questo rapporto se si considera solo il Personale di Ricerca diventa 35%, un numero leggermente inferiore legato al recente afflusso di giovani leve grazie alle nuove assunzioni nel ruolo di ricercatori/trici. Viceversa lo stesso rapporto si attesta attorno al 50% sia per il personale in Ruoli Amministrativi che per il personale in Ruoli Tecnici (50% e 54% rispettivamente).

5- Tra il Personale di Ricerca con più di 50 anni di età la presenza femminile è del ~33%, che scende ulteriormente al ~29% di presenza femminile tra il Personale di Ricerca con meno di 50 anni di età mentre risale al ~41% di presenza femminile tra il Personale di Ricerca con meno di 40 anni di età..

6- Riguardo la tabella che riporta l'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, vi è un leggero eccesso della presenza femminile tra il personale che permane per più di 10 anni nel profilo/livello - un ~41% tra il personale di genere femminile rispetto ad un 38% tra il personale di genere maschile - ad indicare una potenzial maggiore problematicità dell'avanzamento di carriera per il personale di genere femminile.

Da notare inoltre che il salario medio del personale di ricerca inquadrato nel III livello (sia personale ricercatore che tecnologo) vede una disparità salariale tra donne e uomini, con ben un 14% o un 6% di maggior salario per le donne, a testimonianza della loro permanenza più lunga nel ruolo di entrata in carriera (v. Tabella 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,22
Part Time >50%	0	0	8	4	0	12	41,38	1,48	0	3	9	5	0	17	58,62	3,75
Tempo Pieno	0	112	374	243	71	800	64,78	98,52	0	65	180	147	43	435	35,22	96,03
Totale	0	112	382	247	71	812			0	68	189	153	43	453		
Totale %	0,00	8,85	30,20	19,53	5,61	64,19			0,00	5,38	14,94	12,09	3,40	35,81		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	0	112	382	247	71	812	64,19	100,00	0	68	189	153	43	453	35,81	100,00
Totale	0	112	382	247	71	812			0	68	189	153	43	453		
Totale %	0,00	8,85	30,20	19,53	5,61	64,19			0,00	5,38	14,94	12,09	3,40	35,81		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La tabella 1.2 di questa sezione con i dati su *Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza* evidenzia come la fruizione della presenza Part Time (sia per percentuali maggiori che minori del 50%) resta appannaggio in larga misura del personale di genere femminile dell'Ente.

Laddove le donne sono solo il 36% di tutto il personale, ben il ~60% del personale che sceglie di usufruire di tale tipo di presenza è di genere femminile - unico caveat i piccoli numeri, che ci fanno anche notare quanto poco il Part Time sia entrato tra le pratiche adottate regolarmente dal personale dell'Ente.

La tabella *Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età*, che riporta la percentuale di personale che ha potuto fruire del Lavoro Agile, rispecchia la situazione straordinaria di pandemia da Covid-19 cui il periodo purtroppo si riferisce.

Sentiamo di poter definire saggia la gestione dell'emergenza da parte del nostro Ente, che non ha esitato a permettere ai propri dipendenti di usufruire della possibilità del lavoro agile in emergenza fin dall'inizio della pandemia.

Notiamo anche positivamente come l'Ente si sta già muovendo per l'adozione del PIAO - come da legislazione vigente.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	36	40,91	52	59,09	88	100,00
Totale permessi	36	40,91	52	59,09	88	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La forte diminuzione del numero di permessi giornalieri richiesti nel 2021 rispetto a quelli degli anni precedenti è chiaramente un effetto della politica di lavoro agile adottata dall'Ente (e da tutta la pubblica amministrazione) per fronteggiare il problema della pandemia.

Tuttavia i dati confermano quanto emerso in modo statisticamente più rilevante (dati i maggiori numeri) negli anni precedenti, e cioè che sono in maggioranza le donne ad usufruire dei permessi giornalieri: le donne sono solo il 36% di tutto il personale e ne usufruiscono per il 59% circa. Notiamo peraltro che apparentemente tutti i permessi fruiti si riferiscono all'uso di permessi L. 104/1992, presumibilmente legati alla cura di anziani genitori o simili.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

L'INAF ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) così come proposto dal CUG. La proposta del PTAP INAF 2022-2024 è consultabile nel sito del CUG INAF al seguente link:

http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/atti-del-cug-1/risorse%202022/PTAP_INAF_2022_2024.pdf

Le azioni previste nel PTAP dell'anno in corso sono:

- 1 - Potenziamento della presenza del CUG dell'Ente e della formazione dei membri del CUG;
- 2 - Presentazione delle iniziative del CUG alla Comunità tramite seminari, comunicazioni al personale via email e costante

aggiornamento della pagina web del CUG INAF e dei relativi canali social al fine di sensibilizzare la Comunità sulle tematiche di genere, di contrasto ai pregiudizi inconsapevoli e di adozione di un linguaggio non discriminatorio;

3 - Incoraggiare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro mediante disciplina del Telelavoro e Part-time, attuazione del lavoro agile, sostegno alla maternità, alla paternità e all'assistenza genitoriale, e varie azioni per favorire il ricongiungimento familiare all'interno dell'Ente;

4 - Valutazione e promozione del benessere organizzativo mediante uso della lingua inglese nei documenti di interesse per tutto il personale, sussidi familiari e benefici assistenziali, monitoraggio dello stato del benessere dei dipendenti, iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento delle barriere architettoniche;

5 - Contrasto al fenomeno del mobbing tramite collaborazione del CUG con la Consigliera di Fiducia, sensibilizzazione e formazione della comunità sul fenomeno del mobbing, azioni per l'attivazione dello Sportello di Ascolto;

6 - Promozione di una politica di gestione dei luoghi di lavoro che minimizzi gli sprechi e riduca l'impatto ambientale.

Il CUG promuove attivamente l'adozione di un *Codice Etico per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno di INAF* (v.:

<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/codice-etico/codice-etico/view>) grazie anche alla virtuosa collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

La Consigliera di Fiducia è una figura specializzata, esterna ed imparziale, chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere in INAF i casi di molestie sessuali, morali e gli atti discriminatori, così come definiti nel Codice Etico INAF. Tale figura partecipa alla promozione e costruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere del personale INAF. La Consigliera di Fiducia è raggiungibile telefonicamente o via e-mail. Può rivolgersi alla Consigliera di Fiducia chiunque lavori a qualsivoglia titolo in INAF e ritenga di avere subito atti o comportamenti considerati lesivi della dignità della persona o che cagionino disagio psicologico sul lavoro, e che siano riconducibili alle fattispecie della molestia sessuale, morale o di atto discriminatorio. La nomina della Consigliera di Fiducia è un'azione finanziata dall'Ente ed in INAF questo ruolo è coperto oggi dalla *Dott.ssa Laura Calafà*, titolare della cattedra di Diritto del Lavoro e di Diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università di Verona.

La Consigliera di Fiducia produce annualmente una relazione sul suo operato consultabile alla pagina web che il CUG ha realizzato e raggiungibile al seguente link:

<http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/%20consigliera-di-fiducia>. In tale relazione la Consigliera discute in base alla tipologia i suoi interventi, includendo anche le eventuali molestie di natura sessuale.

Relativamente al punto: Valutazione e promozione del benessere organizzativo, il nostro Ente si è affidato ad una società esterna di consulenza, la *Elidea Psicologi Associati*, con esperienza nei campi dello Human Resources Management e della Psicologia del Lavoro, per effettuare un'analisi approfondita all'interno dell'INAF.

La società Elidea ha somministrato un questionario al personale al fine di valutare su tutta la popolazione INAF il rischio di Stress da Lavoro Correlato per il 2021. I risultati di questa indagine verranno utilizzati anche dal CUG per indirizzare con maggiore consapevolezza le azioni dei futuri PTAP dell'Ente.

Abbiamo fattivamente collaborato con i vertici dell'Ente alla stesura di una proposta di regolamento per il Lavoro Agile e abbiamo fornito delle linee Guida per le commissioni concorsuali (v. sotto), con lo scopo di sensibilizzare le commissioni alla potenziale presenza di pregiudizi inconsapevoli.

Abbiamo anche interagito con i vertici dell'Ente per informare riguardo alla nuova normativa 2/19 - e la risposta è stata positiva, come la stessa compilazione on-line di queste schede testimonia.

Abbiamo preso contatto con la Responsabile dei Processi di Inserimento delle Persone con Disabilità nominata nel nostro Ente, la cosiddetta Disability Manager (DM). Considerata l'importanza del DM, il CUG si è offerto di dare maggiore visibilità a questo ruolo proponendo di creare una pagina dedicata sul sito web istituzionale dell'Ente, come è stato fatto per la Consigliera di Fiducia.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
CORSI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE	0	10	45	8	2	65	56,52	100,00	0	18	25	7	0	50	43,48	100,00
Totale ore	0	10	45	8	2	65			0	18	25	7	0	50		
Totale ore %	0,00	8,70	39,13	6,96	1,74	56,52			0,00	15,65	21,74	6,09	0,00	43,48		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Sebbene l'Amministrazione non abbia provveduto a redigere formalmente il Bilancio di genere, sia il Piano Triennale delle Azioni Positive che il resoconto annuale delle azioni del CUG - entrambi a cura del CUG - vengono annualmente aggiornati con statistiche di genere divise per ruoli professionali principali, inquadramenti e livelli. La produzione di queste statistiche mira ad incoraggiare l'Ente ad una maggiore attenzione alle differenze di genere, ancora presenti nell'Ente, oltre ad essere un requisito indispensabile per la redazione del Gender Equality Plan (GEP), che a breve diventerà un obbligo per poter usufruire dei fondi della Comunità Europea per i finanziamenti europei della ricerca.

Il CUG ha da subito dichiarato ad INAF la propria disponibilità per contribuire attivamente a redigere il GEP. Recentemente INAF ha nominato un gruppo di lavoro per la stesura del GEP di cui membri del CUG fanno parte. La determina della costituzione di questo gruppo di lavoro è reperibile a questo link: http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti-importanti/risorse%202022/DET.12.22_NominagruppodilavoroGEP.pdf

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
concorso td	2	40,00	3	60,00	5	14,29	Uomo
concorso td	3	60,00	2	40,00	5	14,29	Uomo
concorso td	2	40,00	3	60,00	5	14,29	Donna
concorso td	3	60,00	2	40,00	5	14,29	Uomo
concorso td	3	60,00	2	40,00	5	14,29	Uomo
concorso td	3	60,00	2	40,00	5	14,29	Uomo
concorso td	3	60,00	2	40,00	5	14,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale personale	19		16		35		
Totale % sul personale complessivo	1,50		1,26		2,77		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'ente adotta, per quanto possibile, un equilibrio di genere nella composizione delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale. Le commissioni esaminatrici dei concorsi più recenti hanno visto una presenza femminile che varia dal 40 al 60%. La Tabella 1.8 "Composizione di genere delle commissioni di concorso" redatta dalla nostra Amministrazione per concorsi di tipo TD conferma queste percentuali, sebbene emerga una netta prevalenza di Presidenti di commissione di genere maschile.

Informazioni più dettagliate sono reperibili al seguente link: <http://www.inaf.it/it/lavora-con-noi>

Il CUG ha scritto delle semplici linee guida per le commissioni di concorso, allo scopo di sensibilizzarne i componenti sull'argomento dei pregiudizi inconsapevoli (si possono trovare qui:

http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/Gender_Bias_INAF_CUG.pdf). Ci facciamo cura come CUG di inviarle alle commissioni di concorso, ma l'invio avverrà a breve in modo automatico e gestito da INAF stesso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Astronomo associato	€104,56	€86,45	€ -18,11	-20,95
Astronomo ordinario	€81,50	--	€ -81,50	--
Ricercatore astronomo	€76,03	€74,43	€ -1,60	-2,15
categoria EP tempo indeterminato	€58,90	€0,00	€ -58,90	--
dirigente amministrativo 2 ^a fascia	€0,00	€108,90	€ 108,90	100,00
dirigente di ricerca	€82,52	€87,76	€ 5,24	5,97
primo ricercatore	€67,17	€58,95	€ -8,22	-13,94
ricercatore III liv	€43,02	€45,76	€ 2,74	5,99
primo tecnologo	€38,46	€34,98	€ -3,48	-9,95
tecnologo III liv	€41,46	€48,45	€ 6,99	14,43
CTER IV liv	€45,18	€50,24	€ 5,06	10,07
Funzionario IV liv	€51,45	€47,09	€ -4,36	-9,26

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CTER V liv	€39,29	€45,35	€ 6,06	13,36
Funzionario V liv	€29,61	€33,61	€ 4,00	11,90
collaboratore amministrazione V liv	€42,46	€46,12	€ 3,66	7,94
CTER VI liv	€26,83	€26,16	€ -0,67	-2,56
collaboratore amministrazione VI liv	€36,20	€31,46	€ -4,74	-15,07
operatore tecnico VI liv	€37,14	€36,34	€ -0,80	-2,20
collaboratore amministrazione VII liv	€21,06	€27,55	€ 6,49	23,56
operatore tecnico VII liv	€31,73	€31,74	€ 0,01	0,03
operatore amministrazione VII liv	€31,92	€30,53	€ -1,39	-4,55
operatore tecnico VIII liv	€30,34	€29,91	€ -0,43	-1,44
operatore amministrazione VIII liv	€27,45	€26,82	€ -0,63	-2,35
dirigente ricerca TD	€81,30	€80,15	€ -1,15	-1,43
primo ricercatore TD	€68,32	€0,00	€ -68,32	--
ricercatore III liv TD	€42,87	€43,65	€ 0,78	1,79
dirigente tecnologo TD	€78,58	€0,00	€ -78,58	--
tecnologo III liv TD	€43,12	€45,34	€ 2,22	4,90
funzionario amministrazione V liv TD	€29,72	€31,04	€ 1,32	4,25
cter VI liv TD	€27,12	€26,99	€ -0,13	-0,48
collaboratore amministrazione VI liv TD	€37,02	€35,43	€ -1,59	-4,49
collaboratore amministrazione VII liv TD	€22,12	€24,53	€ 2,41	9,82
operatore tecnico VIII liv TD	€31,89	€30,97	€ -0,92	-2,97

La Tabella su *Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento* mostra che, salvo poche eccezioni, i differenziali retributivi uomo/donna sono sistematicamente a sfavore del genere femminile, con l'unica eccezione dei livelli di entrata in ruolo (ad es. i Livelli III, come già notato in precedenza). Questa situazione rispecchia il mancato bilanciamento di genere nell'avanzamento di carriera, soprattutto per le posizioni apicali.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

il nostro Ente si è affidato ad una società esterna di consulenza, la *Elidea Psicologi Associati*, con esperienza nei campi dello Human Resources Management e della Psicologia del Lavoro, per effettuare un'analisi approfondita all'interno dell'INAF.

La società Elidea ha somministrato un questionario al personale al fine di valutare su tutta la popolazione INAF il rischio di Stress da Lavoro Correlato per il 2021. I risultati di questa indagine verranno utilizzati anche dal CUG per indirizzare con maggiore consapevolezza le azioni dei futuri PTAP dell'Ente.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Come dettagliato già nella sezione precedente, la società Elidea ha somministrato un questionario di indagine sul benessere lavorativo al personale dell'Ente, al fine di modulare le future azioni necessarie in INAF, anche in relazione al rischio stress da lavoro correlato. I risultati di questa indagine verranno utilizzati anche dal CUG per indirizzare con maggiore consapevolezza le azioni dei futuri PTAP dell'Ente.

Nel mese di febbraio 2020, alle porte della pandemia, il CUG ha organizzato la "*Prima Giornata sul Benessere Organizzativo*" presso la Sede Centrale INAF e trasmesso in streaming sul canale YouTube INAF. Alla luce di questa esperienza positiva, il CUG sta valutando - condizioni sanitarie permettendo - se organizzare un'iniziativa analoga nel 2022 in stretta collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

L'INAF ha adottato i seguenti codici:

Codice etico per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INAF (in vigore dal 17 ottobre 2019);

Codice di comportamento dell'INAF, approvato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 18/2015 del 4 novembre 2015 e modificato dal Consiglio di Amministrazione dell'INAF nella seduta del 21 dicembre 2017; Titolo III, "Responsabilità disciplinare", del CCNL 2018-2020 del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto presso l'ARAN il 19 aprile 2018.

Come specificato nella "Sezione 3", a novembre 2019 è stata nominata, quale Consigliera di Fiducia dell'INAF, la Dott.ssa Laura Calafà, Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università di Verona.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Considerando la necessità di monitoraggio delle situazioni di malessere come uno degli scopi primari della attività del CUG, il CUG nel suo PTAP ha deciso di promuovere la predisposizione di uno Sportello di Ascolto all'interno dell'INAF, la cui costituzione dovrà essere organizzata dal CUG in collaborazione con OIV, Consigliera di fiducia e Ufficio del personale.

Tale Sportello di Ascolto, in analogia con quanto si sta già facendo in altri Enti Pubblici e qualora lo si ritenesse necessario, potrebbe essere parte di un'azione coordinata con altre Istituzioni pubbliche (e.g. Università ed Enti di ricerca), al fine di garantire la copertura di tutte le risorse necessarie, sia di tipo giuridico che di tipo psicologico.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

La Consigliera di Fiducia ha prodotto la relazione del suo secondo anno di attività (novembre 2020 - dicembre 2021) in cui ha presentato la gestione del suo ruolo e una sintesi delle richieste di intervento messe in atto divise per sede, personale, tipologia di richieste pervenute e modalità di intervento (procedura informale vs procedura formale). Questa relazione è reperibile on line nella pagina web del CUG, a disposizione di tutto il personale (v. qui: http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2021/ConsiglierafiduciaINAF_ridotta.pdf).

Riguardo alle situazioni di discriminazione/mobbing rilevate nell'Ente si riportano i dati presenti nel rapporto della Consigliera di Fiducia relativo al secondo anno di attività e che riguardano le richieste ricevute suddivise per tipologie:

- supporto o consulenza per conflitto attuale o potenziale in prevalenza con direttori/dirigenti: 80%
- supporto o consulenza per conflitto attuale o potenziale in prevalenza con colleghi: 20%

Rispetto all'anno precedente, la Consigliera di Fiducia registra un aumento delle richieste di supporto per conflitti (attuali o potenziali) con dirigenti/direttori. La modalità di intervento è stata di procedura informale nel 100% dei casi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Con Elezioni (rappresentanza personale) + nomine di parte sindacale

Tipologia di atto: Determina DG - <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/determina-nomina-cug-2019>

Data: 19/02/2019

Organo sottoscrittore:	Direttore Generale dell'Ente
------------------------	------------------------------

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
--	----

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>Seminari nelle sedi INAF di presentazione dell'operato del CUG e del PTAP - scopo informazione e sensibilizzazione del personale INAF.</p> <p>Partecipazione Giornata internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza (11 febbraio) - v. https://indico.ict.inaf.it/event/1766/ e vedi qui: http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse%20</p> <p>Partecipazione regolare alle riunioni della Rete dei CUG - di cui il CUG INAF è tra i soci fondatori - partecipazione regolare anche agli eventi organizzati dalla Rete</p> <p>Patrocinio (e visibilità) di azioni che promuovono all'interno dell'INAF la parità di genere nelle discipline STEM, quali il ciclo di seminari Laura Bassi organizzato dall'Osservatorio Astronomico di Padova dell'INAF - per dettagli si veda il link: https://</p>
--	---

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	Il CUG si riunisce di regola virtualmente una volta al mese. Ci si riunisce fisicamente presso la Sede Centrale INAF una volta all'anno, come da statuto, oppure virtualmente in base ai dati epidemiologici.
-----------------	---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra	No
---	----

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

RSU

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Riceviamo regolarmente come CUG segnalazioni di diversa natura da parte dei colleghi e le colleghe e operiamo al meglio delle nostre possibilità per trasmetterle alla nostra dirigenza, promuovendo ogni azione positiva che possa aiutare il benessere all'interno dell'Ente. Siamo regolarmente in contatto con diverse figure apicali nell'Ente e almeno una volta

all'anno abbiamo un incontro con la dirigenza/CdA.

Siamo parte attiva della Rete dei CUG della PA e partecipiamo alla riunioni ed ai gruppi di lavoro e seminari organizzati - un'occasione utilissima di scambio di informazioni e buone pratiche.

Il CUG è stato consultato per fornire linee d'indirizzo in vista della redazione del nuovo regolamento sul Lavoro Agile ed abbiamo attivamente promosso l'adozione di un Codice Etico contro le Molestie etc e la contestuale nomina della figura della Consigliera di Fiducia. Proprio la presenza di questa nuova figura all'interno dell'Ente, con la quale interagiamo strettamente, ha catalizzato l'emersione di diverse problematiche ed evidenziato anche l'opportunità dell'apertura di uno sportello di ascolto, iniziativa che intendiamo promuovere durante l'anno a venire.

Complessivamente riteniamo che il CUG stia acquisendo maggior visibilità all'interno dell'Ente - sia verso i colleghi e le colleghe che verso la Dirigenza - e che di conseguenza il suo operato stia acquisendo progressivamente maggiore incisività.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-astrofisica-inaf-2022>