



Relazione CUG

Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF - 2023

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) (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) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (271.48 KB)

2025

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

[piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2025-2027.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2025-2027.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_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
Organo di vertice	Dirigente di ricerca	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2 ^a fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Astronomo ordinario	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Astronomo associato	0	0	0	14	2	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Ricercatore astronomo	0	0	0	30	6	0	0	7	11	0
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	2	32	6	0	0	1	9	1
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0		15	50	5	0	0	2	8	2
Personale non dirigente	ricercatore	0	50	128	80	0	0	10	100	5	0
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	0	14	20	2	0	0	10	2	0
Personale non dirigente	Tecnologo	0	2	65	17	1	0	7	95	8	0
Personale non dirigente	funzionario di amministrazione 4 liv	0	0	4	6	0	0	4	10	6	0
Personale non dirigente	funzionario amministrativo V livello	0	0	1	2	0	0	2	8	2	0
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 5	0	0	3	24	3	0	1	10	3	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 di amministrazione liv 6	0	1	2	1	0	0	2	4	1	0
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 7	0	0	1	1	0	0	1	4	2	0
Personale non dirigente	Operatore di amministrazione liv VII	0	0	1	2	1	0	0	4	3	1
Personale non dirigente	operatore di amministrazione VIII	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	CTER IV liv	0	0	25	45	3	0	0	8	15	1
Personale non dirigente	CTER LIV 5	0	2	7	10	1	0	3	5	10	0
Personale non dirigente	CTER LIV 6	0	8	10	7	0	0	2	6	2	0
Personale non dirigente	operatore tecnico VI liv	0	0	8	20	2	0	0	2	7	1
Personale non dirigente	operatore tecnico VII liv	0	0	2	2	0	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	operatore tecnico 8	0	1	5	3	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	CAT EP	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	64	294	373	32	0	32	283	99	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,41	24,85	31,53	2,70	0,00	2,70	23,92	8,37	0,51

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	71,77	10,87	0	7	16	12	0	35	28,23	8,18

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	52	135	42	0	229	64,33	27,96	0	42	47	38	0	127	35,67	29,67
Tra 5 e 10 anni	0	24	114	61	7	206	69,59	25,15	0	15	48	27	0	90	30,41	21,03
Superiore a 10 anni	0	0	106	139	50	295	62,63	36,02	0	5	77	74	20	176	37,37	41,12
Totale	0	123	392	247	57	819			0	69	188	151	20	428		
Totale %	0,00	9,86	31,44	19,81	4,57	65,68			0,00	5,53	15,08	12,11	1,60	34,32		

⁽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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CTER IV liv		Diploma di scuola superiore		43	79,63	11	20,37	54	4,56
CTER IV liv		Laurea		28	68,29	13	31,71	41	3,47
CTER IV liv		Dottorato di ricerca		2	100,00	0	0,00	2	0,17
Dirigente di ricerca		Dottorato di ricerca		21	75,00	7	25,00	28	2,37
Dirigente di ricerca		Master di I livello		19	82,61	4	17,39	23	1,94
Primo ricercatore		Laurea		25	75,76	8	24,24	33	2,79
Primo ricercatore		Dottorato di ricerca		45	91,84	4	8,16	49	4,14
ricercatore III liv		Laurea		130	60,47	85	39,53	215	18,17
ricercatore III liv		Master di I livello		71	66,98	35	33,02	106	8,96
ricercatore III liv		Dottorato di ricerca		57	79,17	15	20,83	72	6,09
Primo tecnologo		Laurea		11	64,71	6	35,29	17	1,44
Primo tecnologo		Dottorato di ricerca		7	77,78	2	22,22	9	0,76
Primo tecnologo		Master di II livello		18	81,82	4	18,18	22	1,86
III liv Tecnologo		Laurea		70	48,95	73	51,05	143	12,09
III liv Tecnologo		Dottorato di ricerca		5	25,00	15	75,00	20	1,69
III liv Tecnologo		Master di I livello		10	45,45	12	54,55	22	1,86
funzionario di amministrazione 4 liv		Laurea		10	33,33	20	66,67	30	2,54
CTER V liv		Diploma di scuola superiore		14	58,33	10	41,67	24	2,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CTER V liv	Laurea	6	42,86	8	57,14	14	1,18
Funzionario amministrativo V liv	Laurea	3	20,00	12	80,00	15	1,27
collaboratore di amministrazione liv 5	Diploma di scuola superiore	26	72,22	10	27,78	36	3,04
collaboratore di amministrazione liv 5	Laurea	4	50,00	4	50,00	8	0,68
CTER VI liv	Diploma di scuola superiore	18	72,00	7	28,00	25	2,11
CTER VI liv	Laurea	7	70,00	3	30,00	10	0,85
operatore tecnico 6	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,51
operatore tecnico 6	Laurea	6	66,67	3	33,33	9	0,76
operatore tecnico 6	Diploma di scuola superiore	12	70,59	5	29,41	17	1,44
collaboratore amministrazione VI liv	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,51
collaboratore amministrazione VI liv	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,42
collaboratore di amministrazione liv 7	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,25
collaboratore di amministrazione liv 7	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	0,51
operatore tec 7	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,59
operatore tecnico 8	Diploma di scuola superiore	9	81,82	2	18,18	11	0,93
Operatore di amministrazione liv VII	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	0,68
Operatore di amministrazione liv VII	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,34
operatore di amministrazione liv 8	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,34
CAT EP	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Astronomo ordinario	Dottorato di ricerca	5	100,00	0	0,00	5	0,42
Astronomo associato	Dottorato di ricerca	10	90,91	1	9,09	11	0,93
Astronomo associato	Master di II livello	6	85,71	1	14,29	7	0,59
Ricercatore astronomo	Dottorato di ricerca	30	75,00	10	25,00	40	3,38

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Ricercatore astronomo	Master di II livello	6	42,86	8	57,14	14	1,18
presidente	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,08
		0	0,00	0	0,00	0	--
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		755		428		1183	
Totale % sul personale complessivo		63,82		36,18		100,00	

⁽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 (428/(755+428)).

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% (nb. nella tabella presentata c'è un piccolo errore per il ruolo Collaboratore Ammin. V Livello).

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 23%.

Infine il Personale di Ricerca (somma di Dirigente di Ricerca, Primo Ricercatore, III liv Ricercatore, I liv Dirigente Tecnologo, Primo Tecnologo, Ricercatore 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 ~39% al III livello (entrata in carriera) al 18% e 20% 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 po' aumentata la presenza femminile al livello III, la situazione ai livelli II e I è praticamente invariata (v. grafico a pagina 10 nel Bilancio di Genere 2021 dell'Ente pubblicato

qui: <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/gep>

(<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/gep>).

4- Esaminando la distribuzione per età si vede che il personale INAF nel suo complesso è per il ~43% ad età maggiori di 50 anni. Questo rapporto se si considera solo il Personale di Ricerca diventa 39%, un numero leggermente inferiore legato al recente afflusso di giovani leve grazie alle nuove assunzioni nel ruolo di ricercatori/trici.

5- Tra il Personale con più di 50 anni di età la presenza femminile è del ~21%, mentre tra il personale con meno di 40 anni di età la presenza femminile è di circa il ~36%.

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 36% tra il personale di genere maschile - ad indicare una potenziale maggiore problematicità dell'avanzamento di carriera per il personale di genere femminile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini							Donne								
Tipo presenza	< 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⁾
Tempo Pieno	0	100	493	142	7	742	64,19	98,28	0	55	320	39	0	414	35,81	96,73
Part Time >50%	0	0	5	8	0	13	48,15	1,72	0	1	10	3	0	14	51,85	3,27
Totale	0	100	498	150	7	755			0	56	330	42	0	428		
Totale %	0,00	8,45	42,10	12,68	0,59	63,82			0,00	4,73	27,90	3,55	0,00	36,18		

⁽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

	Uomini							Donne								
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Telelavoro	0	16	70	150	0	236	60,98	31,26	0	7	134	10	0	151	39,02	35,28
Smart working	0	34	285	200	0	519	65,20	68,74	0	17	200	60	0	277	34,80	64,72
Totale	0	50	355	350	0	755			0	24	334	70	0	428		
Totale %	0,00	4,23	30,01	29,59	0,00	63,82			0,00	2,03	28,23	5,92	0,00	36,18		

⁽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 *Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età*, che riporta la percentuale di personale che ha potuto fruire del Lavoro Agile e/o del TeleLavoro, per certi versi ancora rispecchia la situazione straordinaria di pandemia da Covid-19.

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.

A causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, fino al 31 marzo 2023 i soggetti "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, comma 2, del D.L. 24 dicembre 2021, n. 221 (convertito con modificazioni in L. 18 febbraio 2022, n. 11), hanno avuto accesso al cosiddetto "Smart working semplificato". In INAF vi sono 16 unità di personale (9 uomini e 7 donne in tale situazione).

Alla data del 31 dicembre 2022, in INAF vi erano 796 dipendenti in Lavoro Agile (519 Uomini e 277 donne), mentre 387 dipendenti erano in TeleLavoro (236 Uomini e 151 donne).

Ci sembra solo di poter notare che la fruizione del Lavoro Agile e del TeleLavoro sia stata ampiamente goduta all'intero dell'Ente - che ha recentemente finalizzato all'interno del PIAO una sezione sul regolamento di accesso al Lavoro Agile, cui alcuni componenti del CUG hanno collaborato.

L'uso della modalità Part Time è a questo punto minimale.

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 per congedi parentali fruiti	18	33,33	36	66,67	54	42,52
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	32	43,84	41	56,16	73	57,48
Totale permessi	50	39,37	77	60,63	127	

⁽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 2022 rispetto a quelli degli anni precedenti è chiaramente un effetto della politica di Lavoro Agile/TeleLavoro adottata dall'Ente. Tuttavia i dati confermano quanto emerso in modo statisticamente più rilevante (dati i maggiori numeri) negli anni precedenti, cioè che sono in maggioranza le donne ad usufruire dei permessi giornalieri: le donne sono solo il 36% di tutto il personale e sono invece il 60% circa del personale che usufruisce di permessi. Notiamo peraltro che il 60% dei 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
- Il nostro Ente ancora manca di un regolamento del teleLavoro finalizzato - è una manchevolezza che viene fatta notare al CUG

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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

L'INAF ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) così come proposto dal CUG, rivisto nella versione 2023-2025. La proposta del PTAP INAF 2023-2025 è consultabile nel sito del CUG INAF ed entrerà anche a far parte del PIAO dell'Ente.

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.

Parte di questi punti sono anche stati l'oggetto del Gener Equality Plan - recentemente approvato in INAF v. sotto.

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	10	0	65	56,03	100,00	0	18	26	7	0	51	43,97	100,00
Totale ore	0	10	45	10	0	65			0	18	26	7	0	51		
Totale ore %	0,00	8,62	38,79	8,62	0,00	56,03			0,00	15,52	22,41	6,03	0,00	43,97		

⁽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 **Sì**
 dell'Amministrazione?:

L'anno scorso INAF ha nominato una commissione per redigere sia il Gender Equality Plan (GEP), un obbligo per poter usufruire dei fondi della Comunità Europea per i finanziamenti europei della ricerca, che il cosiddetto Bilancio di Genere.

La commissione in questione ha visto parte attiva alcuni componenti del CUG, oltre ad un'ampia rappresentanza di diverse componenti del personale INAF. La determina della costituzione di questa commissione 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 (http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti-importanti/risorse%202022/DET.12.22_NominagruppodilavoroGEP.pdf).

Il risultato del lavoro della commissione è invece disponibile sul sito dell'Ente qui: <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/gep/gender-equality-plan> (<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/gep/gender-equality-plan>)

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⁾	
Concorso Ricercatore	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Concorso Ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Donna
costituzione commissione valutazione idoneità n° 5 coadiutori amm art.18 legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Concorso Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Concorso Tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Donna
Totale personale	7		8		15		
Totale % sul personale complessivo	0,59		0,68		1,27		

⁽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%.

Informazioni più dettagliate sono reperibili al seguente link: <http://www.inaf.it/it/lavora-con-noi>
[\(http://www.inaf.it/it/lavora-con-noi\)](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 (http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/Gender_Bias_INAF_CUG.pdf). Ci prendiamo cura come CUG di inviarle alle commissioni di concorso, e speriamo che l'invio avvenga a breve in modo automatico e gestito da INAF stesso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 ordinario	€104,56	--	€ -104,56	--
Astronomo associato	€86,45	€81,50	€ -4,95	-6,07
Ricercatore astronomo	€76,03	€74,43	€ -1,60	-2,15
CAT EP	€58,90	€0,00	€ -58,90	--
dirigente amministrativo 2^ fascia	€0,00	€108,90	€ 108,90	100,00
dirigente di ricerca	€87,76	€82,52	€ -5,24	-6,35
primo ricercatore	€67,17	€58,95	€ -8,22	-13,94
III liv Ricercatore T.I.	€48,76	€43,42	€ -5,34	-12,30
primo tecnologo	€67,17	€58,95	€ -8,22	-13,94
tecnologo III liv	€48,45	€41,46	€ -6,99	-16,86
CTER IV liv	€50,24	€45,18	€ -5,06	-11,20
funzionario Ammin liv 4	€51,45	€47,09	€ -4,36	-9,26
CTER V liv	€45,35	€39,29	€ -6,06	-15,42
funzionario ammin liv 5	€33,61	€29,61	€ -4,00	-13,51
collaboratore amministrativo V liv	€46,12	€42,46	€ -3,66	-8,62
CTER VI liv	€36,83	€36,16	€ -0,67	-1,85
collaboratore di amministrazione liv 6	€36,20	€31,46	€ -4,74	-15,07
operatore tecnico 6	€37,14	€36,34	€ -0,80	-2,20
collaboratore amministrativo 7	€31,06	€27,55	€ -3,51	-12,74
operatore tec 7	€31,74	€31,73	€ -0,01	-0,03
operatore amministrazione VII liv	€31,92	€30,53	€ -1,39	-4,55

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
operatore tecnico 8	€30,34	€29,91	€ -0,43	-1,44
Operatore amministrativo VIII liv	€27,45	€26,82	€ -0,63	-2,35

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. Questa situazione rispecchia il mancato bilanciamento di genere nell'avanzamento di carriera, soprattutto per le posizioni apicali.

Per quanto riguarda il salario medio del personale di ricerca inquadrato nel III livello (sia personale ricercatore che tecnologo) – tabella Divario economico ... – quest’anno è curiosamente scomparsa la disparità salariale tra donne e uomini osservata l’anno scorso e che vedeva 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. Nella nuova Tabella 1.5 Divario economico le differenze sono scomparse e non ci è chiaro il perchè di questo cambiamento.

Sezione 4 - Benessere personale

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

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. A valle di tale indagine sono previsti interventi specifici nelle diverse sedi - ancora da definire.

Inoltre il CUG ha definito una lista di corsi di interesse per i dipendenti, di cui alcune sedi hanno già iniziato a usufruire (v. qui http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/%20/risorse%202022/Lista_corsi_Marzo2023.pdf e http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/%20/risorse%202022/Lista_corsi_Marzo2023.pdf). Purtroppo non tutte le sedi INAF propongono ogni anno al proprio personale la possibilità di metter in atto tali corsi - tuttavia le richieste dei dipendenti vanno in questa direzione, per cui confidiamo che diventeranno sempre più la norma in INAF.

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: Sì

Codici di comportamento: Non so

L'INAF ha adottato i seguenti codici:

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.

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, v. qui http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/consigliera-di-fiducia/risorse-2021/Codice_di_condotta_mobbing_INAF_FINAL_2021_differences.pdf (http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/consigliera-di-fiducia/risorse-2021/Codice_di_condotta_mobbing_INAF_FINAL_2021_differences.pdf));

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 stato coperto sinora 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, che ha completato il suo mandato a Marzo 2023. Siamo in procinto di nominare la nuova Consigliera di Fiducia, la dott.ssa Marina Capponi, essendosi concluso l'iter concorsuale per la ricerca della figura in questione.

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

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 e ha preparato una pagina dedicata sul sito web istituzionale dell'Ente, come è stato fatto per la Consigliera di Fiducia (v. qui: <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/%20/Disability%20Manager> (<http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/%20/Disability%20Manager>)).

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 è stata organizzata dal CUG in collaborazione con OIV, Consigliera di fiducia e Ufficio del personale.

INAF ha già provvisto a garantire la copertura delle risorse necessarie, e dovrebbe essere bandito a settimane il concorso per la selezione di un/a professionista che si occupi dello Sportello di Ascolto in INAF - figura che fa anche parte delle iniziative del GEP e che è stata fortemente caldeggiata sia dal CUG che dalla Consigliera di Fiducia.

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

La Consigliera di Fiducia - dott.ssa Laura Calafà - ha prodotto la relazione del suo terzo ed ultimo anno di attività (Gennaio 2022 - Febbraio 2023 - incluso un breve periodo di estensione necessario per finalizzare la nomina della nuova Consigliera di Fiducia, che sarà la Dott.ssa Marina Capponi). In questa relazione 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%202022/ConsiglierafiduciaINAF_2023_ridotta.pdf

(http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse%202022/ConsiglierafiduciaINAF_2023_ridotta.pdf).

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

- supporto o consulenza per conflitto attuale o potenziale richiesto da direttori/dirigenti/governance ente 12,5%
- supporto o consulenza per conflitto attuale o potenziale in prevalenza con direttori/dirigenti/governance ente 87,5%

Rispetto agli anni precedenti - citiamo verbatim la relazione - *'i casi trattati sono aumentati (da 8 a 11 fino a 16), ci sono richieste di intervento nell'area del Nord Italia (2), aumentano le richieste di supporto per conflitti (attuali o potenziali) con dirigenti/direttori/governance in generale (da 80% a 87,5%); risultano pervenute due richieste di attivazione della procedura formale del codice etico (1 caso in attesa di verifiche; 1 caso in corso di trattazione da parte della Commissione disciplinare). Sono in aumento le richieste di intervento da parte di personale che svolge attività di ricerca (dal 36% al 75%) molto attento alle scelte discrezionali effettuate dalla governance anche nei singoli osservatori/sedi. Aumenta la richiesta di supporto da parte del personale femminile (dal 64% all'80%). Dai casi trattati risulta chiaramente che l'ente deve prestare particolare attenzione alle scelte che coinvolgono il personale di ricerca con contratti non stabili/rinnovabili (a tempo determinato e/o assegni di ricerca)'.*

Il CUG, in accordo con la Consigliera di Fiducia, ha ripetutamente proposto la messa a punto di formazione per i vertici dell'Ente per migliorare la situazione di conflittualità nelle sedi. Anche la messa in atto dello Sportello d'Ascolto dovrebbe essere un importante passo in questa direzione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Elezioni bandite dall'Ente ogni 4 anni

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

Data: 02/12/2019

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: v. qui una lista degli atti ed iniziative del CUG all'interno dell'ente:
<http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/atti-del-cug-1>

Da notare interventi regolari in iniziative di divulgazione (eg all'evento Donne e Scienza v. qui
<https://www.youtube.com/watch?v=6U-GRGJOZd4>

e al CdA dell'Ente - v. qui
http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2021/Audizione_CdA_Apr_2021_all.pdf .

e qui:
http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2021/GEP_Nov_2021_segretaria_presidenza.pdf

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Riunioni via Telecon Google Meet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	10
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	
Consigliera di fiducia	
Istituzione sportello di ascolto	
RSU	

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive

Abbiamo collaborato con i vertici dell'Ente alla stesura di una proposta di regolamento per il Lavoro Agile (che confluirà nel PIAO) -

Forniamo linee Guida per le commissioni concorsuali che inviamo alle commissioni di concorso (v. sopra).

INAF possiede - su suggerimento del CUG - dal 2019 una banca Ferie e riposi solidali.

INAF possiede Consigliera di Fiducia e Codice Etico di Condotta

INAF si doterà a breve di Sportello di Ascolto

Rispondiamo alle richieste dei dipendenti portandole all'Ente

Considerazioni conclusive

Riceviamo regolarmente come CUG segnalazioni di diversa natura da parte dei colleghi e le colleghi 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 finalizzaremo durante l'anno a venire.

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

Quest'anno il CUG in carica è scaduto - il prossimo anno ci sarà un CUG ampiamente rinnovato e con nuove energie propositive da mettere in gioco.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-astrofisica-inaf-2023>