



Relazione CUG

Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF - 2024

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

[\(piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(212.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\) \(271.48 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

2025

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

[\(piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.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
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	dirigente di ricerca	0	0	0	26	20	0	0	1	8	9
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	1	28	45	18	0	1	13	21	12
Personale non dirigente	Ricercatore liv III	1	38	100	39	3	0	22	67	31	5
Personale non dirigente	Dirigente Tecnologo	0	0	2	5	3	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	1	19	37	8	0	1	3	13	2
Personale non dirigente	Tecnologo	0	15	51	27	8	0	9	28	14	3
Organo di vertice	dirigente di ricerca	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Astronomo ordinario	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	astronomo associato	0	0	0	3	12	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Ricercatore astronomo	0	0	0	18	14	0	0	0	9	8
Personale non dirigente	funzionario di amministrazione 4 liv	0	0	2	8	1	0	2	6	11	3
Personale non dirigente	funzionario di ammin liv 5	0	2	3	2	0	1	6	6	6	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 5	0	0	5	4	2	0	0	11	19	8
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 6	0	0	0	0	1	0	1	4	2	1
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 7	0	1	0	1	0	0	2	1	2	0
Personale non dirigente	Operatore di amministrazione liv VII	0	0	1	0	0	0	0	2	3	7
Personale non dirigente	operatore di amministrazione liv 8	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CTER LIV 4	0		16	40	31	0	0	2	17	6
Personale non dirigente	CTER LIV 5	0	1	15	6	2	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	CTER LIV 6	1	10	9	5	2	0	2	3	1	0
Personale non dirigente	operatore tecnico liv 6	0	0	1	17	9	0	0	2	4	6
Personale non dirigente	operatore tecnico liv 7	0	0	0	2	1	0	0	0	1	3
Personale non dirigente	operatore tecnico liv 8	0	2	3	3	2	0	0	0	0	0
Totale personale		2	72	256	288	141	1	46	151	169	75
Totale % sul personale complessivo		0,17	6,00	21,32	23,98	11,74	0,08	3,83	12,57	14,07	6,24

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⁾



	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⁾
Inferiore a 3 anni	2	45	101	73	26	247	62,69	32,59	1	27	56	52	11	147	37,31	33,26
Tra 3 e 5 anni	0	21	36	28	4	89	50,86	11,74	0	16	48	13	9	86	49,14	19,46
Tra 5 e 10 anni	0	6	86	64	27	183	78,54	24,14	0	2	16	20	12	50	21,46	11,31
Superiore a 10 anni	0	0	33	123	83	239	60,05	31,53	0	1	31	85	42	159	39,95	35,97
Totale	2	72	256	288	140	758			1	46	151	170	74	442		
Totale %	0,17	6,00	21,33	24,00	11,67	63,17			0,08	3,83	12,58	14,17	6,17	36,83		

⁽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⁾
Dirigente di ricerca		Dottorato di ricerca		46	71,88	18	28,13	64	5,39
Primo ricercatore		Dottorato di ricerca		84	74,34	29	25,66	113	9,51
Primo ricercatore		Laurea magistrale		8	30,77	18	69,23	26	2,19
Ricercatore liv III		Dottorato di ricerca		163	59,93	109	40,07	272	22,90
Ricercatore liv III		Laurea magistrale		18	52,94	16	47,06	34	2,86
Dirigente Tecnologo		Laurea magistrale		10	90,91	1	9,09	11	0,93
Primo tecnologo		Laurea magistrale		62	77,50	18	22,50	80	6,73
Primo Tecnolo		Dottorato di ricerca		3	75,00	1	25,00	4	0,34
Tecnolo		Laurea magistrale		93	69,40	41	30,60	134	11,28
Tecnologo		Dottorato di ricerca		8	38,10	13	61,90	21	1,77
Astronomo ordinario		Dottorato di ricerca		3	100,00	0	0,00	3	0,25
Astronomo associato		Dottorato di ricerca		15	88,24	2	11,76	17	1,43
Ricercatore astronomo		Dottorato di ricerca		32	65,31	17	34,69	49	4,12
funzionario di amministrazione 4 liv		Laurea magistrale		11	33,33	22	66,67	33	2,78
funzionario di amministrazione liv 5		Laurea magistrale		7	28,00	18	72,00	25	2,10
Collaboratore di amministrazione liv 5		Diploma di scuola superiore		10	23,81	32	76,19	42	3,54

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
collaboratore amministrazione VI liv	Laurea magistrale	1	14,29	6	85,71	7	0,59
collaboratore di amministrazione liv 6	Diploma di scuola superiore	2	28,57	5	71,43	7	0,59
Operatore di amministrazione liv VII	Diploma di scuola superiore	1	7,69	12	92,31	13	1,09
operatore di amministrazione liv 8	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,25
CTER LIV 4	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,17
CTER LIV 4	Diploma di scuola superiore	85	77,27	25	22,73	110	9,26
CTER LIV 5	Diploma di scuola superiore	24	82,76	5	17,24	29	2,44
CTER LIV 6	Diploma di scuola superiore	27	81,82	6	18,18	33	2,78
operatore tecnico liv 6	Diploma di scuola superiore	27	69,23	12	30,77	39	3,28
operatore tecnico liv 7	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
operatore tecnico liv 7	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,51
operatore tecnico liv 8	Inferiore al Diploma superiore	10	100,00	0	0,00	10	0,84
Totale personale		757		431		1188	
Totale % sul personale complessivo		63,08		35,92		99,00	

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

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

L'analisi dei dati sul personale dell'INAF presentata nella **Sezione 1 - Dati sul personale** offre alcune osservazioni preliminari:

1. **Il personale non dirigente** presenta una quota femminile del 37% (440 donne su un totale di 1198 individui) mentre **il personale dirigente di livello non generale** presenta una quota femminile del 100% (2 donne);
2. Analizzando la distribuzione per categoria e livello di inquadramento, emerge che la rappresentanza femminile è più significativa nei ruoli amministrativi, raggiungendo il 75% (105 donne su un totale di 140 amministrativi/e (105+35)). Al contrario, nei ruoli tecnici, le donne costituiscono solo il 23% del personale (52 donne su un totale di 230 tecnici/che (178+52)). Nel settore della ricerca, la presenza femminile si attesta intorno al 34% (283 donne su un totale di

826 ricercatori/trici (546+283));

3. Dividendo il personale di ricerca per livello di carriera, si nota una decrescita della quota femminile con l'avanzamento della carriera, da circa il 41% nelle posizioni iniziali a solo il 34-28% nei livelli più alti, mostrando il classico "effetto forbice". Un confronto con i dati storici dal 2003 rivela che questa tendenza è rimasta sostanzialmente invariata negli ultimi 20 anni, con lievi miglioramenti solo nel livello di entrata.
4. Guardando alla distribuzione per età, il 56% (673*100/1201) del personale INAF ha più di 50 anni. Questa percentuale scende al 44% (528*100/1201) tra il personale di ricerca, grazie all'inserimento di giovani ricercatori e ricercatrici, tecnologi e tecnologhe. Tra il personale amministrativo e tecnico, la percentuale di over 50 sale rispettivamente al 59% e al 70%.
5. Nel personale di ricerca over 50, le donne rappresentano circa il 36%, percentuale che si mantiene con valori simili del 37% tra coloro con meno di 50 anni e aumenta leggermente al 39% tra i sotto i 40 anni.
6. L'analisi dell'anzianità nei profili non dirigenziali mostra una leggera predominanza femminile (36% contro il 31% maschile) tra coloro che rimangono oltre 10 anni nello stesso livello o profilo, suggerendo possibili difficoltà di avanzamento di carriera per le donne. Mentre si nota una leggera predominanza maschile (24% contro 11% femminile) tra coloro che permangono nello stesso profilo e livello tra i 5 e i 10 anni.

Queste considerazioni suggeriscono l'importanza di monitorare e indirizzare le dinamiche di genere e carriera all'interno dell'INAF per promuovere un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

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⁾
Tempo Pieno	2	72	254	279	140	747	63,52	98,55	1	46	149	160	73	429	36,48	97,06
Part Time >50%	0	0	2	9	0	11	45,83	1,45	0	0	2	10	1	13	54,17	2,94
Totale	2	72	256	288	140	758			1	46	151	170	74	442		
Totale %	0,17	6,00	21,33	24,00	11,67	63,17			0,08	3,83	12,58	14,17	6,17	36,83		

⁽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	% di genere (1)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (2)		
Telelavoro	0	2	26	37	12	77	45,03	12,01	0	6	31	41	16	94	54,97	23,04
Smart working	1	60	215	199	89	564	64,24	87,99	1	38	110	119	46	314	35,76	76,96
Totale	1	62	241	236	101	641			1	44	141	160	62	408		
Totale %	0,10	5,91	22,97	22,50	9,63	61,11			0,10	4,19	13,44	15,25	5,91	38,89		

⁽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

L'adozione del Lavoro Agile e del Telelavoro domiciliare è stata accolta con favore all'interno dell'Ente, indicando un alto grado di apprezzamento e utilizzo di queste modalità lavorative flessibili da parte dei dipendenti e delle dipendenti. La menzione della recente finalizzazione di una sezione dedicata al regolamento di accesso al Lavoro Agile all'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) evidenzia uno sforzo istituzionale volto a strutturare e formalizzare l'approccio al lavoro flessibile. La collaborazione di alcuni membri del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel redigere questa sezione dimostra un interesse e un coinvolgimento attivo nella promozione di tali politiche.

Il ricorso al part-time risulta minimale e questo potrebbe riflettere una preferenza dei e delle dipendenti per il Lavoro Agile o il Telelavoro domiciliare rispetto alla riduzione dell'orario di lavoro. In aggiunta si potrebbe anche sostenere che le modalità flessibili di lavoro a distanza soddisfano meglio le esigenze di equilibrio tra vita professionale e personale dei dipendenti, rendendo meno attraente l'opzione del lavoro part-time. Si precisa, altresì, che il nostro Ente non ha ancora un regolamento di Telelavoro domiciliare e di Lavoro Agile ma ne è in corso la predisposizione.

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 frutti	31	46,97	35	53,03	66	100,00
Totale permessi	31	46,97	35	53,03	66	

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

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

Dalla Tabella della fruizione dei congedi parentali e permessi Legge n.104/92 si registra, rispetto all'anno 2022, un calo fino all'azzeramento nelle richieste di congedi parentali da parte del personale dell'INAF. Tale fenomeno potrebbe essere interpretato come una diretta conseguenza dell'adozione delle politiche lavorative legate al Lavoro Agile o al Telelavoro domiciliare da parte dell'ente. Questa tendenza suggerisce che tali modalità di lavoro potrebbero aver contribuito a facilitare una migliore conciliazione tra gli impegni lavorativi e quelli familiari, rendendo meno necessario ricorrere ai congedi parentali tradizionali.

L'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge n. 104/92, dedicata al sostegno delle persone con disabilità, è rimasto costante. Questo potrebbe suggerire che le condizioni che portano alla necessità di questi permessi specifici non sono state

influenzate dalle politiche di lavoro flessibile o dal telelavoro adottate dall'ente. In altre parole, mentre il telelavoro può avere impatti positivi sulla gestione del tempo e sulla conciliazione tra vita lavorativa e personale, non necessariamente modifica la situazione di chi assiste persone con disabilità, per le quali è richiesto un sostegno costante che va oltre la semplice flessibilità lavorativa.

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

- ferie solidali e banca ore

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?:

Il Comitato Unico di Garanzia INAF nominato con determina del 31.10.2023 della Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane ha deciso di non aggiornare [il piano triennale delle azioni positive 2023-2025](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/atti-del-cug-1/risorse%202022/PTAP_INAF_2023_2025.pdf) (http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/atti-del-cug-1/risorse%202022/PTAP_INAF_2023_2025.pdf), in considerazione dell'avvicendamento degli organi INAF sul finire dell'anno 2023 e data la copertura già garantita per gli anni 2023-2024. Si è ritenuto, infatti, essenziale intraprendere un percorso di ascolto e di dialogo con il personale in tutte le sedi dell'INAF. Questo approccio partecipativo ha lo scopo di raccogliere direttamente dai dipendenti a dalle dipendenti le loro necessità e aspettative. L'obiettivo è quello di comprendere meglio le esigenze del personale per poter sviluppare una programmazione delle attività più mirata ed efficace.

Più in dettaglio, riguardo alla scelta di non aggiornare il Piano triennale delle azioni positive si è rilevata una criticità nel cambio dei vertici INAF il cui mandato era in procinto di concludersi all'atto dell'insediamento del CUG. Questa situazione ha reso, per altro, impraticabile la proposizione e l'approvazione di un nuovo piano triennale di azioni positive entro i termini previsti dalla normativa.

In conclusione, la decisione di non aggiornare immediatamente il piano triennale di azioni positive si fonda sulla necessità di ascoltare attivamente il personale e di implementare quanto già pianificato assicurando che ogni azione intrapresa sia ben ponderata e orientata a soddisfare le reali esigenze dell'organizzazione e dei suoi membri. E non per ultimo la decisione di non aggiornare è stata dettata anche dalla necessità di attendere l'insediamento della nuova Dirigenza INAF alla quale sottoporre le proposte di aggiornamento del piano triennale di azioni positive.

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⁾
Anticorruzione e Trasparenza 2023	0	0	2	5	0	7	33,33	10,14	0	0	5	9	0	14	66,67	14,74

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⁾
Corso Anticorruzione	0	0	2	5	0	7	33,33	10,14	0	0	5	9	0	14	66,67	14,74
Trasparenza e anticorruzione	0	0	2	5	0	7	33,33	10,14	0	0	5	9	0	14	66,67	14,74
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,11
Contabilità pubblica	0	0	7	5	0	12	60,00	17,39	0	0	5	3	0	8	40,00	8,42
PNRR	0	0	0	2	0	2	50,00	2,90	0	0	1	1	0	2	50,00	2,11
PNRR	0	0	0	2	0	2	40,00	2,90	0	0	1	2	0	3	60,00	3,16
Contratti pubblici, E-procurement	0	0	2	0	0	2	33,33	2,90	0	0	2	2	0	4	66,67	4,21
Procedure Inventariali	0	0	1	0	0	1	100,00	1,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
UNIEMS	0	0	1	1	0	2	66,67	2,90	0	0	0	1	0	1	33,33	1,05
Whistleblowing obblighi, scadenze ed opportunità	0	0	0	1	0	1	50,00	1,45	0	0	1	0	0	1	50,00	1,05
INPA Portale Reclutamento	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	2,11
Rendicontazione Risorse PNRR	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,05
Le Posizioni Contributive	0	0	1	1	0	2	50,00	2,90	0	1	1	0	0	2	50,00	2,11
PASSWeb	0	0	1		0	1	25,00	1,45	0	1	2	0	0	3	75,00	3,16
Corso ISOIVA	0	0	7	5	0	12	54,55	17,39	0	0	5	5	0	10	45,45	10,53
Congedi e Legge 104	0	0	2	9	0	11	44,00	15,94	0	0	6	8	0	14	56,00	14,74
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	28	41	0	69			0	2	41	52	0	95		
Totale ore %	0,00	0,00	17,07	25,00	0,00	42,07			0,00	1,22	25,00	31,71	0,00	57,93		

⁽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:

Sì

Nell'anno 2022, l'INAF ha istituito una commissione incaricata di elaborare due documenti fondamentali: il Gender Equality Plan (GEP) e il Bilancio di Genere. La creazione del GEP non solo risponde a un requisito indispensabile per accedere ai finanziamenti europei destinati alla ricerca, ma rappresenta anche un impegno significativo verso la promozione della parità di genere all'interno dell'ente. Parallelamente, il Bilancio di Genere si propone di analizzare e promuovere la distribuzione equa delle risorse e delle opportunità tra tutti i dipendenti, a prescindere dal genere.

La commissione, che ha beneficiato del contributo attivo di alcuni membri del Comitato Unico di Garanzia (CUG), ha visto

anche una vasta rappresentanza di diverse categorie del personale INAF, riflettendo un approccio inclusivo e partecipativo nella redazione di questi importanti documenti.

Per chi fosse interessato/a ai dettagli formali sulla costituzione di questa commissione, è possibile consultare il documento ufficiale attraverso il seguente link:
http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti-importanti/risorse%202022/DET.12.22_NominagruppidolavoroGEP.pdf.

Il risultato del lavoro svolto dalla commissione, che include le direttive e le azioni del Gender Equality Plan, è accessibile a tutti attraverso la pagina dedicata sul sito dell'INAF, disponibile a questo link:
<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/cep/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⁾	
2023/INAF/IRA/NGCROCEPNRR/CTER/Posizione02	3	60,00	2	40,00	5	20,00	Donna
2023inafamm/oats/usc8/Posizione02	2	50,00	2	50,00	4	16,00	Uomo
2023INAFRIC/OAAB/VERITAS-BC	3	75,00	1	25,00	4	16,00	Uomo
2023INAFTEC/IAPS/MIST-A/Posizione30	2	50,00	2	50,00	4	16,00	Donna
2023RIC/OAPA/STILES/Posizione01	3	60,00	2	40,00	5	20,00	Uomo
Commissione selezione interna progressioni verticali	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
Totale personale	14		11		25		
Totale % sul personale complessivo	1,17		0,92		2,08		

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

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

L'INAF si impegna ad assicurare un equilibrio di genere nelle commissioni di selezione per il reclutamento del personale, con una rappresentanza femminile che nelle ultime selezioni varia dal 25 al 67%. Per ulteriori informazioni sulle commissioni, puoi visitare il sito [qui](http://www.inaf.it/it/lavora-con-noi) (<http://www.inaf.it/it/lavora-con-noi>).

Inoltre, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha elaborato delle linee guida per aiutare i membri delle commissioni a riconoscere e contrastare i pregiudizi di genere. Queste linee guida sono disponibili [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). Il CUG INAF si sta occupando di distribuire tramite email queste linee guida ai direttori, alle diretrici, ai responsabili e alle responsabili di amministrazione, con l'obiettivo di rendere il processo automatico e gestito direttamente dall'INAF in futuro.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
Dirigente di 2 ^a fascia	€0,00	€32,04	€ 32,04	100,00
dirigente di ricerca	€50,54	€51,95	€ 1,41	2,71
Primo ricercatore	€37,32	€35,30	€ -2,02	-5,73
Ricercatore liv III	€29,60	€29,42	€ -0,19	-0,63
Dirigente Tecnologo	€45,19	€39,24	€ -5,96	-15,18
Primo tecnologo	€35,59	€30,53	€ -5,06	-16,57
Tecnolo	€28,86	€28,40	€ -0,46	-1,62
Ricercatore astronomo	€35,61	€36,59	€ 0,98	2,67
Astronomo associato	€45,85	€50,05	€ 4,20	8,40
Astronomo ordinario	€0,00	€0,00	--	--
funzionario di amministrazione 4 liv	€26,75	€28,01	€ 1,26	4,50
funzionario di amministrazione liv 5	€24,95	€27,15	€ 2,20	8,10
collaboratore di amministrazione liv 5	€26,94	€27,23	€ 0,29	1,08
collaboratore di amministrazione liv 6	€24,77	€24,02	€ -0,76	-3,15
collaboratore di amministrazione liv 7	€25,18	€22,62	€ -2,56	-11,30
Operatore di amministrazione liv VII	€28,63	€23,09	€ -5,55	-24,04
operatore di amministrazione VIII	€21,57	€23,18	€ 1,61	6,95
CTER LIV 4	€28,84	€27,54	€ -1,30	-4,73
CTER LIV 5	€26,53	€27,40	€ 0,87	3,16
CTER LIV 6	€25,62	€24,34	€ -1,28	-5,26
operatore tecnico liv 6	€24,06	€24,38	€ 0,32	1,32
operatore tecnico liv 7	€23,83	€23,21	€ -0,63	-2,70
operatore tecnico liv 8	€22,25	€0,00	€ -22,25	--

La Tabella sul divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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.

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?:

Per quanto concerne la valutazione e la promozione del benessere organizzativo, l'INAF ha intrapreso un'iniziativa significativa collaborando con la società di consulenza Elidea Psicologi Associati. Questa partnership è stata pensata per condurre un'analisi approfondita all'interno dell'ente, sfruttando l'ampia esperienza della società nel campo del Human Resources Management e della Psicologia del Lavoro. L'obiettivo è ottenere una comprensione dettagliata dei fattori che influenzano il benessere organizzativo e identificare aree di miglioramento.

Una volta completata l'analisi, sono previsti interventi mirati nelle diverse sedi dell'INAF. Tali interventi, tuttavia, sono ancora in fase di definizione, poiché è necessario valutare attentamente i risultati dell'analisi e determinare le priorità in base alle esigenze emerse.

Parallelamente a questa iniziativa, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha svolto un ruolo attivo nel promuovere il benessere dei dipendenti attraverso l'offerta di corsi di interesse. La lista di corsi, definita dal CUG, rappresenta un'opportunità importante per il personale dell'INAF di accrescere le proprie competenze e migliorare il proprio benessere professionale. È degno di nota il fatto che alcune sedi dell'ente abbiano già avviato l'implementazione di questi corsi, come documentato nel documento consultabile [qui](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/%20/risorse%202022/Lista_corsi_Marzo2023.pdf).

Tuttavia, nonostante i progressi compiuti, rimane ancora del lavoro da fare per garantire che tutte le sedi dell'INAF offrano regolarmente ai dipendenti la possibilità di partecipare a tali corsi. Le richieste dei dipendenti e delle dipendenti in questa direzione sono crescenti, e si auspica che nel tempo diventino sempre più la norma all'interno dell'ente, contribuendo così a promuovere un ambiente lavorativo sano e inclusivo.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'INAF ha implementato diversi codici e procedure per garantire un ambiente lavorativo rispettoso e inclusivo. Tra questi, il Codice di Comportamento dell'INAF, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel novembre 2015 e successivamente modificato nel dicembre 2017; il Titolo III del CCNL 2018-2020 del comparto Istruzione e Ricerca, che affronta le responsabilità disciplinari.

Inoltre, è stato istituito un Codice Etico per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano all'interno dell'INAF, entrato in vigore nell'ottobre 2019. Questo codice è stato concepito per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, e viene applicato attraverso l'intervento di una figura specializzata e imparziale: la Consigliera di Fiducia.

La Consigliera di Fiducia è incaricata di prevenire, gestire e risolvere i casi di molestie sessuali, morali e atti discriminatori all'interno dell'INAF, come definito nel Codice Etico. Questa figura contribuisce attivamente alla promozione di un ambiente lavorativo improntato al benessere del personale, offrendo supporto sia tramite telefono che via email a coloro che ritengono di aver subito comportamenti lesivi della loro dignità o che causino disagio psicologico sul lavoro.

Fino a marzo 2023, la Dott.ssa Laura Calafà ha ricoperto il ruolo di Consigliera di Fiducia, Il 1 luglio è stata nominata la nuova Consigliera di Fiducia, l'Avv.ta Marina Capponi, dopo un processo di selezione. Marina Capponi è avvocata giuslavorista ed esercita presso il Foro di Firenze. Ha svolto il ruolo di Consigliera di Fiducia presso l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare dal 2009 al 2016. In tale veste ha avuto l'opportunità di conoscere le problematiche specifiche degli Istituti di Ricerca. Presso INFN ha coordinato la seconda fase del progetto "Benessere Organizzativo e Management", seguendo l'andamento dell'indagine di clima, l'individuazione e la realizzazione di interventi migliorativi, la progettazione di formazione mirata ed ha promosso il progetto dei circoli di ascolto organizzativo. Sia dal punto di vista della professione forense, sia nella sua attività di formatrice si occupa quotidianamente di diritto antidiscriminatorio, di interventi contro le molestie nei luoghi di lavoro, di tutela di salute, sicurezza e dignità di lavoratrici e lavoratori. [La relazione annuale](#) sulle attività della Consigliera di Fiducia è consultabile sul sito web del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Inoltre, è stata istituita una figura chiamata Disability Manager (DM), responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ente. Il CUG si è impegnato a dare maggiore visibilità a questo ruolo, creando una pagina dedicata sul sito web dell'INAF, allo stesso modo in cui è stato fatto per la Consigliera di Fiducia.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito del suo Piano Triennale Annuale 2023-2025 (PTAP), ha deliberato di promuovere l'istituzione di uno Sportello di Ascolto all'interno dell'INAF. Questa decisione è stata presa con il coinvolgimento attivo dell'Organismo di Vigilanza Interna (OIV), della Consigliera di Fiducia e dell'Ufficio del Personale.

L'obiettivo dello Sportello di Ascolto è quello di fornire un punto di riferimento e sostegno per i dipendenti dell'INAF che necessitano di ascolto e supporto in situazioni di disagio o difficoltà sul lavoro. Si prevede che questo servizio contribuirà a promuovere un ambiente lavorativo più inclusivo e favorevole al benessere del personale.

Per garantire la piena operatività dello Sportello di Ascolto, l'INAF ha già provveduto a fornire le risorse necessarie. IL concorso per la selezione di un/una professionista qualificato/a si è concluso a dicembre 2023 e nel mese di Gennaio 2024 ha preso servizio la Dott.ssa Alice Fattori, nel ruolo di referente dello Sposrtello di Ascolto INAF. È importante sottolineare che l'istituzione dello Sportello di Ascolto rientra anche tra le iniziative del Gender Equality Plan (GEP) dell'INAF, sottolineando il suo impegno per la promozione della parità di trattamento e la prevenzione delle discriminazioni.

Sia il CUG INAF che la Consigliera di Fiducia hanno sostenuto fortemente l'istituzione di questo Sportello di Ascolto, riconoscendone l'importanza nell'offrire un supporto adeguato e tempestivo ai dipendenti dell'INAF. La collaborazione tra diverse parti interessate nell'organizzazione di questo servizio dimostra l'impegno dell'ente nel creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti i suoi membri.

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

Di seguito le proposte che il CUG pensa di concretizzare nel corso dell'anno 2024 in attuazione delle azioni presenti nel piano di azioni positive 2023-2025.

CUG in Tour (iniziativa di presentazione del ruolo e delle funzioni del CUG della Consigliera di Fiducia e della Referente dello Sportello di Ascolto nelle diverse sedi INAF)

Corso di formazione per l'attivazione delle Safe Zone

Convenzioni con asili nido, scuole materne, centri estivi, centri sportivi per supportare il WORK LIFE BALANCE

Divulgazione di iniziative e materiali nelle pagine web del CUG e pagina facebook...Newsletter bimestrale

Corsi di formazione per il personale INAF

Confronto con gli altri CUG appartenenti agli Enti di Ricerca, Università e non solo

Progetti per la diffusione di un linguaggio non discriminatorio

Partecipazione a gruppi di lavoro nazionali (Gruppi della Rete dei CUG)

Organizzazione della seconda Giornata del Benessere Organizzativo in INAF

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

La Consigliera di Fiducia Marina Capponi ha prodotto una relazione annuale reperibile [qui](#).

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/risorsecug2023/provvedimenti-nominaCUGINAQuadriennio2023_2026.pdf

Data: 31/10/2023

Organo sottoscrittore: Dirigente Risorse Umane

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: <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/atti-del-cug-1>

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	
OIV	
RSU	

Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

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

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INAF, insediato da soli sei mesi si sta impegnando a gestire segnalazioni di varia natura provenienti dai colleghi e dalle colleghesse, operando al meglio delle proprie capacità, per trasmetterle laddove necessario alla dirigenza dell'Ente. L'Obiettivo del CUG INAF è promuovere azioni positive che contribuiscano al benessere all'interno dell'INAF.

Il CUG INAF si sta organizzando per instaurare un costante contatto con le diverse figure apicali dell'Ente e almeno una volta all'anno chiederà un incontro con la Dirigenza e/o il Consiglio di Amministrazione (CdA). Inoltre, partecipa attivamente alla Rete dei CUG della Pubblica Amministrazione, prendendo parte a riunioni, gruppi di lavoro e seminari organizzati, che rappresentano un'importante opportunità di scambio di informazioni e buone pratiche con altri enti.

Il contributo del CUG INAF è stato richiesto anche per fornire linee guida per la redazione del nuovo regolamento sul Lavoro Agile. Inoltre collabora con i CUG degli altri Enti di Ricerca in particolare con il CUG dell'ASI e dell'ENEA. All'interno dell'Ente coopera con la Consigliera di Fiducia e con la Referente dello Sportello di Ascolto al fine di promuovere un ambiente di lavoro accogliente dove ogni dipendente si senta rispettata/o e valorizzata/o.

Il CUG INAF ritiene che il suo ruolo e il suo operato stiano guadagnando sempre più visibilità all'interno dell'ente, sia tra i colleghi e le colleghi che nei confronti della Dirigenza. Questo grazie anche al CUG in Tour: una iniziativa che ha avuto avvio nel mese di aprile e che andrà avanti fino ad ottobre, che consiste nell'incontrare il personale delle diverse sedi INAF promuovendo la consapevolezza sulle funzioni del CUG, della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di Ascolto nonché raccogliere informazioni sui bisogni esistenti e formulare proposte per sviluppare una collaborazione più stretta. Il CUG INAF crede fortemente nel valore della rete tra le diverse figure presenti all'interno dell'Ente e nella possibilità di promuovere e facilitare una comunicazione efficace che possa fare la differenza e dar vita ad un ambiente di lavoro dove sia possibile vivere benessere psicologico, lavorativo e organizzativo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-astrofisica-inaf-2024>