

INAF



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

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

Angela Iovino
in rappresentanza del
CUG INAF





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

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





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

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

CUG: valore aggiunto per la PA



INAF



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Chi siamo

Il Nuovo CUG INAF

2019-2022

**Nomina del
Febbraio 2019**

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

INAF



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Chi siamo

Titolare

Supplente

Rappresentante



Il Nuovo CUG INAF

2019-2022

Nomina del
Febbraio 2019

INAF

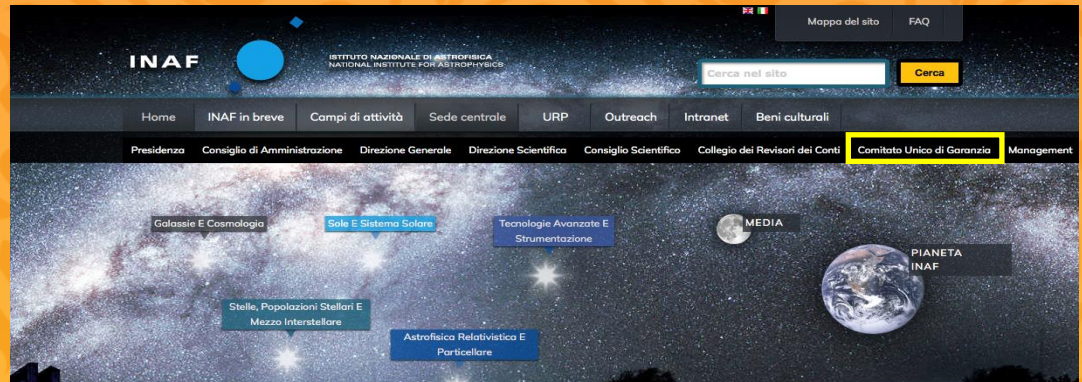


CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Chi siamo

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

www.inaf.it/CUG



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

Inoltre ha un indirizzo mail

CUG@inaf.it

dove riceve le segnalazioni dei dipendenti su ogni caso ove vi sia potenziale evidenza di discriminazione, mancata attenzione ai diritti, all'interesse ed al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ente.

INAF

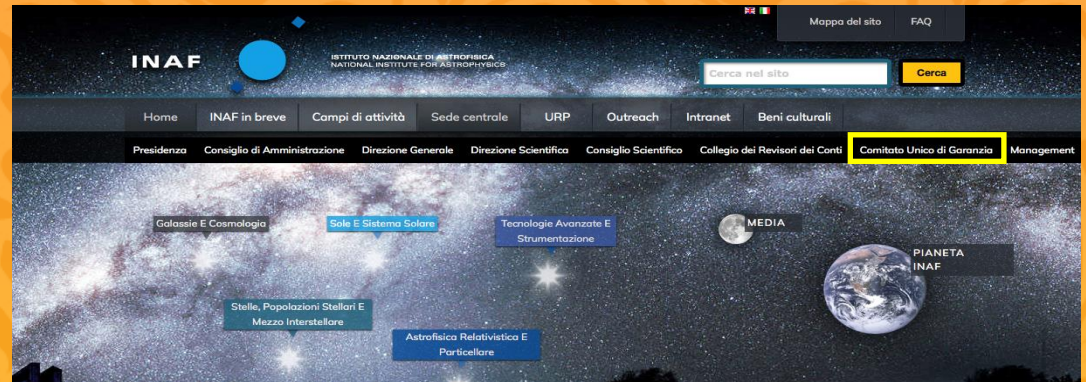


CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Chi siamo

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

www.inaf.it/CUG



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

Inoltre ha un indirizzo mail

CUG@inaf.it

dove ricev
evidenza d
benessere c



a potenziale
interesse ed al



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



Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

DIRETTIVA N. 2 /2019

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



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

I punti salienti:

Punto 3.1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

★ Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive

Punto 3.3. Politiche di Reclutamento e Gestione del Personale

Punto 3.4. Organizzazione del Lavoro

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

Punto 3.6. Rafforzamento dei Comitati unici di Garanzia



Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)

Si sottolinea l'obbligo per le PA di predisporre:

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

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



Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)

Dirigenza e CUG debbono agire di stretto concerto:



Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)

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



Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022*

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



* http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse2020/PTAP_INAF_2020_5Giugno2020.pdf/view



1 Ruolo del CUG

Scopo: aumentare l'efficacia dell'azione del CUG

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

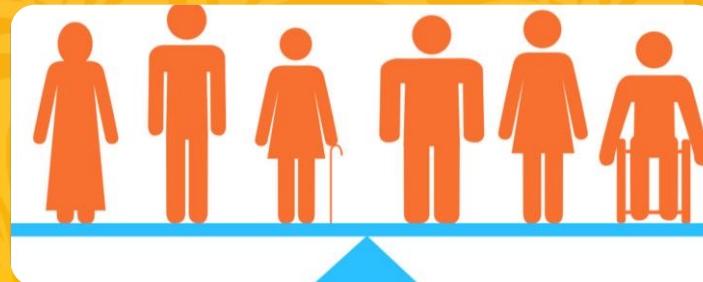




2 Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione

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

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





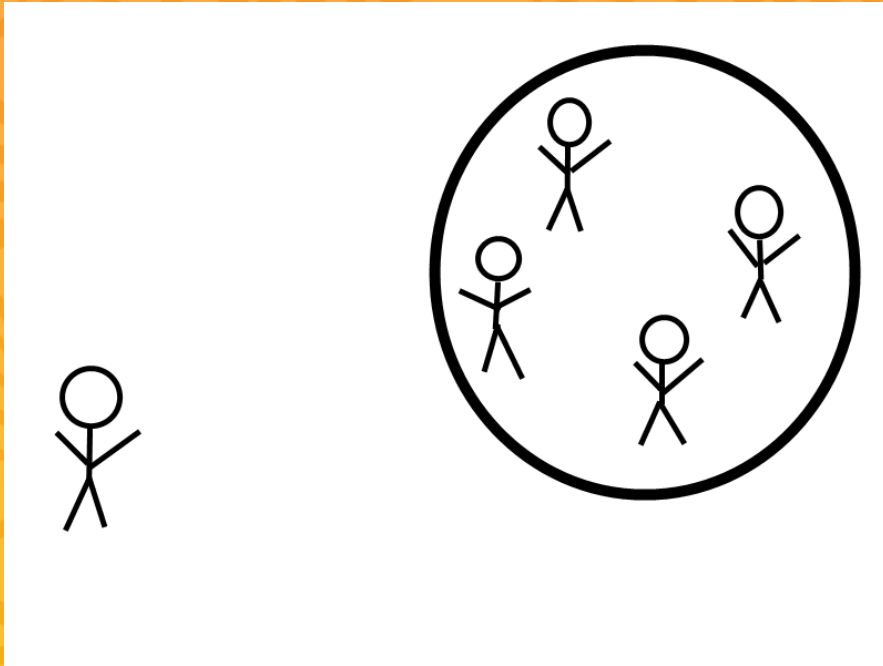
Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale



Blind Spot: il nostro punto cieco



Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale

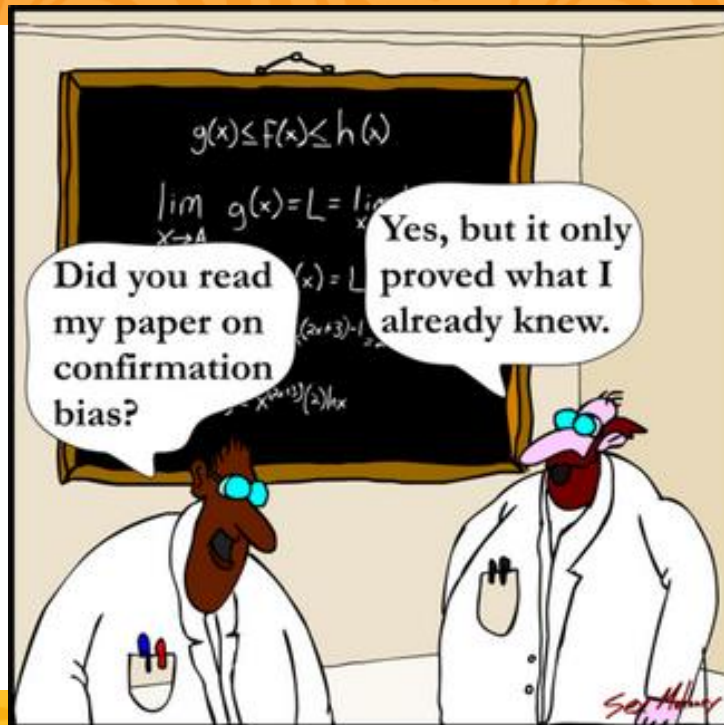


Blind Spot: il nostro punto cieco

In-group Bias: favoritismo di gruppo



Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale



Blind Spot: il nostro punto cieco

In-group Bias: favoritismo di gruppo

Pregiudizio di conferma

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



Sara Lucatello

Unconscious bias in academia
(and elsewhere)

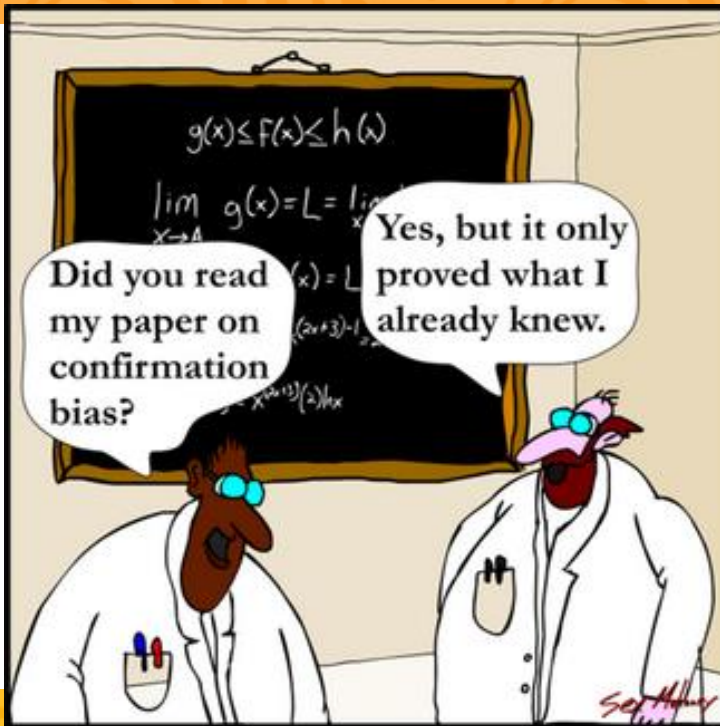


Inciso: pregiudizi inconsapevoli – una lista minimale

Blind Spot: il nostro punto cieco

In-group Bias: favoritismo di gruppo

Pregiudizio di conferma

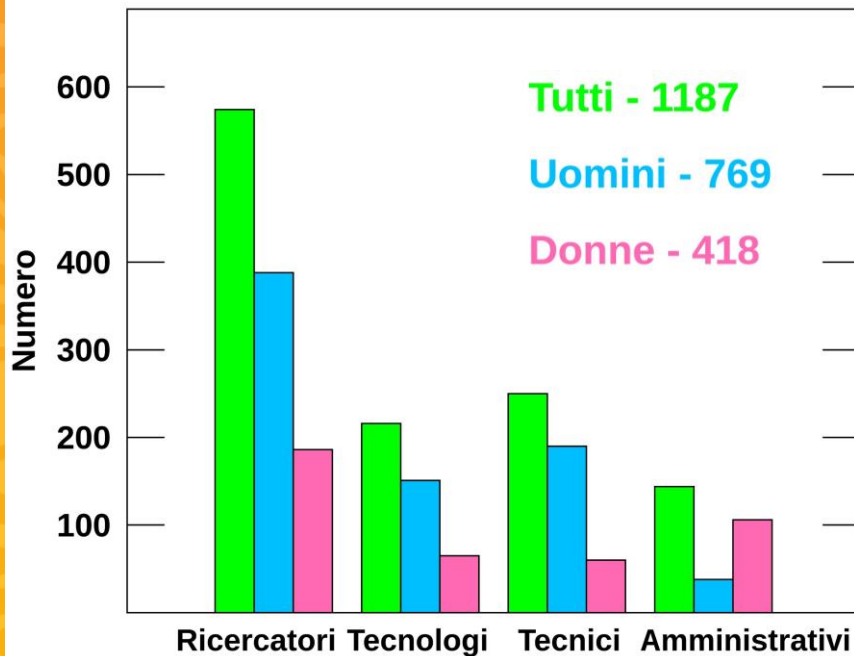


implicit.harvard.edu/implicit

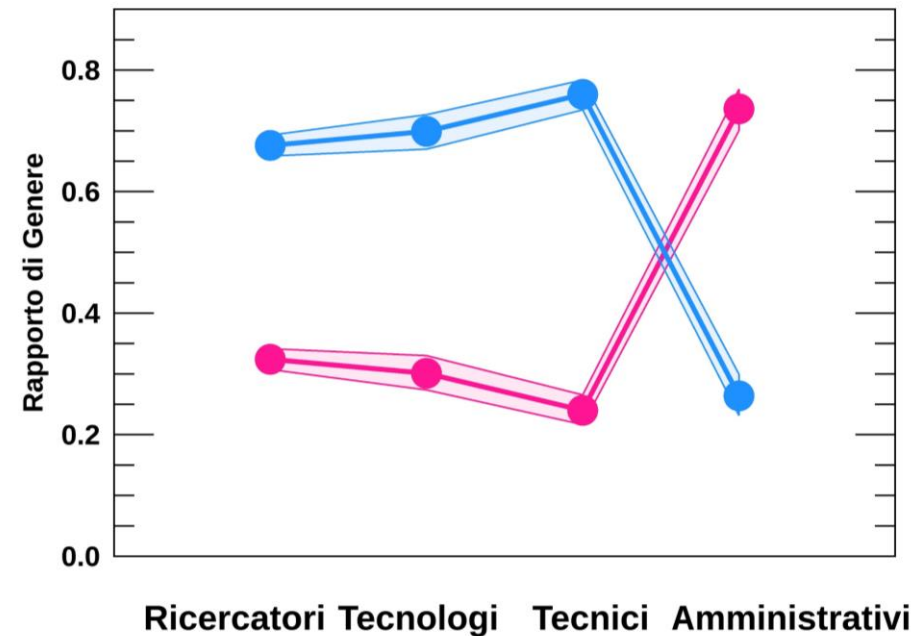


Inciso: qualche statistica in INAF

Personale TI INAF - 31 Marzo 2020



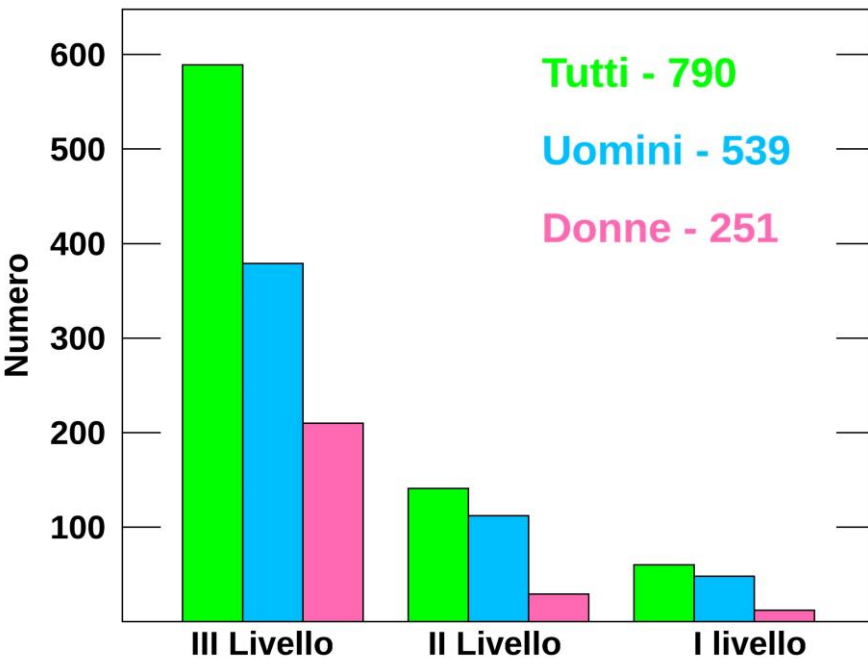
Personale INAF - 31 Marzo 2020



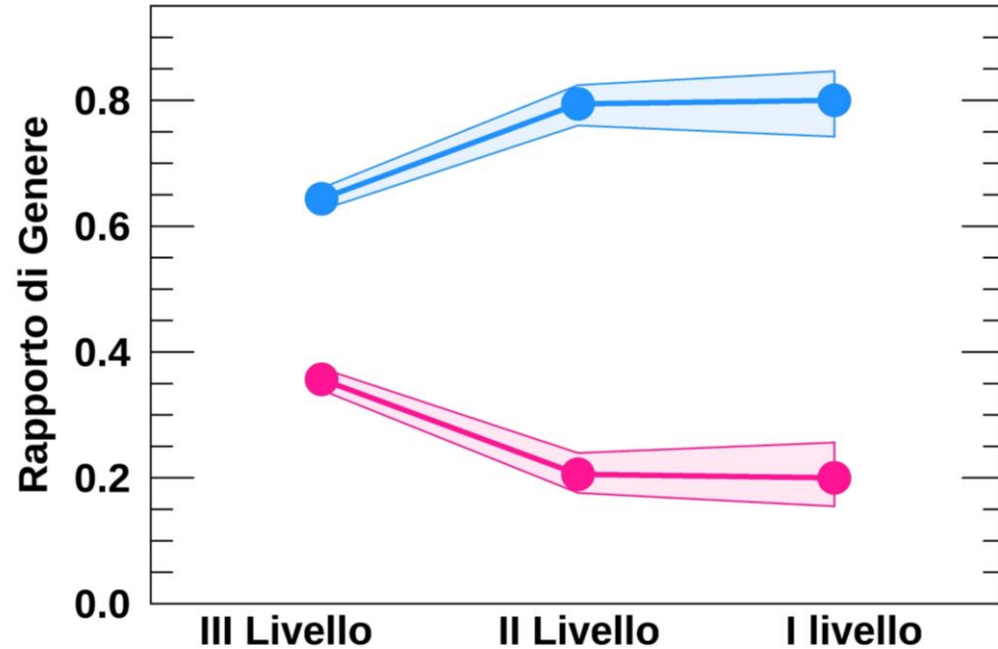


Inciso: qualche statistica in INAF

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020 -



Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020
Divisione per ruolo





Inciso: qualche statistica in INAF

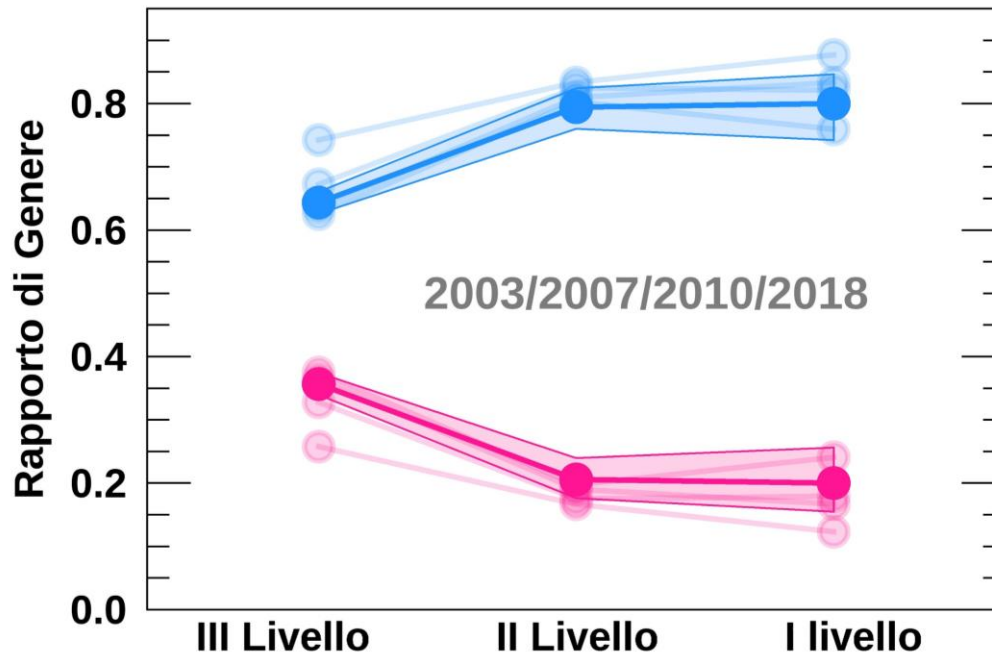
Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020





Inciso: qualche statistica in INAF

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2020
Divisione per ruolo



Come si cambia?

>> attenzione ai pregiudizi
inconsapevoli !

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

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



Inciso: un linguaggio attento al genere o le parole giuste

I limiti del mio linguaggio sono i limiti del mio mondo

L. Wittgenstein (1889-1951)

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





Inciso: un linguaggio attento al genere o le parole giuste



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

Asimmetrie semantiche significative
maestra vs maestro
direttore vs direttrice
segretario vs segretaria
il governante vs la governante



Inciso: un linguaggio attento al genere o le parole giuste



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



Linguaggio, identità di genere e lingua italiana



C
ri
q
p

eduopen

ione? Esiste
ella costruzi
roprietà morfo
nel rispetto



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

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



3 Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

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

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





4 *Valutazione e Promozione del benessere organizzativo*

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

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

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





4 Valutazione e Promozione del benessere organizzativo

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

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





5 *Contrasto al fenomeno del mobbing*

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

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





Inciso: attenzione a come ci si esprime

Manifesto della Comunicazione non ostile

parole
stili

1. Virtuale è reale

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

2. Si è ciò che si comunica

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

3. Le parole danno forma al pensiero

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

4. Prima di parlare bisogna ascoltare

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

5. Le parole sono un ponte

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

6. Le parole hanno conseguenze

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

7. Condividere è una responsabilità

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

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

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

9. Gli insulti non sono argomenti

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

10. Anche il silenzio comunica

Quando la scelta migliore è tacere, taccio.



6 Un luogo di lavoro amico dell'ambiente

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

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



INAF



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Visitate il nostro sito WEB!

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

Insieme possiamo migliorare la qualità dell'atmosfera del Pianeta INAF

