

Riunione CUG del 26-27/01/2016 presso sez. Bologna

26/01/2016 - Presenti: Alessia Bruni (BO), Laura De Marco (FE), Donatella Campana (NA), Patrizia Belluomo (CT), Marino Nicoletto (PD), Raffaella Piazzini (BO), Roberto Michinelli (BO), Vincent Togo (BO), Paolo Lo Re (NA), Maria Rosaria Masullo (NA), Angela Badala' (CT), Rachela Zammataro (LNS), Francesco Librizzi (CT), Valentina Lissia (TO).

La riunione si apre alle ore 11.30.

Ordine del giorno:

1. notizie dal FORUM dei CUG, lavori in corso e futuri
2. definizione documento-sunto per la giunta dopo riunione del 16
3. definizione dei gruppi di lavoro per programmare il lavoro per l'attuazione del PTAP
4. proposta di Patrizia sul benessere – gruppo SAL (punto rinviato alla prossima riunione)
5. discussione sulle future consigliere di fiducia e definire come incontrarle.
6. Incontro con Consigliera di fiducia avvocatessa Marina Capponi per relazione su lavoro svolto
7. newsletter, a che punto siamo ? (punto rinviato alla prossima riunione)
8. nostro intervento sulla discussione sul salario accessorio (punto rinviato alla prossima riunione)
9. Presentazione del lavoro del gruppo sul PTAP (punto rinviato alla prossima riunione)
10. Comunicazioni da Science Europe. (<https://docs.infn.it/share/page/site/cug/document-details?nodeRef=workspace://SpacesStore/44e897c7-6f4c-4347-8da3-5f6f200c233c>) (punto rinviato alla prossima riunione)
11. Comunicazioni da Genera (punto rinviato alla prossima riunione)
12. Comunicazioni sulle attività dell'ente sui Circoli d'Ascolto e il Benessere Organizzativo (punto rinviato alla prossima riunione)
13. Varie ed eventuali

1° giorno

1 - notizie dal FORUM dei CUG, lavori in corso e futuri

Masullo relaziona sulle attività del forum dei CUG, in cui sono presenti tra l'altro anche Enea, INGV, CNR e INAF, comunicando che in questo momento il FORUM sta elaborando un proprio regolamento interno di funzionamento per meglio disciplinare le proprie attività e avere più incisività sugli organi istituzionali. Il FORUM sta inoltre organizzando delle giornate di presentazione dei CUG alla dirigenza degli enti. E' stato ricostituito un gruppo di monitoraggio a supporto dei CUG con il compito, tra gli altri, di formulare eventuali proposte per la modifica o integrazione della Direttiva del 4 marzo 2011 "Linee guida sul funzionamento dei CUG" su indicazione della Commissione Revisione atti normativi. Del gruppo fanno parte Antonella Ninci (CUG INAIL) e Oriana Calabresi (CUG Corte dei Conti). Le commissioni di lavoro presenti nel FORUM CUG sono: salute e sicurezza, benessere organizzativo, organizzazione, comunicazione, revisione atti normativi. Al momento la coordinatrice del FORUM è la presidentessa del CUG dell' INAIL.

2. definizione documento-sunto per la giunta dopo riunione del 16/12/2015

(*) Vedi allegato documento approvato dal CUG "Riscontro attuazione principi di parità..."

2° giorno

5. discussione sulle future consigliere di fiducia e definire come incontrarle.

La dott.ssa Marina Capponi a fine marzo termina il suo mandato in INFN come Consigliera di fiducia e si deve fornire all'Ente un suggerimento per una nuova designazione. Per avere un'idea di massima del profilo che la nuova Consigliera dovrebbe avere, viene chiesto a tutti i presenti di dare a turno un'indicazione circa i curriculum delle candidate arrivati nei giorni scorsi.

Da questa panoramica, risulta che il titolo di studio, e nel particolare la laurea in giurisprudenza, specializzazione giuslavorista, la giusta motivazione e le sensazioni che si avranno in un prossimo incontro di persona, sono i temi più ricorrenti riportati dall'assemblea.

Vengono inoltre fatte alcune proposte; nello specifico: Bruni propone di chiedere alla dott.ssa Capponi la disponibilità per un'intervista riguardo al malessere del personale che sembra aumentato e suggerisce di preparare un compendio stile vocabolario per usare ed esprimere i termini corretti nell'ambito della discriminazione di genere; Lissia propone di chiedere alla dott.ssa Capponi una relazione di 4/5 slide con i dati di quest'anno. Occorre in ogni caso dare più visibilità alla Consigliera. L'intervista a chiusura del suo mandato potrebbe essere d'aiuto. Raffaella e Roberto dovranno occuparsene.

A riguardo della visibilità occorre darne maggiore anche al CUG e creare collegamenti alla nostra pagina a partire dalle home-page delle nostre sezioni .

Le persone del comitato che si rendono disponibili per incontrare di persona le candidate future Consigliere di fiducia sono: Nicoletto, Masullo, Piazzì, Bruni, Belluomo.

Coffee break

6. Incontro con Consigliera di Fiducia avvocatessa Marina Capponi per relazione su lavoro svolto negli anni del suo mandato nell'INFN.

La dott.ssa Capponi riferisce sul ruolo della Consigliera di Fiducia (CF) in questi anni del suo mandato.

Ricorda che la figura di **CF** è stata introdotta nella pubblica amministrazione senza disciplinare come figura di attenzione al benessere organizzativo, voluta dal ministero funzione pubblica per rendere proficuo il rapporto management / personale e rendere più attente le organizzazioni. Manca purtroppo un disciplinare o anche solo una descrizione di questa figura professionale.

I punti di forza del lavoro fatto in questi anni a suo avviso sono stati: la riservatezza tenuta nell'affrontare i singoli casi, il percorso benessere e l'idea dei circoli di ascolto. La sua proposta per il futuro del CUG è di verificare l'utilità dei circoli di ascolto partiti con i progetti pilota (To, Na, LNGS, CNAF) e verificare se, da parte CUG, c'è la disponibilità, o l'attitudine, a portare avanti iniziative nell'ottica del benessere organizzativo.

Riferisce che nell'Ente non c'è in generale una conflittualità quotidiana, ma l'INFN è portatore di criticità di tipo diffuso, tipiche della PA. Mancanza e invecchiamento del personale, concorsi che non si fanno, stress, difficoltà ad adattarsi alle nuove regole della PA, queste sono in generale le problematiche che hanno ricadute nella vita lavorativa delle persone. Secondo la CF se da una parte non sono necessari molti interventi specifici, ad persona, dall'altra la struttura dell'INFN è proprio tale da necessitare una progettualità più ampia per tutto il personale dipendente.

La CF comunica che sta preparando la relazione del 2015 per la dirigenza, per fare il punto sulle attività svolte.

Facendo un rapido riassunto riguardo l'attività svolta dal 2009 ad ora, c'è da registrare a suo avviso un'alterazione con tendenza peggiorativa sulla situazione del personale. I 3 anni intermedi del suo mandato sono stati i meno critici e hanno conciso con il periodo del Progetto Benessere e dei suoi incontri con il personale dipendente delle varie Strutture.

Parlando di cifre, indicativamente ci sono stati nel corso del suo incarico 26 seminari introduttivi al progetto Magellano, 20 seminari su restituzione dei dati dal questionario, con discussione pubblica, 20 focus group, con direttori. In alcune sezioni ci sono stati seminari, con la psicologa del lavoro Dini per un totale di 98 ore. Totale 86 iniziative 1171 persone coinvolte, per un totale di 250 ore di formazione.

Venendo ai casi pratici generici, i casi presentati da donne e uomini numericamente sono equivalenti (a parte la questione legata alla maternità) e i problemi hanno coinvolto sia ricercatori, che tecnici/amm.

Si è rischciata la procedura formale dell'Ente un paio di volte ma poi tutto è fortunatamente rientrato.

Ci sono stati casi tipici ricorrenti, come la fruizione dei congedi, che portano ad un disagio nato anche da una cattiva comprensione del tipo di diritto da parte di alcuni dirigenti. E' chiaro che in questi casi la competenza di base di tipo giuridico per la CF è indispensabile.

Riguardo a ricercatori o amministrativi, viene rilevato che sono diverse le problematiche, i ricercatori sono genericamente più soddisfatti del lavoro che fanno, gli amministrativi soffrono di più di insoddisfazione di attività ripetitiva, sono meno compensati dagli aspetti scientifici.

Un rammarico è la mancata formazione al management, dalla CF molte volte proposta alla Commissione Nazionale Formazione, in quanto si è ripiegato su un altro tipo di formazione con un'azienda esterna senza ad esempio affrontare tematiche di tipo giuridico/legislativo di cui i direttori necessiterebbero.

C'era anche in progetto di fare un fascicolo che aveva come tema la maternità e paternità nella ricerca, ma poi non si è concretizzato.

Per la futura consigliera, la dott.ssa Capponi suggerisce una figura esterna, che non sia coinvolta nelle dinamiche interne, che non debba rendere conto a nessuno se non riguardo la correttezza del suo operato.

La CF uscente sottolinea inoltre l'estrema positività dell'esperienza nell'INFN.

La dott.ssa Capponi sottolinea per il futuro, l'importanza della visibilità della funzione del CUG e della Consigliera. Lavorare sulla visibilità, deve essere posto tra le priorità assieme anche alla questione dei circoli affinché questa esperienza non rimanga un fatto sporadico; importante sarebbe anche un corso di formazione sulla comunicazione.

3. definizione dei gruppi di lavoro per l'attuazione del PTAP.

Vengono ipotizzati i gruppi di lavoro che sono e che dovranno lavorare anche per seguire l'attuazione del PTAP:

Gruppo statistiche (coord. Angela, disp. Patrizia, Alessia, Paolo, Cecilia, Chiara), **Gruppo formazione** (coord. Marino, disp. Francesco, Alessia, Angela, Vincent), **Gruppo benessere organizzativo** (coord. Patrizia, disp. Marino, Laura, Rachele, Francesco, Raffaella)

Gruppo HRS (coord. Donatella, disp. Iaia, forse Alessia),

Gruppo Concorsi, bandi, disciplinari: (coord. Valentina, disp. Roberto, Daniele, Chiara), **Gruppo PTAP** – gruppo trasversale a tutti gli altri (coord. Alessia, disp. Angela, Laura, Iaia).

Tale proposta è ancora in fase di completamento e comunque non definitiva, richiederà quindi un'analisi più approfondita alla prossima riunione.

9. varie ed eventuali

Nicoletto relaziona sull'attività della commissione sussidi e commissione telelavoro.

Per i sussidi capita a volte che le domande vengano rigettate soprattutto per mancanza di allegata documentazione e quindi suggerisce di ricordare questo alle assemblee dei dipendenti (meglio mettere un documento in più che uno in meno).

Per il futuro Marino propone di dedicare una giornata alla discussione di ipotesi di revisione CUG per nuove forme e nuovi criteri per l'assegnazione dei sussidi.

Per il telelavoro in commissione non ci sono stati problemi di assegnazione in quanto le domande erano meno dei posti disponibili, 40 posti e 23 domande.

Per il futuro Marino propone di dedicare una giornata alla discussione di ipotesi di revisione CUG riguardo nuove forme e criteri per l'assegnazione del telelavoro. Viene stabilito che Marino e Angela stileranno una bozza di lettera da porre al vaglio del Comitato per inviarla poi alla dirigenza.

Termine lavori ore 17.00

(*) documento-sunto per la giunta approvato dal CUG “Riscontro attuazione principi di parità...”



Comitato Unico di Garanzia

Napoli, 6 Febbraio 2016

Al Presidente dell'INFN
Alla GE INFN

OGGETTO – Vostro riscontro alla “*Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nell'INFN relative al periodo 2011-2015 a cura del CUG*” e all'incontro con la GE della Presidente CUG del 16.12.2015.

Caro Presidente e cari componenti della GE INFN,

a seguito della riunione avvenuta in data 16.12.15 in cui si è discussa la Relazione in vostro possesso dal 26.10.2015, chiediamo un vostro riscontro scritto. La relazione sarà resa pubblica in data 10 marzo e riteniamo opportuno che sia accompagnata da una presa di posizione scritta del Presidente e della GE.

La relazione ha evidenziato l'esistenza di discriminazioni basate sul sesso dei dipendenti di tipo diretto (seppur inconsapevole), che limita l'accesso delle donne alla carriera all'interno dell'Ente, e di tipo indiretto, legata ai contratti, che svantaggia la carriera degli amministrativi rispetto a quella dei tecnici. La discriminazione delle donne nella carriera è nota e comune alle istituzioni accademiche e di ricerca e l'INFN non ne è esente. La discriminazione aumenta in caso di forte competizione, come purtroppo confermato dall'esito dei concorsi del 2015 per i passaggi di carriera. Siamo fiduciosi/e che l'ente possa mitigare questo problema, ma per affrontarlo occorre prima riconoscerlo.

Scriviamo quindi chiedendo:

- che il Presidente e la GE riconoscano l'esistenza delle discriminazioni documentate dalla relazione;
- che la Dirigenza adotti una Dichiarazione d'Intenti che riconosca le problematiche sopra esposte e sottolinei la volontà di superarle. Il CUG, su richiesta, è disponibile a redigere una bozza di tale documento, sulla falsa riga di quelle già scritte da numerose Università e Centri di Ricerca Europei. L'INFN sarebbe il primo Ente in Italia ad adottare una tale Dichiarazione;
- che nei bandi di concorso sia esplicitamente inserito il testo della legge art. 48 del D.Lgs. 11-4-2006 n198¹;
- che i concorsi di avanzamento di carriera abbiano come obiettivo, in linea con l'art. 48 del D.Lgs. 11-4-2006 n198, la promozione di una percentuale di donne pari almeno alla frazione di donne nel profilo. Nel caso tale obiettivo non sia raggiunto, la commissione di concorso scriva un'esplicita ed adeguata motivazione;
- che nei concorsi finalizzati alle assunzioni, in caso che la percentuale di donne vincitrici non sia maggiore o uguale alla percentuale di domande presentate da donne, la commissione di concorso scriva un'esplicita ed adeguata motivazione;
- l'applicazione completa del codice Minerva (manca il punto: Tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando);
- l'aumento della presenza femminile in posizioni di responsabilità dell'Ente (comitati e commissioni);
- l'impegno della Dirigenza INFN affinché si faccia promotrice di iniziative, a livello nazionale e a livello di contrattazione interna, volte a superare lo sbilanciamento nell'inquadramento del personale collaboratore tecnico e di quello amministrativo, a parità di titolo di studio;
- che sia garantita la pubblicità per la selezione dei componenti sia delle commissioni concorso sia delle posizioni di responsabilità vacanti all'interno delle Strutture al fine di promuovere la trasparenza e per favorire la rotazioni degli incarichi.

Il CUG rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.
Ringrazio per l'attenzione e porgo distinti saluti.

Per il CUG INFN, la Presidente
(Maria Rosaria Masullo)

¹ L'azione richiesta è in linea con l'articolo 48 del D.Lgs. 11-4-2006 n198, per cui i piani di azioni positive nelle PA “al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione”.