

CPO + Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing

(L. 04/11/2010 n. 183 “Collegato al lavoro” art. 21)

(Linee guida: Direttiva PCdM del 04/03/2011)



Comitati Unici di Garanzia (CUG)

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Competenze aumentate

Nell'amministrazione di appartenenza il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate

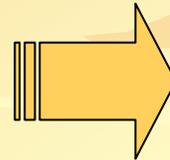
Chi siamo ??

N. componenti invariato rispetto al CPO

Effettivi	Supplenti
Maria Rosaria Masullo (Na)(Presid.) Prim Ric	Alessandro Bartoloni (Roma1) Prim Tec
Rosa Coniglione (LNS) Prim Ric	Roberta Antolini (LNG) Prim Tec
Marino Nicoletto (Pd) - CTER IV	Giovanni Moschin (Pd) Funz. Am IV
Alessandra Filippi (Ts) Funz. Am IV	Giorgio Venier (Ts) CTER IV
Francesco Cafagna (Ba) Prim Ric	Rosanna Fini (Ba) Prim Ric
Raffaella Piazza (Bo) Coll Am VI - CGIL	Barbara Martelli (CNAF) Tecn - CGIL
Paola Fabbri (Fe) Funz Amm V - CISL	Elena Amadei (Bo) Coll Am VI - CISL
Angela Gargano (Na) Prim Ric - ANPRI	Barbara Liberti (Roma ToV) Ric - ANPRI
Alessia Bruni (Bo) Ric - USI RDB	
Giovanni Barbagallo (LNS) CTER IV - UIL	Giuseppe Panascì (LNS) CTER IV - UIL

Le/i Componenti restano in carica 4 ANNI e gli incarichi possono essere rinnovati 1 SOLA VOLTA.

La ratio dell'insieme dei testi normativi italiani sull'uguaglianza di genere (che sono congrui alle normative europee che hanno recepito) è la seguente:



la realizzazione della parità e delle pari opportunità tra le persone nell'ambiente di lavoro pubblico non è solo una questione di dignità della persona o di qualità della vita, ma piuttosto è lo strumento che può consentire e accelerare il processo di trasformazione culturale e organizzativa delle istituzioni, anche scientifiche.

I CUG, che sono chiamati ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, **dovrebbero avere un ruolo chiave in questo processo.**



Il CUG rappresenta una rilevante innovazione metodologica, in quanto può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico-gestionale dell'Ente.

Abbiamo un sito
<http://www.infn.it/CUG/>

**Stiamo approvando il nostro
Regolamento interno
(obbligo di legge).**

**Dovremo stilare entro marzo 2012
la relazione annuale sull'attuazione
dei principi di parità e pari
opportunità e benessere
organizzativo.**

COMPITI PROPOSITIVI:

- predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire : l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, benessere lavorativo,
- interventi, progetti, codici per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze;

- iniziative volte ad attuare le **direttive comunitarie** per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare **politiche di conciliazione vita privata/lavoro** e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della **contrattazione integrativa**;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. **bilancio di genere**).

Per una **parità** sostanziale e **non solo formale** delle persone

Policy on Women and Science -

<http://ec.europa.eu/research/science-society/>

[index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1281](http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1281)

Esempi: Orario di lavoro, Politiche di Conciliazione casa / lavoro, Formazione ecc.

COMPITI CONSULTIVI (preventivi):

progetti di **riorganizzazione** dell'amministrazione;

piani di **formazione del personale**;

orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

criteri di **valutazione del personale**;

contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza

Le modalità di consultazione, preventiva, del Comitato andranno predeterminate con il vertice dell'amministrazione affinché il CUG possa:

adeguatamente indirizzare le proprie proposte

essere coinvolto nei processi/progetti che richiedono un suo parere

avere elementi sufficienti per poter verificare gli esiti delle azioni proposte

COMPITI DI VERIFICA :

risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

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

esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;

assenza di discriminazione (diretta ed indiretta);

diffusione della cultura di genere

La verifica è utile per rimuovere le criticità dell'ambiente lavorativo

I temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo devono diventare elementi di valutazione delle performance dell'ENTE



Importante relazione diretta con CIV ed OIV

Relazione con il personale !!!!

**CPO ha elaborato
Piano Triennale di Azioni Positive
2011-2013**

**CUG ne condivide lo spirito
e lo rielabora limitatamente
per tener conto
degli elementi innovativi
del nuovo Comitato**

**Verifica
nella pratica: PTAP
potrebbe essere
ripresentato il prossimo anno**

Azione: Valorizzazione delle Risorse Umane

	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/ collaborazioni
<ul style="list-style-type: none"> ■ Promozione della presenza femminile nei livelli apicali 	<p><u>Promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali e monitorare il raggiungimento dell'obiettivo del 25% richiesto dalla Commissione Europea.</u></p>	<p>Dirigenza, Direzione Affari del personale <u>Collaborazioni: CUG</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Adozione e applicazione del Codice Minerva 	<p><u>Istituzione di una banca dati per ogni concorso con i curricula dei concorrenti e dei commissari.</u> <u>Rendere i curricula pubblici all'interno del portale INFN.</u></p> <p><u>Inserimento nei bandi di concorso del richiamo alle leggi italiane che a parità di eccellenza preferiscono le donne.</u> (art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006)</p>	<p>Dirigenza, Direzione Affari del Personale, Servizio Coordinamento Banche Dati <u>Collaborazioni: CUG, Tavolo di Concertazione MIUR/DPO</u></p>

Adozione e applicazione del Codice Minerva

(codice di procedura europeo per le assunzioni dei ricercatori, approvato a Bruxelles nel giugno 2005 dal “Helsinki Group for Women in Science” dell’Unione Europea, raccomandato dalla Conferenza della Presidenza Europea a Vienna nel 2006)

Il CPO lo ha proposto nel PTAP 2008/2010, la dirigenza lo ha riportato nel piano triennale 2009-2011

Le 5 prescrizioni di base per attuare il codice :

- i) Bando di concorso pubblicato almeno 2 mesi prima del concorso*
- ii) Criteri di valutazione pubblicati nel bando*
- iii) Pubblicazione dei curricula dei componenti della commissione*
- iv) Pubblicazione dei curricula dei concorrenti*
- v) Pubblicazione dei curricula dei vincitori*

a parità di eccellenza preferiscono le donne

"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"

- Art. 48 del D.Lgs. 198/2006.
Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
...favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
....."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.
..... In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Dalla Carta Europea dei Ricercatori

Equilibrio di genere ¹¹

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero mirare ad un rappresentativo equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali. Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito sulla base di una politica di pari opportunità al momento dell'assunzione e nelle seguenti fasi della carriera senza, tuttavia, che questo criterio abbia la precedenza sui criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo i comitati di selezione e valutazione dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere.

Condizioni di lavoro

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le condizioni di lavoro dei ricercatori, ivi compresi i ricercatori disabili, prevedano, se del caso, la flessibilità ritenuta necessaria per l'adeguato svolgimento delle attività di ricerca, conformemente alla legislazione nazionale vigente e ai contratti collettivi nazionali o settoriali. Dovrebbero offrire condizioni di lavoro che consentano sia alle donne sia agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera * Si dovrebbe inoltre prestare particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili, al lavoro *part-time*, al tele-lavoro e ai periodi sabbatici, nonché alle disposizioni finanziarie e amministrative necessarie per regolamentare questo ventaglio di possibilità.



Azione: Valorizzazione delle Risorse Umane

	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/ collaborazioni
<ul style="list-style-type: none"> ■ Istituzione di una anagrafe delle competenze per il personale TTA 	<p><u>Rendere visibili le competenze riconosciute</u> per l'attribuzione di responsabilita' e di incarichi e per accrescere l'oggettivita' delle valutazioni nell'espletamento dei concorsi.</p> <p>Rendere pubblici i curricula di tutti i dipendenti all'interno del portale INFN.</p>	<p>Dirigenza, Direzione affari del personale, Servizio Coordinamento Banche Dati</p> <p><u>Collaborazioni:</u> Tavolo di Concertazione del MIUR e del Dipartimento Pari Opportunita, CUG</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Codice di Buone Prassi 	<p><u>Identificazione delle buone/non-buone prassi</u> per la promozione della partecipazione delle persone alla strategia scientifica e organizzativa dell'Istituto.</p> <p>Individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'Istituto</p>	<p>Dirigenza, CUG, Consigliera di Fiducia</p> <p><u>Collaborazioni:</u> progetto GENIS-LAB</p>

Azione: Human Resources Strategy for Researchers

	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/ collaborazioni
<p>It is a transparent approach that provides easily accessible public information on the actions of participating institutions and organisations to implement the Charter & Code principles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sulla base della “Human Resources Strategy for Researchers “, messa a punto dalla Commissione Europea COM (2008 317 <i>final</i>) per l’attuazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta, <u>elaborazione di una strategia delle risorse umane (HRS) dell’Ente.</u> ▪ Verifica dell’attuazione dell’HRS e valutazione della necessità di eventuali modifiche massimo ogni due anni. ▪ Valutazione esterna da parte del CIV sulla congruità degli obiettivi definiti nella HR rispetto alla Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta e sui progressi conseguiti per il loro raggiungimento. 	<p>Dirigenza, CUG, Direzione Affari del personale</p> <p>Collaborazioni: progetto GENIS-LAB, tavolo di concertazione MIUR/DPO, Comitato Interno di Valutazione</p>

Azione: Human Resources Strategy for Researchers

	Obiettivi/Descrizione	
	<p><u>Individuare le misure da adottare nell'Ente per implementare la Carta Europea dei Ricercatori e dei punti di debolezze rispetto agli enunciati della Carta stessa</u></p> <p><u>E' necessaria un'analisi della situazione del personale</u></p> <p><u>Azioni da intraprendere : ad esempio migliorare la circolazione delle informazioni, valorizzare le eccellenze, garantire una maggiore presenza delle donne in tutti i contesti, attenzione maggiore ai giovani , etc</u></p> <p><u>La diversità come una risorsa e non come un problema</u></p>	

Human Resources Strategy for Researchers: per implementare concretamente i principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta, la Commissione Europea COM (2008 317 *final*), mette a punto la "Human Resources Strategy for Researchers "

Un piano di azione, reso pubblico e facilmente accessibile, che ciascuna istituzione scientifica o accademica è chiamata a realizzare su base volontaria, articolato in 5 passi:

- **PASSO 1** L'istituzione conduce un'analisi interna in base ai principi della Carta e del Codice.
- **PASSO 2** In base ai risultati emersi, l'istituzione definisce la propria Human Resources Strategy (HRS) e un piano d'azione, da pubblicare on-line sul sito web, per allinearsi con i principi della Carta e del Codice.
- **PASSO 3** La Commissione europea, dopo aver ricevuto il piano d'azione proposto, rilascerà all'istituzione l'acknowledgement, che consentirà l'utilizzo del logo "HR Excellence in Research".
- **PASSO 4** L'istituzione effettua, dopo due anni, una valutazione interna, per verificare lo stato dell'arte della strategia e del piano d'azione e, nel caso necessario, apportare eventuali modifiche.
- **PASSO 5** Una volta ogni quattro anni, i progressi e i risultati conseguiti per raggiungere gli obiettivi fissati nella Strategia dall'istituzione saranno oggetto di una valutazione esterna.

Human Resources Strategy for Researchers: per implementare concretamente i principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta, la Commissione Europea COM (2008 317 *final*), mette a punto la "Human Resources Strategy for Researchers "

Human Resources Strategy for Researchers

-- <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

Qualche esempio di programma Strategia delle Risorse Umane per i Ricercatori:

Università di Palermo

http://portale.unipa.it/home/ricerca/cartaeuropearicercatori/?__setlocale=en

http://portale.unipa.it/export/sites/www/home/ricerca/cartaeuropearicercatori/en/Final_Report_merged_en.pdf

Università di Camerino

<http://www.unicam.it/sgq/hrs/>

CARTA EUROPEA DEI Ricercatori: il codice di condotta per il reclutamento dei giovani

http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf

Azione: Statistiche di genere e generazionali

	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/ collaborazioni
<ul style="list-style-type: none"> ■ Individuazione delle criticita' di genere e generazionali con particolare riferimento al differenziale retributivo 	<p><u>Analisi dei dati del personale</u> attraverso statistiche di genere e generazionali.</p> <p><u>Inserimento del parametro di genere</u>, ove manchi, in tutti i dati dell'Istituto e analisi dei dati, quali ad esempio quelli del conto annuale, divisi per fascia di eta', sulle assunzioni e passaggi di livello, sulla composizione delle commissioni di nomina dirigenziale ed elettive.</p> <p><u>Pubblicazione di una brochure annuale</u> con l'analisi dei dati del personale.</p>	<p>CUG, Direzione Affari del Personale, Comitato di Valutazione, Servizio Coordinamento Banche Dati</p> <p>CUG, Direzione Affari del Personale</p>

Azione: Promozione della cultura di genere

	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/ collaborazioni
<ul style="list-style-type: none"> Formazione-informazione del personale e della dirigenza 	<p><u>Svolgimento di corsi di formazione, seminari e workshop rivolti al personale</u> ai vari livelli sulle normative e strategie italiana ed europea relative alle tematiche di genere.</p> <p><u>Moduli didattici</u> per la promozione della cultura di genere da inserire nei corsi di formazione nazionali dell'Istituto.</p>	<p>CUG, Direzione Affari del Personale</p> <p>Collaborazioni: progetto GENIS-LAB</p> <p>Tavolo di Concertazione MIUR/DPO</p>

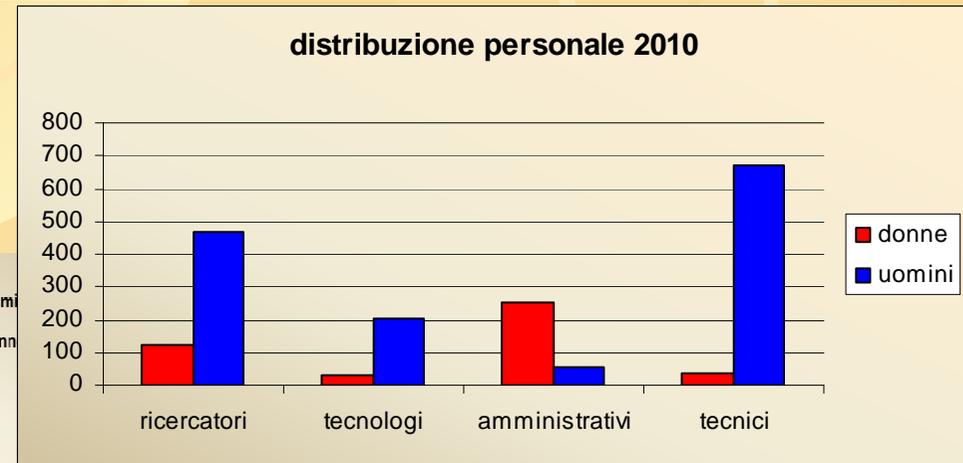
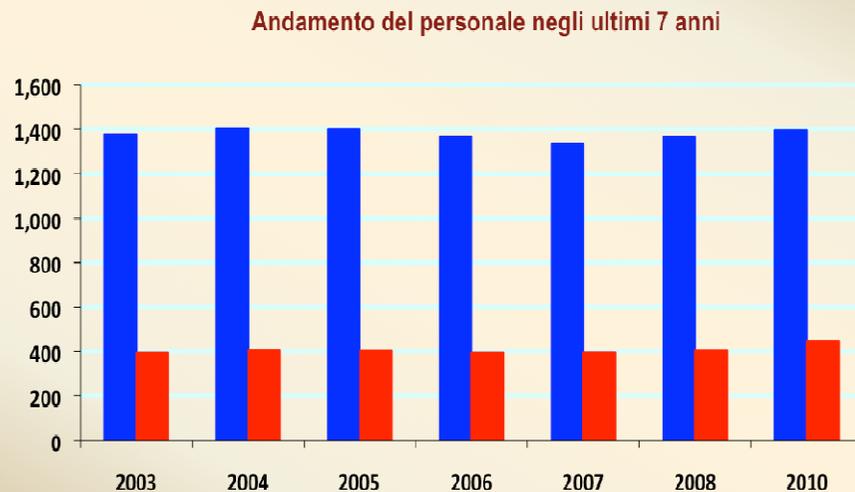
Il CPO aveva proposto dei corsi di formazione nazionali per il 2011, che sono stati approvati ----- da svolgere

Azione: Salute e Benessere organizzativo

	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/ collaborazioni
	<p><u>Adozione di programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro</u>, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in ottica di genere e riguardo alle fonti di stress lavoro-correlato (D.Lgs. n. 106/09)</p> <p><u>Valutazione del benessere organizzativo</u> percepito nelle Strutture INFN da parte dei lavoratori a partire dal Progetto Benessere Organizzativo e Management e relative iniziative informative/formative</p>	<p>CNPISA, RLS, medici competenti <u>Collaborazioni: CUG</u></p> <p>Consigliera di Fiducia, CUG, Direzione affari del Personale</p>

Progetto Benessere Organizzativo (la consigliera di fiducia): sono stati presentati dei questionari ai dipendenti di alcune sezioni (due blocchi). I risultati dell'analisi dei dati del II blocco saranno resi pubblici dopo un incontro fra la consigliera e la dirigenza. A seguito di ciò, si penserà di concludere entro l'anno, proponendo il questionario a tutte le altre sezioni.

Andamento del personale negli ultimi 7 anni



Il numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato, dal 2003 a maggio 2010, appare praticamente costante, passando da 1771 a 1840 (+3.9%).

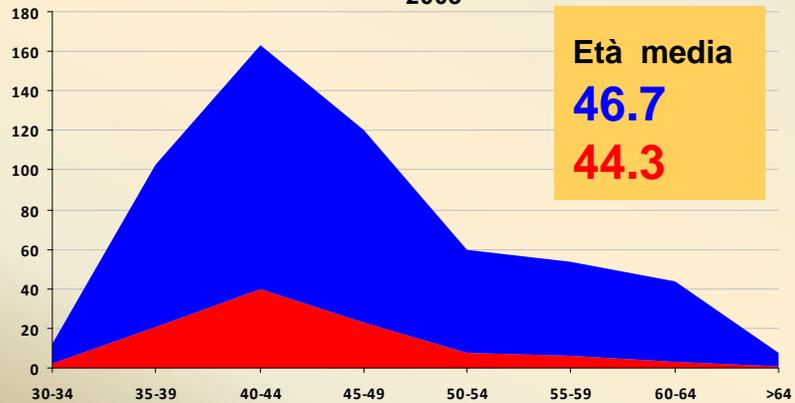
Anche la frazione di donne appare costante, l'ID passa da 3.5 a 3.1.

i.d. =uomini/donne

In realtà analisi più approfondite mostrano che si assiste ad un complessivo invecchiamento dell'Istituto dovuto a una significativa diminuzione di nuove assunzioni

Distribuzione del personale ricercatore per fasce di età

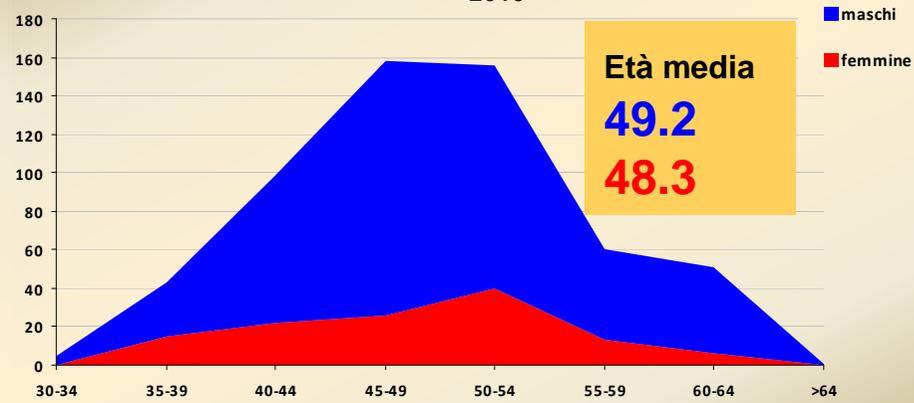
2003



Età media
46.7
44.3

Distribuzione del personale ricercatore per fasce di età

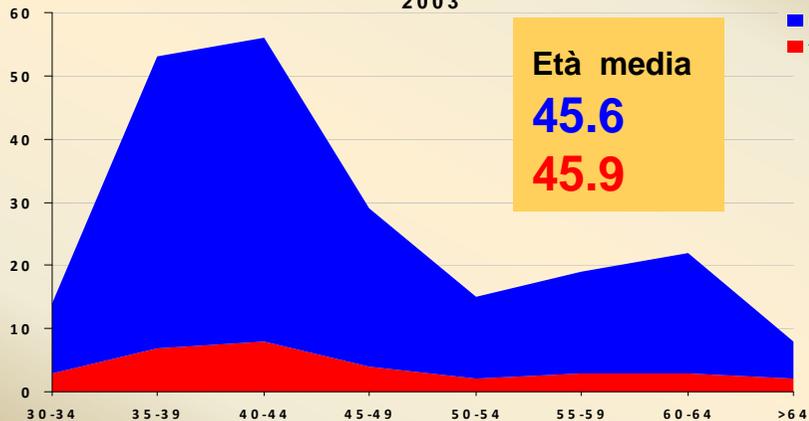
2010



Età media
49.2
48.3

Distribuzione del personale tecnologo per fasce di età

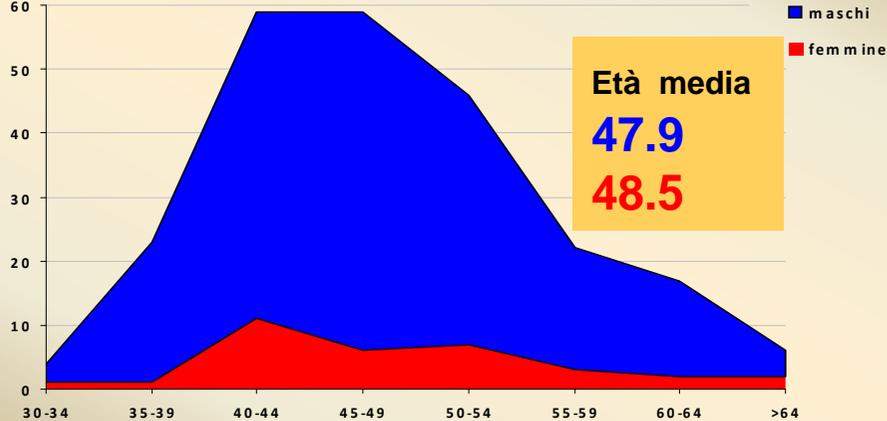
2003



Età media
45.6
45.9

Distribuzione del personale tecnologo per fasce di età

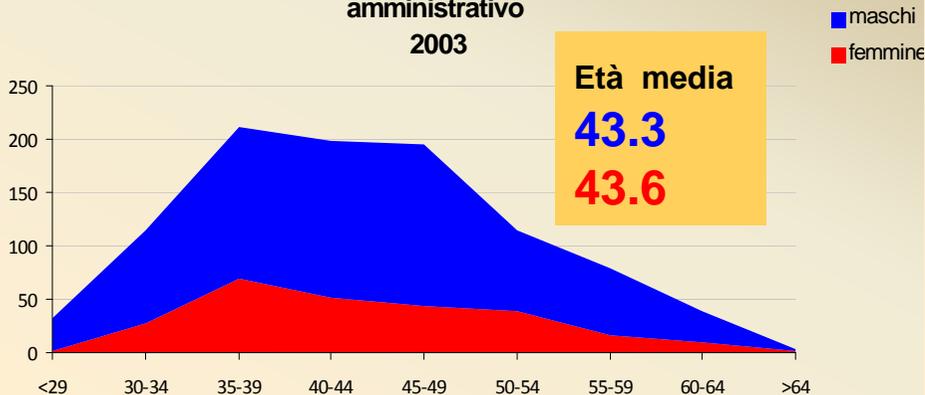
2010



Età media
47.9
48.5

Distribuzione per fasce di età del personale tecnico amministrativo

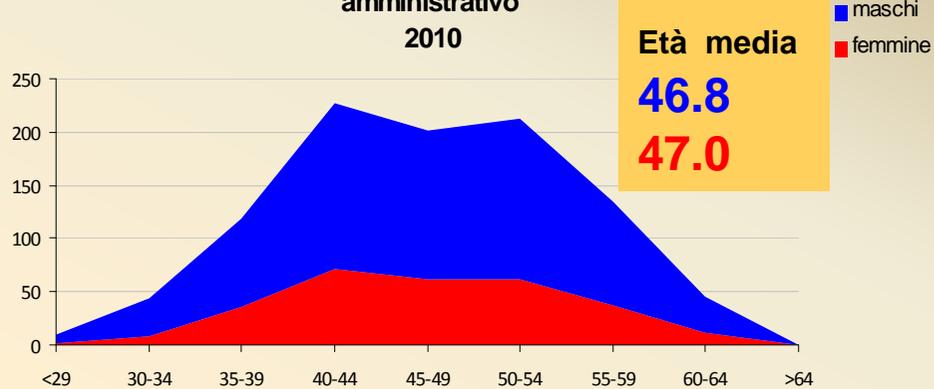
2003



Età media
43.3
43.6

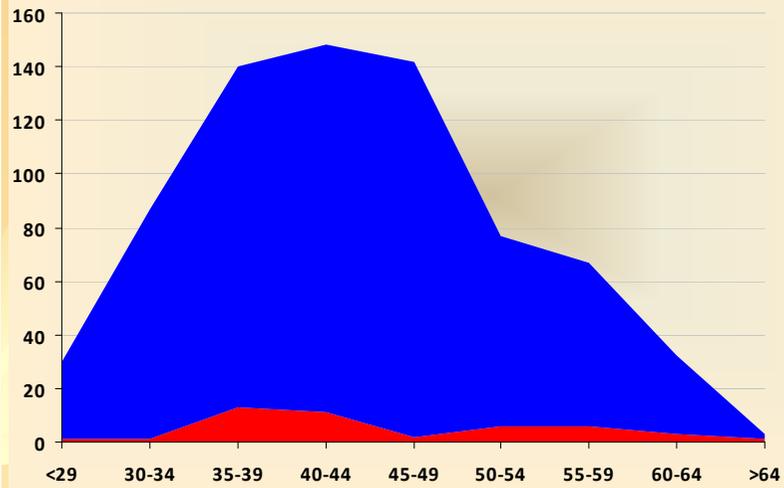
Distribuzione per fasce di età del personale tecnico amministrativo

2010

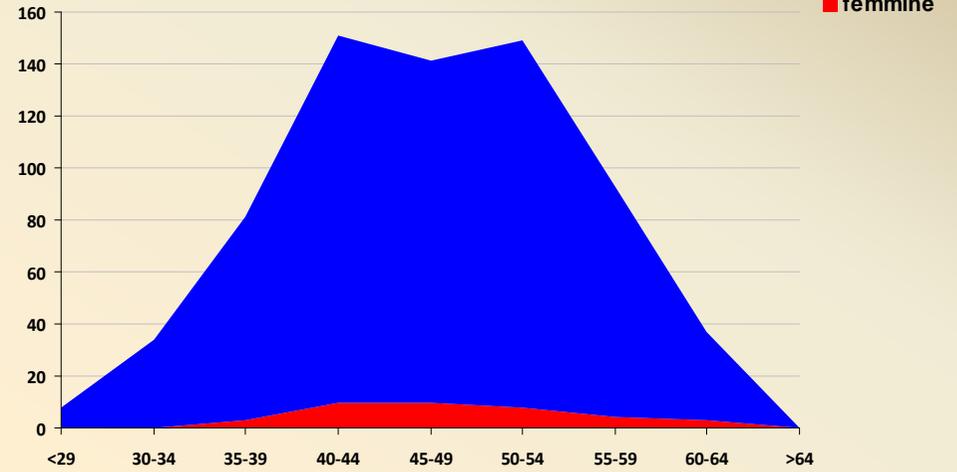


Età media
46.8
47.0

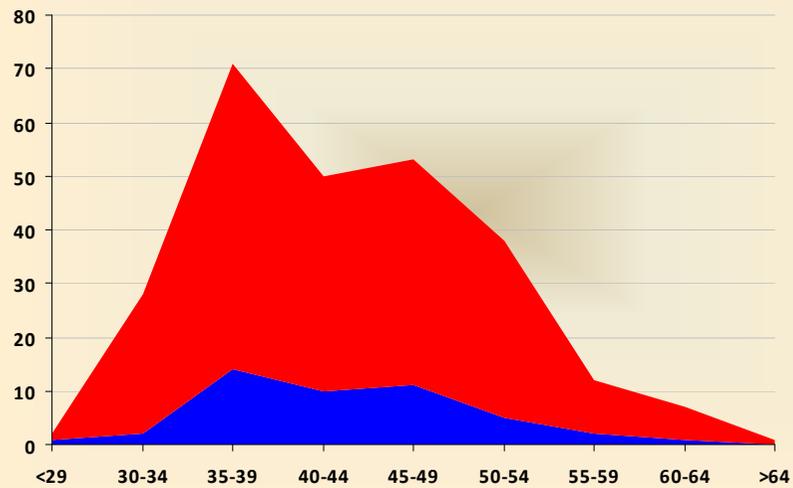
distribuzione del personale tecnico per fasce di età
2003



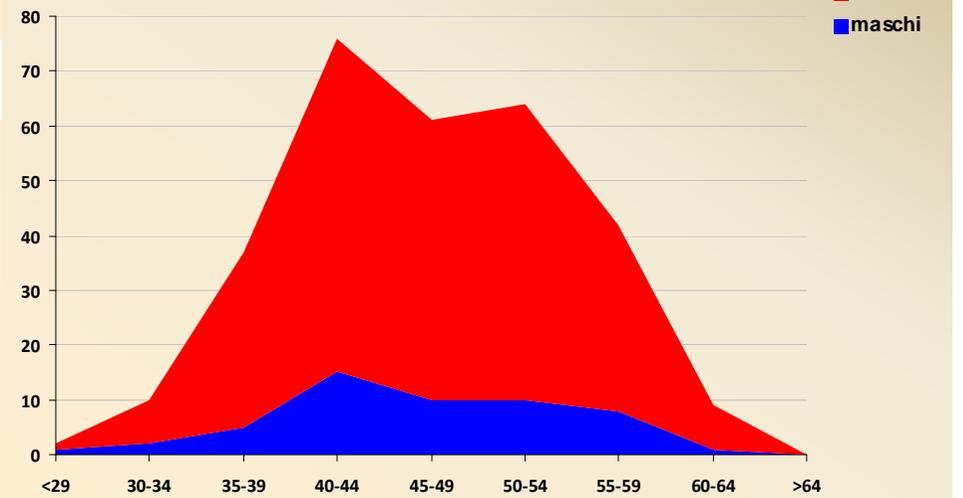
Distribuzione per fasce di età del personale tecnico
2010



distribuzione del personale amministrativo per fasce di età
2003



Distribuzione per fasce di età del personale amministrativo
2010



Distribuzione del personale ricercatore (somma per fasce di età)

Nel 2003, la fascia di età con la maggiore presenza complessiva, **sia per gli uomini che le donne**, era quella dei 40-44 anni, con una rilevante frazione di personale sotto i 40 anni.

Nel 2010 il **massimo si sposta alla fascia** dei 45-49 anni. Tra il 2003 e il 2010, nella fascia di età 40-44, le donne diminuiscono del 44% (da 40 a 23), a fronte di una diminuzione fra gli uomini del 21% (da 123 a 98). Le fasce di età sotto i 40 anni si svuotano per entrambi i generi.

Due problemi: 1) ente non assume in numero da assicurare la continuità dell'attività, 2) la disparità di genere è in aumento

Carriera per ricercatori



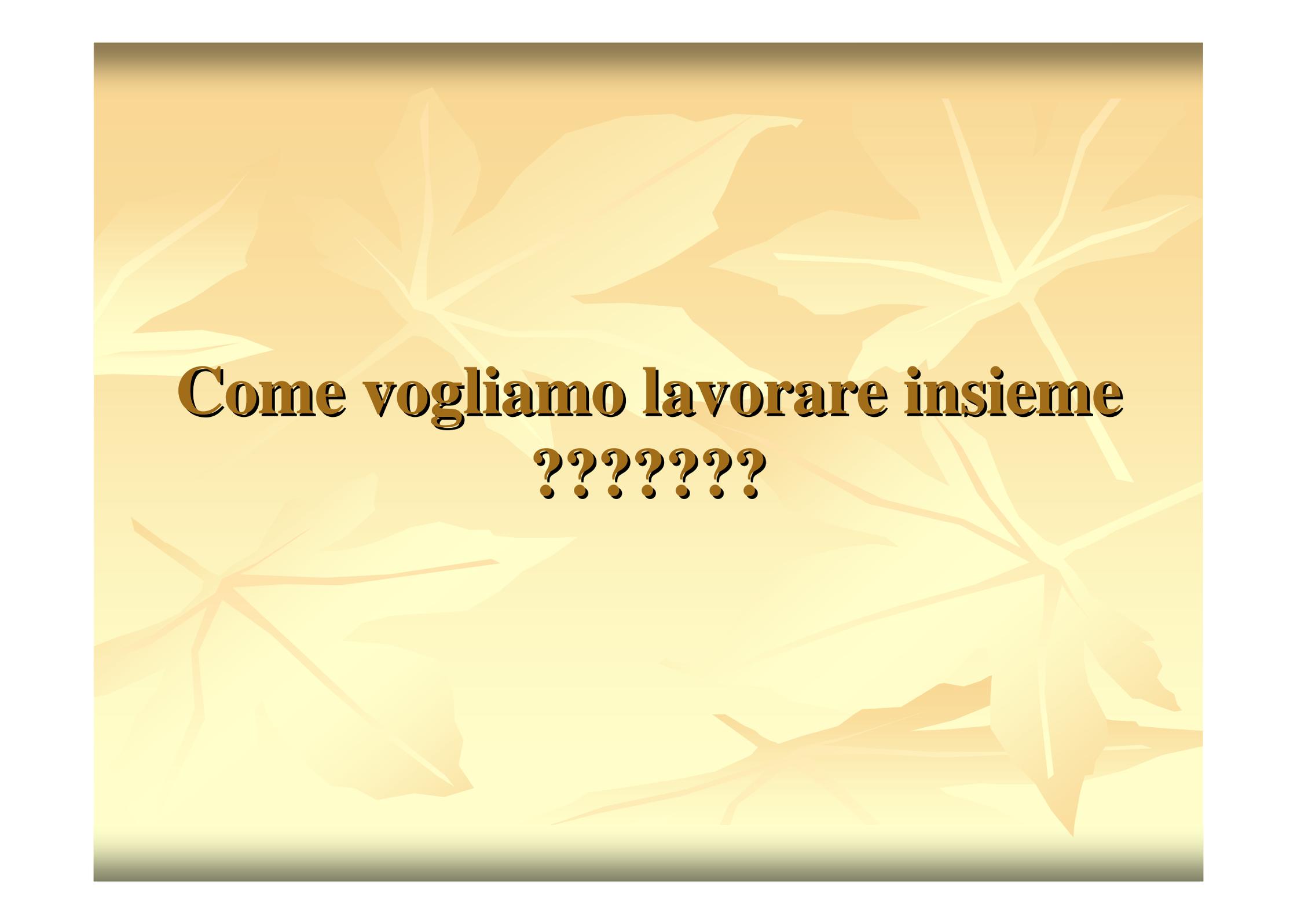
Donne sono promosse dal III livello con probabilita' simili a quelle degli uomini, ma con anni di ritardo

Carriera per ricercatori

	Ricercatori uomini/donne	Frazione di donne ricercatrici nel I livello	Frazione di uomini ricercatori nel I livello
Nord	$250/51=4.9$	$6/51=0.12$	$68/250=0.27$
Centro	$122/36=3.38$	$7/36=0.19$	$30/122=0.25$
Sud	$81/23=3.52$	$1/23=0.04$	$18/81=0.22$

La probabilita' per una donna di arrivare al I livello e' minore di quella di un uomo. Questo risultato e' in linea con studi che evidenziano come una donna debba pubblicare/avere titoli pari al doppio di un uomo per essere giudicata equivalente

Ci sono solo 14 ricercatrici donne nel I livello (7 tra Frascati e Roma 1, solo 1 nel Sud)



Come vogliamo lavorare insieme

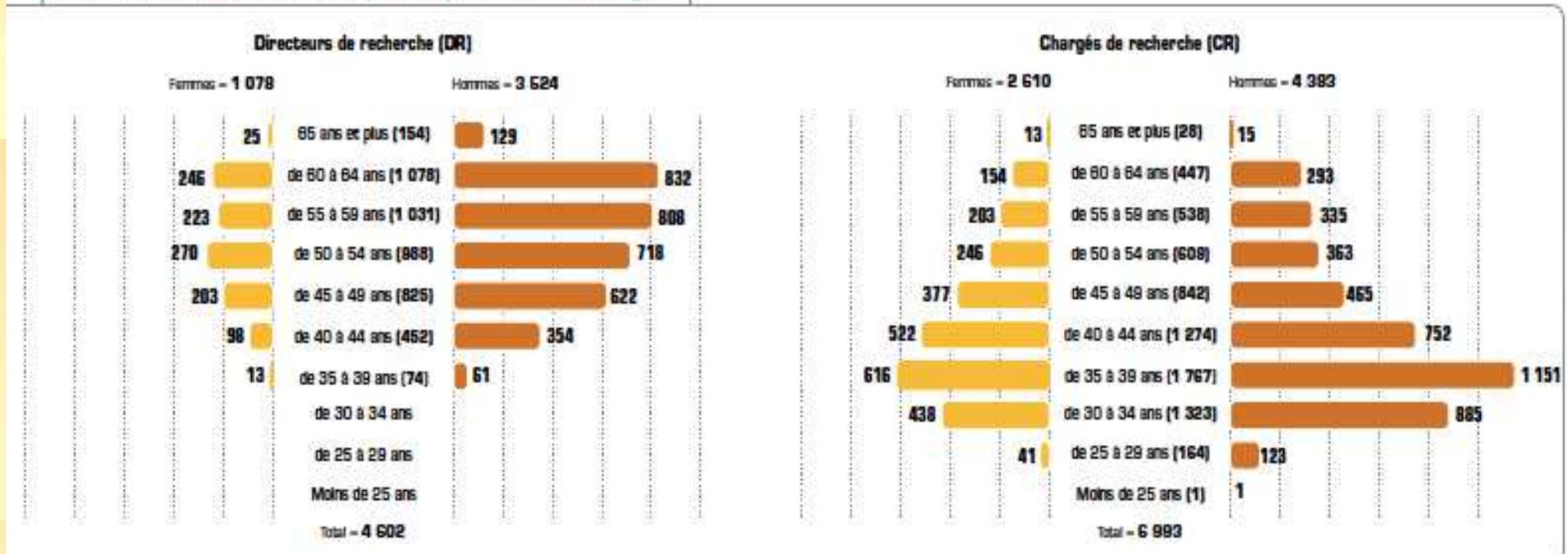
???????



Grazie per l'attenzione

I ricercatori nel CNRS in Francia, 2008

Les chercheur-e-s du CNRS par corps et tranche d'âge



In Francia i giovani sono assunti come ricercatore a 30 anni, la distribuzione in fasce di età è uniforme. Importante per assicurare continuità

La parité dans les métiers du CNRS 2008 / 2009



CNRS

- Da molti anni, il Centro Nazionale per la Ricerca Scientifica **lavora per promuovere studi di genere**, la loro interdisciplinarietà e la loro distribuzione all'interno della società francese.
- Sono stati realizzati due convegni, in collaborazione con il Ministero dell'istruzione superiore e della ricerca, dove si è focalizzata l'attenzione sul ruolo delle donne nella scienza e le loro sotto-rappresentanza.
- **Il CNRS si è assegnato un compito operativo** : realizzare un osservatorio per migliorare la parità professionale nell'istituzione. Da allora il CNRS ha indicatori e analisi per meglio comprendere gli ostacoli alla carriera delle donne nella scienza, e lavora attivamente per il loro riassorbimento
- Sono state realizzate due opuscoli "La parità dei mestieri nel CNRS", destinati fin dall'inizio ad essere complementari al Bilancio dell'Ente. Gli opuscoli presentano nel modo più completo possibile un'analisi della situazione di parità nel CNRS attraverso l'indice di parità.
- Concepito come strumento di dialogo sociale, **la realizzazione dell'opuscolo ha come obiettivo quello di incoraggiare la riflessione sulla questione della parità sul posto di lavoro**, condividendo un dato comune. Al contempo esso rappresenta uno strumento per valutare il lavoro che resta da svolgere per raggiungere l'obiettivo della parità nel CNRS.