



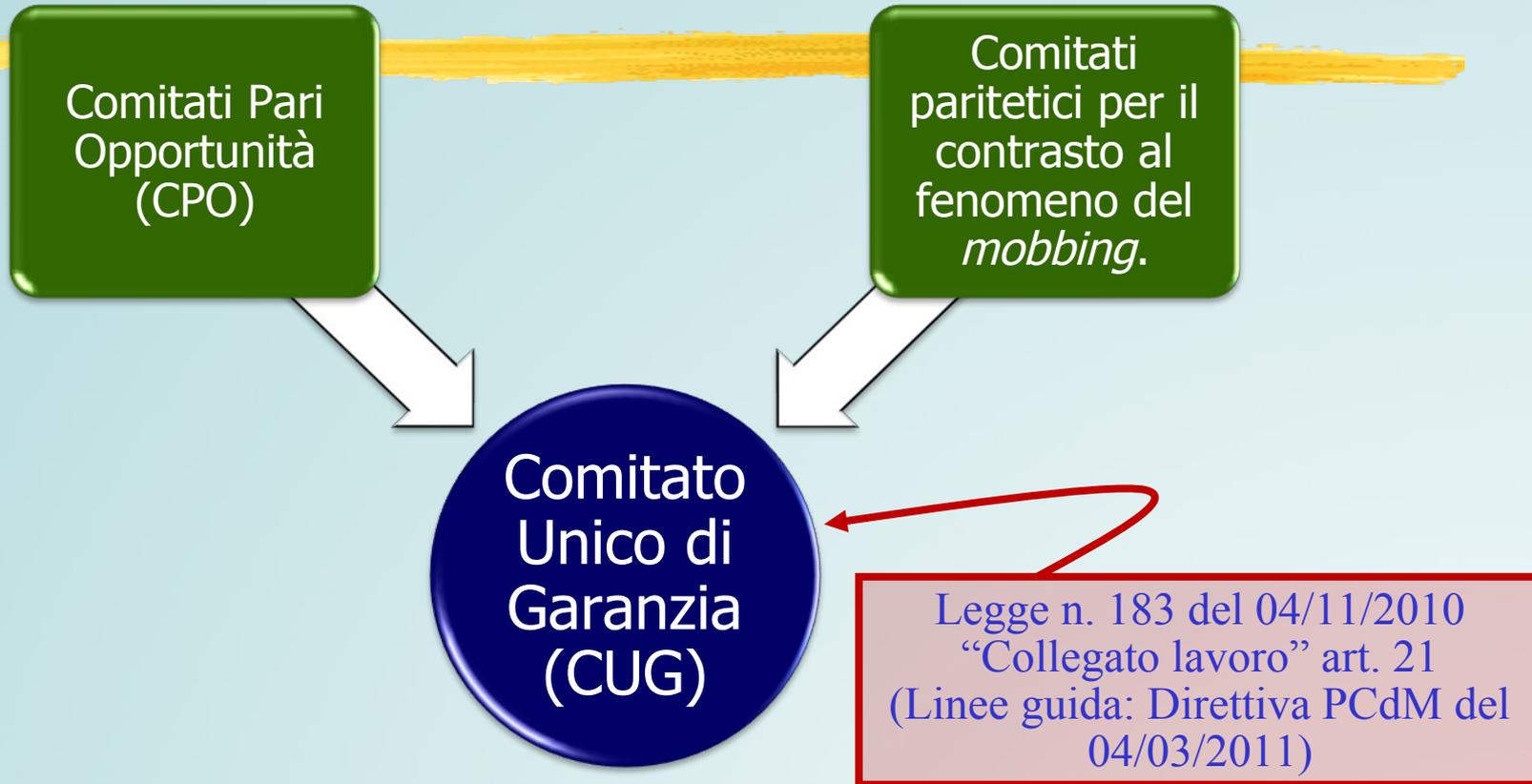
Il Comitato Unico di Garanzia



GRAZIE per avermi invitata

**Maria Rosaria Masullo (iaia)
CUG & INFN Na**

Dai CPO ai CUG



«... il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, *unificando le competenze in un solo organismo*, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, ..., dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni»

Perché agire

- Spreco di talenti e investimento pubblico
- Provata correlazione tra massa critica di donne a livelli apicali e miglioramento performance (cfr. Catalyst)
- Le diversità di sesso, razza, educazione, nazione d'origine, carattere e le capacità personali: stimolano la creatività e la capacità d'innovazione; migliorano le capacità di “problem solving” dei gruppi di lavoro.

CUG: la premessa

“equità ed imparzialità” nell’accesso alle opportunità lavorative, politiche ed economiche



• Concetto di PARI OPPORTUNITA’

“diversità “ o meglio valorizzazione delle differenze.



• Concetto di PARI OPPORTUNITA’

questo concetto richiede un **processo di trasformazione culturale ed organizzativa** delle istituzioni, anche scientifiche

• **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 **lo strumento che può consentire ed accelerare il processo di trasformazione.**

CUG: la premessa

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.

CUG: dalla teoria alla pratica

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:

- indirizzare adeguatamente ed efficacemente le proprie proposte;
- essere coinvolto nei processi/progetti di propria competenza e che richiedono un suo parere;
- avere elementi sufficienti per poter verificare gli esiti delle azioni proposte.

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.

CUG: dalla teoria alla pratica

La verifica è utile ai fini della rimozione della criticità dell'ambiente lavorativo

• I temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo diventano quindi **elementi di valutazione della performance dell'Ente.**



• **Importante relazione diretta con CVI (Comitato di Valutazione Internazionale) ed OIV (Organismo Indipendente di Valutazione).**

• **Relazione con il personale !!!**

COMPITI DI VERIFICA

- dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone prassi in materia di pari opportunità e di benessere lavorativo;
- degli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- degli esiti di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (*mobbing*);
- della assenza di discriminazioni (diretta ed indiretta);
- diffusione della cultura di genere.

II CUG INFN

Componenti Effettivi		Componenti Supplenti	
Maria Rosaria Masullo (Na)(Presid.) Prim Ric		Alessandro Bartoloni	(RM1) 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 Am V – CISL	Elena Amadei	(BO) Coll Am VI – CISL
Angela Gargano	(NA) Prim Ric – ANPRI	Barbara Liberti ANPRI	(Trieste/RM2) Ric – ANPRI
Alessia Bruni	(BO) Ric – USI RDB		
Giovanni Barbagallo	(LNS) CTER IV – UIL	Giuseppe Panascì	(LNS) CTER IV – UIL

«Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.»

II CUG INFN

- Siamo **una realtà trasversale** a tutto l'ente ed in ciò possiamo veramente rappresentare
- **il legame fra dipendenti e amministrazione in tutte le tematiche sulla parità e sulle pari opportunità**
- (i diritti delle persone non sono solo per le donne)

- **IL CUG PUO' E DEVE FARE RETE**

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

- Cosa abbiamo fatto?

II CUG INFN

**Abbiamo scritto il nostro Regolamento
(regola il funzionamento del Comitato).**

[NORMATIVE E REGOLAMENTI PER IL PERSONALE](#)

<http://www.infn.it/CUG/index.php/normativa-e-documenti-utili/28-normativa-del-personale>

<http://www.infn.it/CUG/index.php/normativa-e-documenti-utili/27-regolamenti>

http://www.infn.it/CUG/images/normativa/cug_regolamento_2012.pdf

II PTAP 2011-2013

Il Piano triennale di azioni positive (PTAP) 2011-2013 è stato proposto ed approvato a fine settembre 2011 (ripreso lavoro lasciato nel passaggio CPO-CUG)

Valorizzazione Risorse Umane

- **Promozione della presenza femminile nei livelli apicali**
- **Adozione e applicazione del Codice Minerva (concorsi)**
- **Istituzione di una anagrafe delle competenze per il personale TTA**
- **Codice di Buone Prassi (azioni)**

Statistiche di genere

Individuazione delle criticità di genere e generazionali con particolare riferimento al differenziale retributivo

Promozione della cultura di genere

Formazione ed informazione del personale e della dirigenza

II CUG INFN

**Compiti
propositivi**

- **Integrazione del documento sulla maternità nel DVR (2012)**
- **analisi delle esigenze contributi asili nido e scuole materne: spinta verso una pari distribuzione dei fondi per sezione:::momento di transizione**
- **Entreremo nella commissione per l'assegnazione dei contributi "asili&co"**

II CUG INFN

Compiti
consultivi

- **Regolamento del personale (2011)**
- **Elaborazione nuovo codice di Comportamento (dicembre 2011)**
- **Presenza nel gruppo di lavoro CNPISA su stress lavoro correlato e benessere**
- **Gruppo di lavoro per il disciplinare sui bandi di concorso (2012)**
- **Contribuito all'integrazione del documento sulla maternità nel DVR (2012)**
- **Contributo al Piano triennale (dal 2011)**
- **Contributo al rapporto per il CVI (dal 2011)**
- **Presenza femminile (1/3) in tutte le commissioni concorsuali dell'ente**

II CUG INFN

Compiti di verifica

Ogni anno va presentata la relazione annuale sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e benessere organizzativo

II CUG INFN

Promozione del
linguaggio non
sessista nei
documenti dell'ENTE

Sicurezza e salute di
genere.

II CUG INFN

Il nuovo Codice di comportamento è stato approvato in dicembre ed è il frutto della collaborazione tra la Consigliera di Fiducia, il CUG e l'Ente.

Stiamo completando un documento in pdf per la diffusione.

II CUG INFN

Stiamo lavorando sulla **Trasparenza** :
ad esempio vorremmo che il nostro sito fosse il massimo della trasparenza dando informazioni sull'Ente che non si trovano facilmente.

Cosa vorreste trovare nel sito HOME INFN che ora non c'è?

Quali informazioni ?

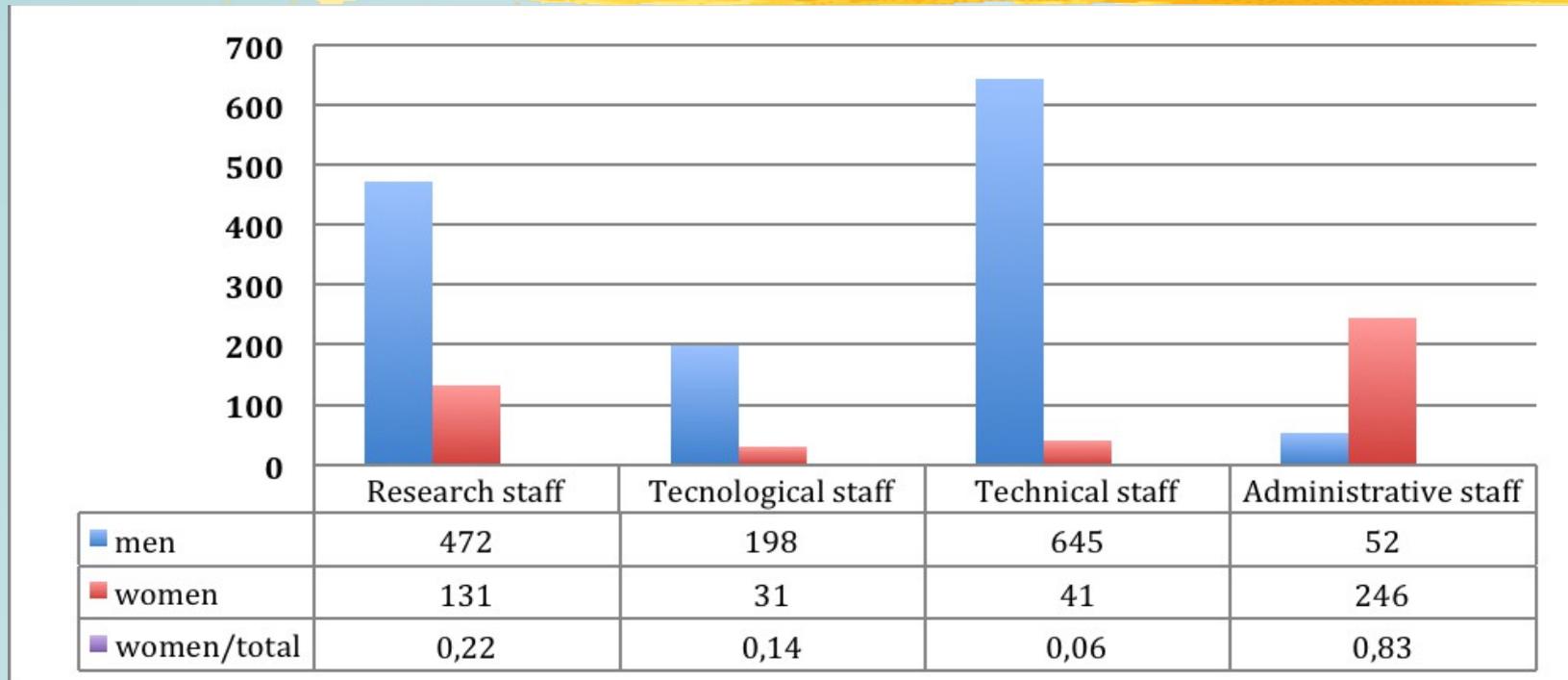
sito infn / trasparenza in fase di costruzione..
Volete inviarci qualche suggerimento?

II CUG INFN

COME LAVORIAMO

- Definiti gruppi di lavoro.
- A volte interagiscono con realtà esterne, ad esempio rappresentanti del personale, sindacati, etc
- Abbiamo riunioni skype ogni mese e tre/quattro riunioni plenarie

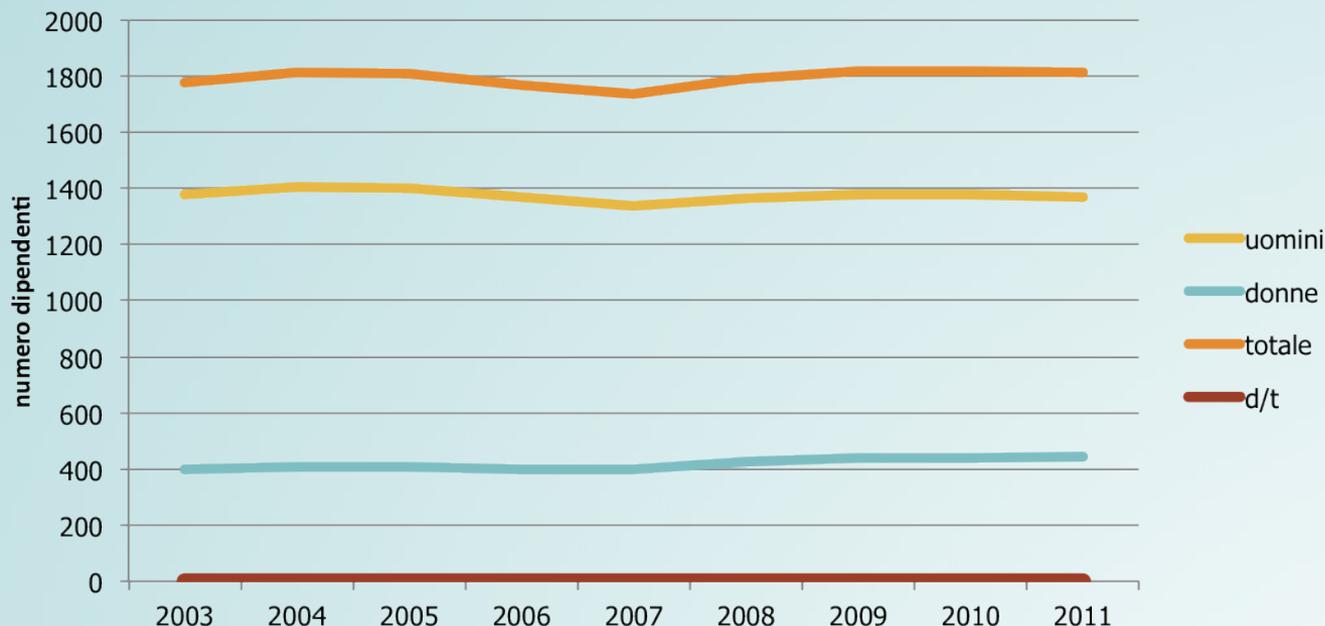
Le statistiche : studio di genere e generazionale del personale INFN - 2011



- Il personale si distribuisce nei profili di ricercatore (33% del personale), tecnologo (12.6%), tecnico (37.6%) e amministrativo (16.4%). Le donne sono 443, gli uomini 1368, con un rapporto uomini/donne di 3 a 1. Il rapporto uomini/donne è 3.6 per i ricercatori, 6.3 per i tecnologi, 18.6 per i tecnici mentre il rapporto donne/uomini è 4.7 per gli amministrativi.

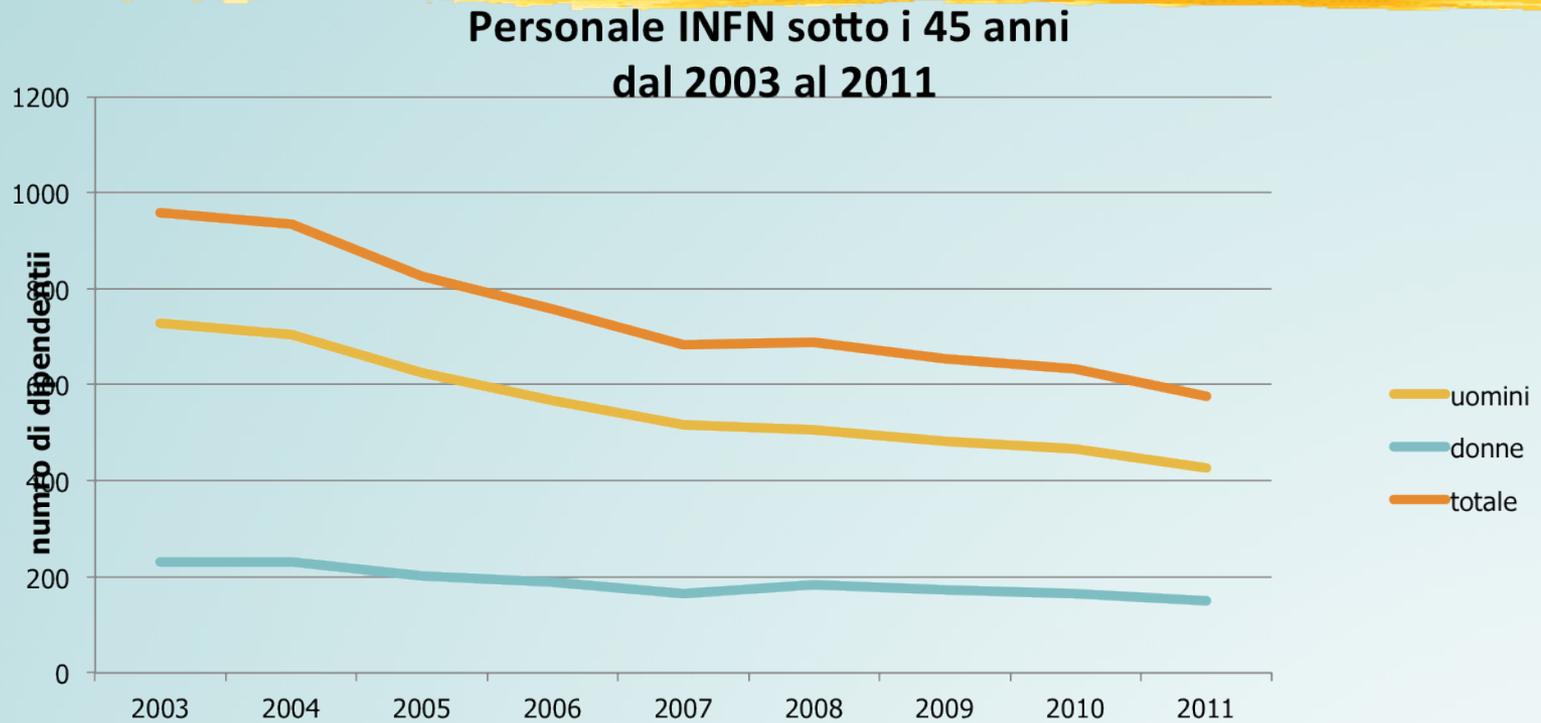
Le statistiche : studio di genere e generazionale del personale INFN

Personale INFN dal 2003 al 2011



- Il numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato dal 2003 a maggio 2011, appare praticamente costante, passando da 1778 a 1812 (+2,0%). [dati conto annuale]
- Anche la frazione di donne assunte appare costante, da 3.5 a 3.1 (indice ID= uomini/donne).

Come eravamo..come siamo

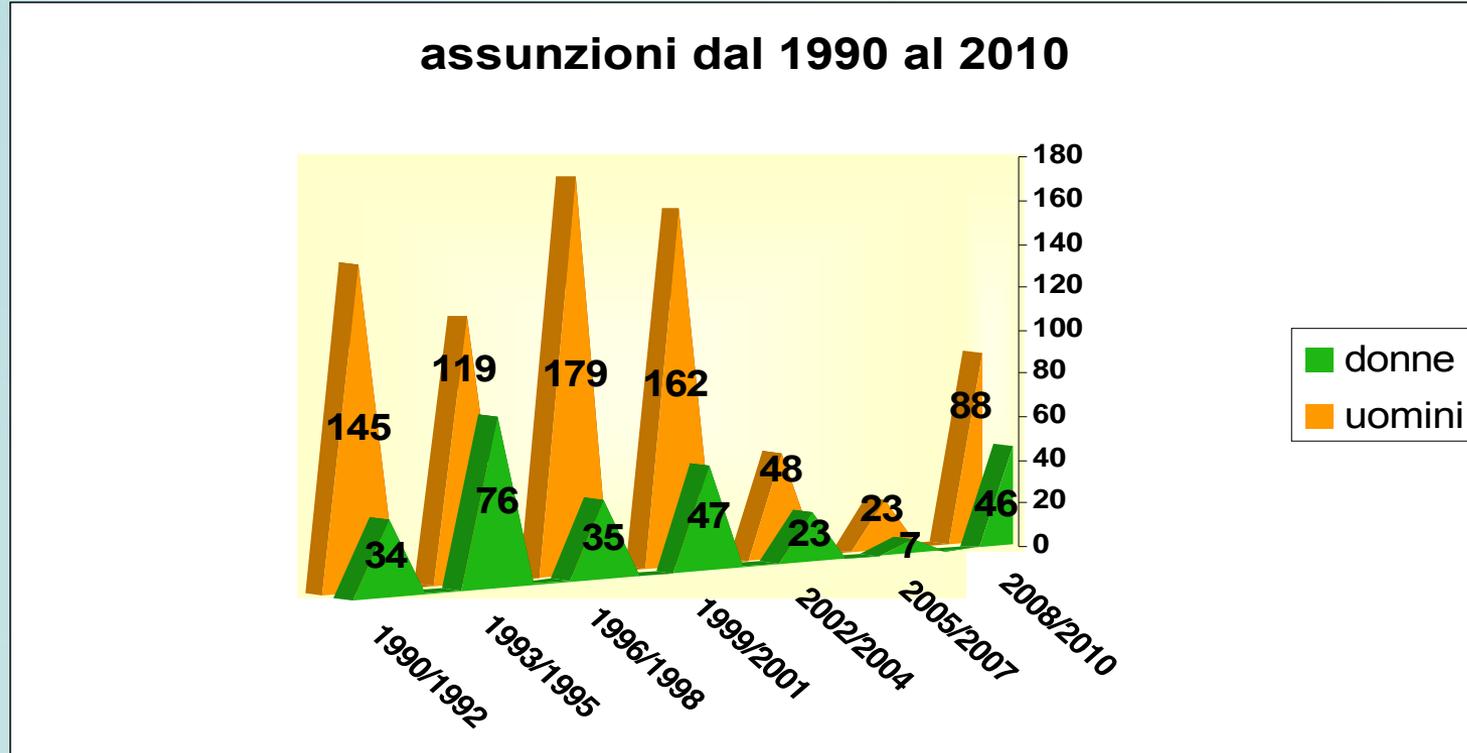


La distribuzione per fasce di età del personale è variata considerevolmente portando a un complessivo sensibile invecchiamento, dovuto sia alla significativa diminuzione delle assunzioni sia all'incremento dell'età dei neo-dipendenti.

Al momento la distribuzione per età del personale tutto ha un picco intorno ai 45-54 anni!! Il personale sotto i 45 è diminuito dal 2003 (958unità) al 2011 (576) del 40%

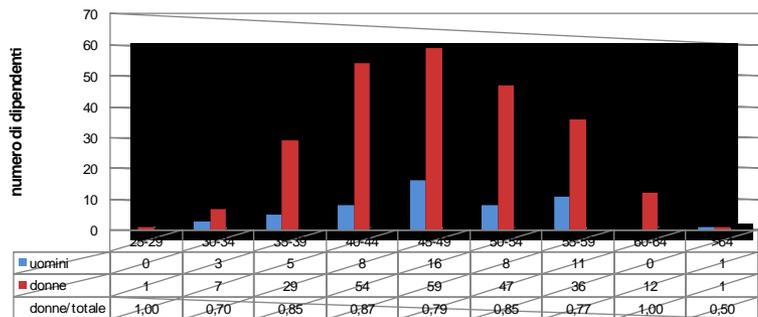
Le statistiche di genere

- In realtà analisi più approfondite mostrano un complessivo invecchiamento dell'Ente, essenzialmente dovuto alla significativa diminuzione delle nuove assunzioni.

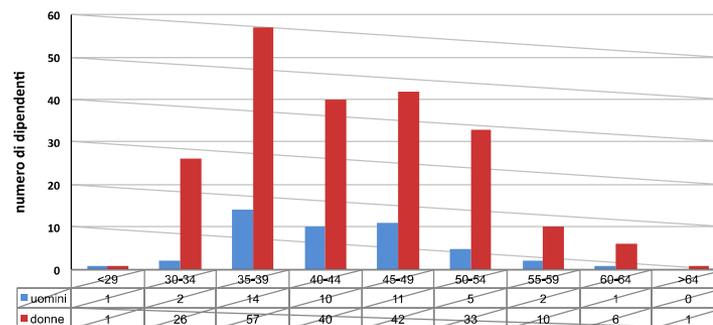


Due problemi: 1) ente non assume in numero da assicurare la continuita' dell'attivita', 2) la disparita' di genere e' in aumento

Distribuzione per fasce d'età del personale amministrativo 2011



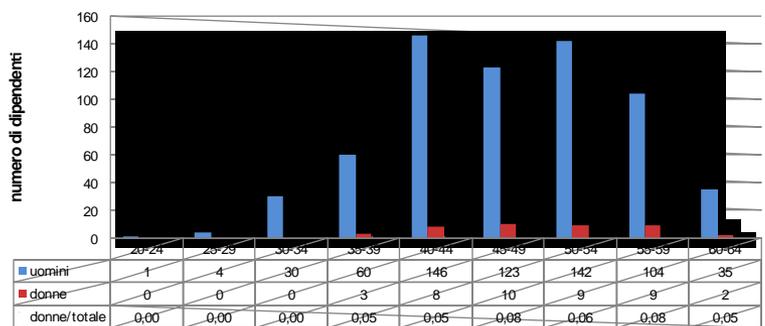
Distribuzione per fasce d'età del personale amministrativo 2003



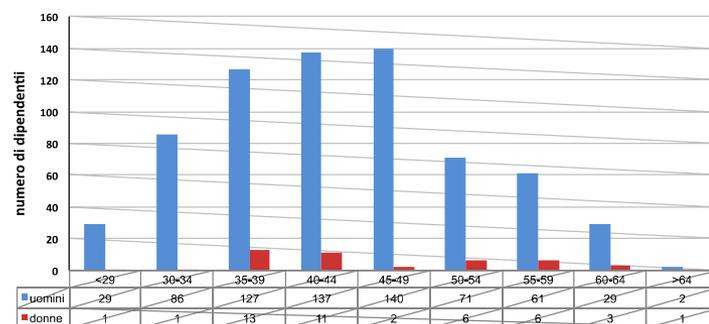
2011

2003

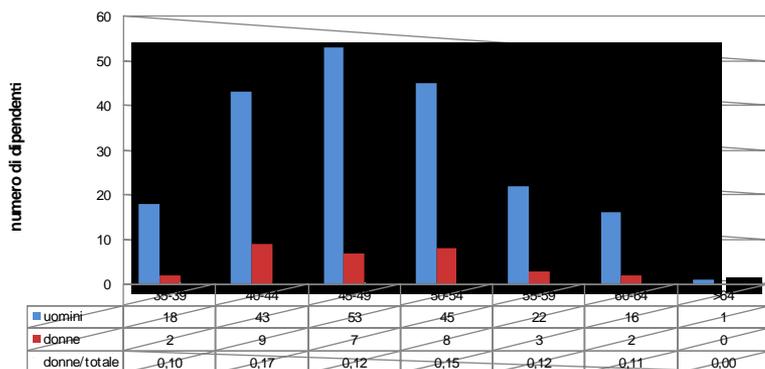
Distribuzione per fasce d'età del personale tecnico 2011



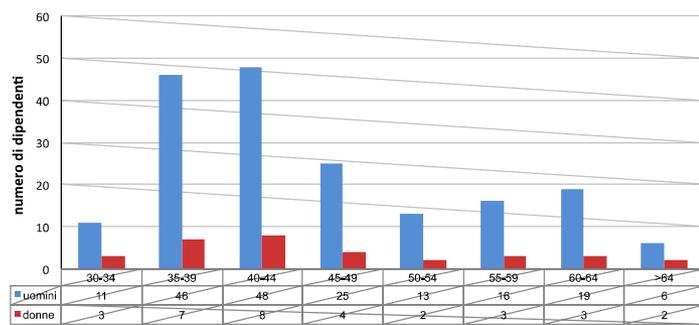
Distribuzione per fasce d'età del personale tecnico 2003



Distribuzione per fasce d'età del personale tecnologico 2011

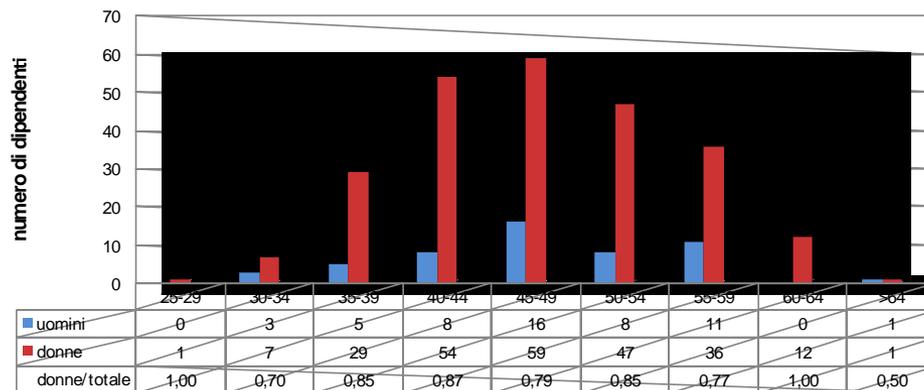


Distribuzione per fasce d'età del personale tecnologico 2003

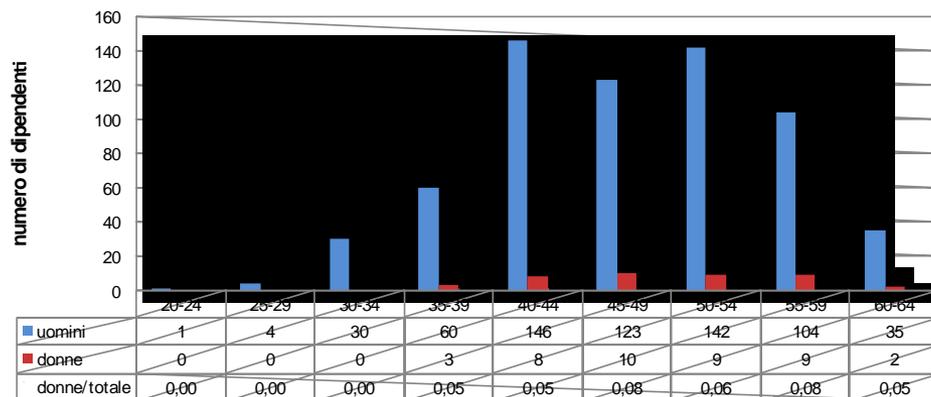


Le statistiche di genere

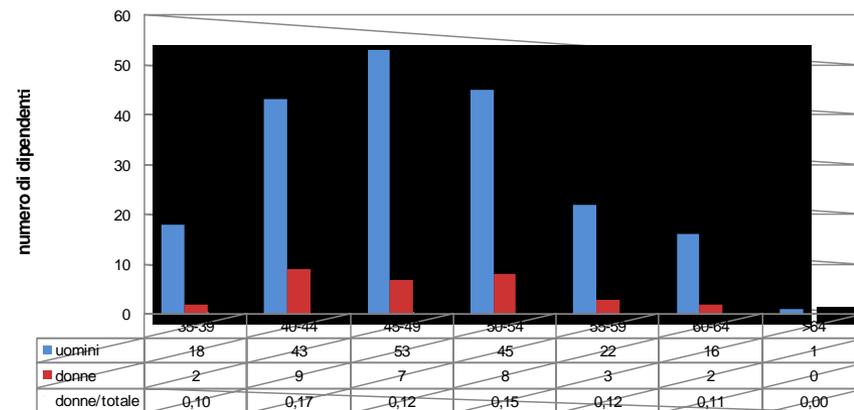
Distribuzione per fasce d'età del personale amministrativo
2011



Distribuzione per fasce d'età del personale tecnico
2011

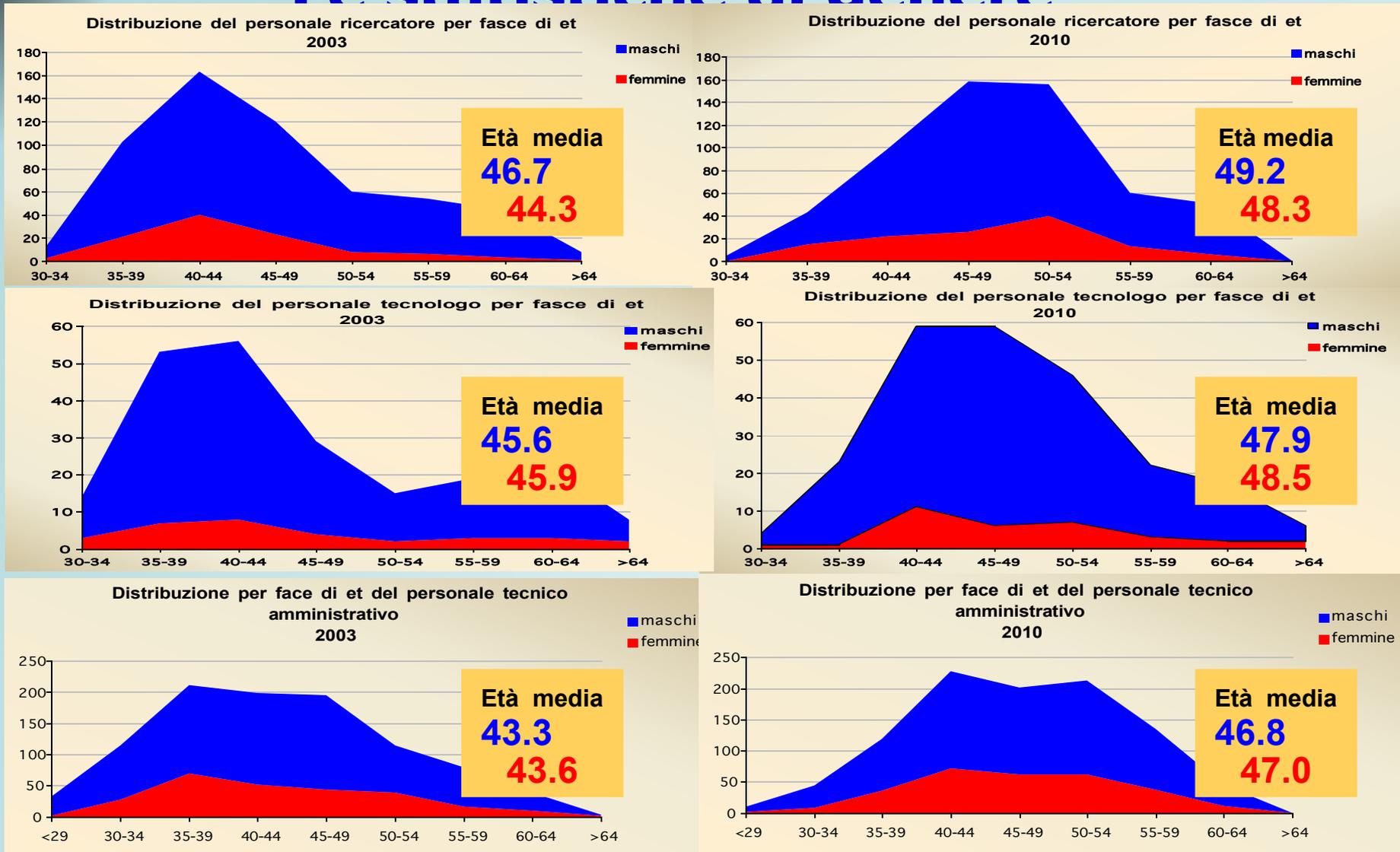


Distribuzione per fasce d'età del personale tecnologo
2011



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

I le statistiche di genere



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

Le statistiche di genere e generazionali

Uno dei problemi conseguenti alla carenza di giovani è sicuramente il trasferimento di competenze tra generazioni, si pensi ad esempio al trasferimento di competenze tecniche nelle piccole sezioni.

Inoltre, per i ricercatori, si riscontra che la diminuzione di assunzioni è più grande per le giovani donne che per gli uomini, il che comporta una maggiore disparità di genere tra le nuove generazioni.

Cosa cambia dal punto di vista della salute e delle sicurezze ?

II CUG INFN: PTAP 2011-2013

Valorizzazione delle Risorse Umane

	Obiettivi Descrizione	Soggetti attuatori Collaborazioni
Istituzione di una anagrafe delle competenze per il personale TTA	<p>Rendere visibili le competenze riconosciute per l'attribuzione di responsabilità e di incarichi e per accrescere l'oggettività 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 CUG, Tavolo di Concertazione MIUR e Dipartimento Pari Opportunità (DPO)</p>
Codice di Buone Prassi	<p>Identificazione delle buone/non-buone prassi, ai fini della promozione della partecipazione dei dipendenti alla strategia scientifica ed organizzativa dell'Istituto.</p> <p>Individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'Istituto.</p>	<p>Dirigenza, CUG, Consigliera di Fiducia. Progetto GENIS-LAB</p>

II CUG INFN: PTAP 2011-2013

Adozione ed applicazione del Codice Minerva

Il Codice Minerva è un codice di procedura europeo proposto per le procedure di assunzione dei ricercatori, approvato a Bruxelles nel giugno 2005 dall'«*Helsinki Group for Women in Science*» dell'Unione Europea, raccomandato dalla Conferenza della Presidenza Europea a Vienna nel 2006.

- Il CPO lo aveva proposto già nel PTAP 2008-2010, per questo riportato nel piano triennale 2009-2011.
- Le 5 prescrizioni di base per attuare il codice sono:
 - 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.

Il Benessere organizzativo: il questionario Magellano

- Il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a punto uno strumento di analisi del clima organizzativo per le organizzazioni pubbliche.
- L'idea è quella di partire da un'analisi dei luoghi di lavoro tramite la somministrazione di questionari ai dipendenti per poter poi attuare delle azioni di cambiamento positivo nel contesto lavorativo.
- L'INFN ha adottato tale progetto con la precedente Consigliera di Fiducia e sono stati presentati dei questionari solo ai dipendenti di alcune sezioni.
- il questionario è stato proposto a tutte le sezioni, entro la fine dell'anno verranno distribuiti i risultati delle indagini

Il Benessere organizzativo: il questionario Magellano

1. Centratura sull'organizzazione piuttosto che sull'individuo
2. Approccio preventivo e di promozione della salute piuttosto che riparativo
 - **Valutazione e monitoraggio delle condizioni organizzative** che contribuiscono a generare, sostenere e promuovere salute e benessere nella comunità lavorativa
 - **Individuazione di interventi di miglioramento** sulla base delle nuove conoscenze apprese dall'organizzazione
 - **Attenzione alla Salute : non significa solo ridurre i segnali di malattia o disagio (rimuovere i rischi) ma anche creare degli Indicatori di salute.**

Lo stress da lavoro correlato

- Il Dlgs 81 /2008 art.28 richiede che venga effettuata una valutazione dei rischi dell'ambiente lavorativo tenendo conto dello stress da lavoro correlato.
- Un gruppo di lavoro interno all'INFN (interno alla commissione CNPISA) ha elaborato un documento unico su tale valutazione che è stato distribuito a tutte le sezioni per l'applicazione.
- Il documento parte dal modello elaborato dall'Istituto per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro.
- La valutazione viene effettuata da tutti i Direttori nella propria sezione avvalendosi dell'aiuto del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Lo stress da lavoro correlato

- Scopo di tale valutazione (oggettiva) è la prevenzione e l'obiettivo finale è il benessere organizzativo.
- Legata al progetto Magellano <http://www.magellanopa.it>) per la valutazione soggettiva.
- **Nella terza fase della somministrazione dei questionari sul benessere sono stati proposti incontri congiunti.**

Benessere, sicurezza e salute

- a) Puntare ad un ambiente di lavoro confortevole, salubre, sicuro per le lavoratrici ed i lavoratori
- b) Adottare un sistema di gestione delle sicurezze e della salute significa sviluppare una metodologia che ingloba azioni e procedure finalizzate a gestire in maniera sistematica tutte le questioni relative a salute e sicurezza
- c) Coinvolgere e far partecipare i destinatari : trasformare le questioni di sicurezza e salute da conoscenza di pochi tecnici ad una cultura diffusa
dove il benessere nasce anche dalla consapevolezza che “qualcuno” si prende cura di noi.
Rapporto di fiducia basato sull’implementazione di una metodologia, sull’esistenza di procedure definite e applicate.

Benessere, sicurezza e salute: uno sviluppo ulteriore

Una questione anche di genere

Diffondere la cultura della sicurezza è un passo fondamentale per considerare e valorizzare il ruolo di tutti gli individui. In tal senso una cultura innovativa deve essere capace di cogliere le differenze, le particolarità delle singole lavoratrici e lavoratori, legate al sesso, all'età, alla disabilità, alla razza.

Si parla in generale di questioni di genere
Promuovere una cultura della soggettività in materia di prevenzione e sicurezza significa migliorare le condizioni lavorative di tutti i dipendenti poiché introduce nuove competenze, nuove idee, nuove metodologie

*Un approccio non neutro al problema consente di individuare lacune conoscitive :
necessaria una fotografia di genere dei rischi nei diversi ambienti di lavoro*

Il Futuro?

Collaboriamo? Condividiamo ?

AAA. Cercasi referenti locali per il CUG

dall'art. 5 del regolamento CUG

i componenti in rappresentanza INFN..... sono designati tra tutto il personale di ruolo dell'INFN... sulla base delle candidature pervenute

Grazie per l'attenzione!