

Azione in ordine di priorità	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/collaborazioni	Azioni realizzate/in corso/criticità
<p>Valorizzazione delle Risorse Umane</p>			
<p>- Promozione della presenza femminile nei livelli apicali</p>	<p>Promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali e monitorare il raggiungimento dell'obiettivo del 25% richiesto dalla Commissione Europea.</p>	<p>Dirigenza, Direzione Affari del personale <u>Collaborazioni:</u> CUG</p>	<p>1 donna su 6 in giunta, 4 donne/35 nel direttivo</p> <p>Solo 12 donne dirigenti di ricerca, la probabilità delle donne di essere dirigente di ricerca è la metà di quella di un uomo (12/138=8.6% per ricercatori donna, 98/478=20.5% per ricercatori di sesso maschile) Statistiche sul sito CUG</p> <p>Presenza di donne, almeno 1/3, in tutte le commissioni di concorso</p>
<p>- Adozione e applicazione del Codice Minerva</p>	<p>Istituzione di una banca dati per ogni concorso con i curricula dei concorrenti e dei commissari. Rendere i curricula pubblici all'interno del portale INFN.</p> <p>Inserimento nel bando di concorso del richiamo alle leggi italiane che a parità di eccellenza preferiscono le donne.</p>	<p>Dirigenza, Direzione Affari del Personale, Servizio Coordinamento Banche Dati <u>Collaborazioni:</u> CUG, Tavolo di Concertazione MIUR/DPO</p>	<p>Chiarimenti chiesti dal CUG al Garante della Privacy e risposta del Garante http://web2.infn.it/CUG/index.php/it/normativa/55-trasparenza-linee-guida</p> <p>L'INFN preferisce inserire il codice Minerva entro un regolamento dei concorsi.</p> <p>Inserimento nel bando solo formale, i bandi riportano altri criteri di priorità.</p>
<p>- Istituzione di una anagrafe delle competenze per il personale TTA</p>	<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 <u>Collaborazioni:</u> Tavolo di Concertazione del MIUR e del Dipartimento Pari Opportunità, CUG</p>	<p>E' stata creata una banca dati entro il portale, http://www.infn.it/cvonline/</p> <p>Iniziativa presentata al personale.</p>
<p>- Codice di Buone Prassi</p>	<p>Identificazione delle buone/non-buone prassi per la promozione della partecipazione delle persone alla strategia scientifica e organizzativa dell'Istituto.</p>	<p>Dirigenza, CUG, Consigliera di Fiducia <u>Collaborazioni:</u> progetto GENIS-LAB</p>	<p>Buone prassi inserite nel V PTAP</p> <p>E' stata approvata una procedura di interpello per selezionare i/le componenti del CUG http://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/NormativaCug/2014115Disciplinare%20interpello%20consultazione.pdf</p> <p>Interviste ai dipendenti pubblicate sul sito http://web2.infn.it/CUG</p>

	<p>Individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'Istituto</p>		<p>Congedo parentale e di maternità inserito nei bandi per assegni di ricerca</p> <p>INFN copre il 20% dello stipendio durante l'astensione obbligatoria per maternità in caso di assegni esterni</p> <p>Il Codice di Condotta è stato rivisto e presentato al personale in incontri della Consigliera in tutte le sezioni, è stato prodotto un opuscolo per divulgare il Codice</p> <p>http://web2.infn.it/CUG/index.php/it/consigliera-di-fiducia</p>
<p>Human Resources Strategy for Researchers</p>	<p>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, elaborazione di una strategia delle risorse umane (HRS) dell'Ente.</p> <p>Verifica dell'attuazione dell'HRS e valutazione della necessità di eventuali modifiche massimo ogni due anni.</p> <p>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>	<p>Dirigenza, CUG, Direzione Affari del personale</p> <p><u>Collaborazioni:</u> progetto GENIS-LAB, tavolo di concertazione MIUR/DPO, Comitato Interno di Valutazione</p>	<p>CUG ha elaborato un piano per implementare la HRS e lo ha discusso con i rappresentanti del personale e la dirigenza.</p> <p>https://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2013/HRS_in_breve_GE_apr13.pdf</p> <p>La Giunta ha deciso di intraprendere il percorso per la HRS istituendo una commissione.</p> <p>Non è ancora stata presentata domanda formale alla Commissione Europea</p>
<p>Statistiche di genere e generazionali</p> <p>- Individuazione delle criticità di genere e generazionali con particolare riferimento al differenziale retributivo</p>	<p>Analisi dei dati del personale attraverso statistiche di genere e generazionali.</p> <p>Inserimento del parametro di genere, ove manchi, in tutti i dati dell'Istituto e analisi dei dati, quali ad esempio quelli del conto annuale, divisi per fascia di età, sulle assunzioni e passaggi di livello, sulla composizione delle commissioni di nomina dirigenziale ed elettive.</p> <p>Pubblicazione di una brochure annuale 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>	<p>Statistiche di genere e generazionali pubblicate sul sito CUG</p> <p>Statistiche di genere e generazionale inserite nelle relazioni del Comitato Internazionale di Valutazione (CIV) e nei Piani Triennali dell'Ente</p> <p>Dati del conto annuale pubblicati sul sito della trasparenza.</p> <p>L'Istituto ha costituito il gruppo di lavoro sul bilancio sociale per impostare il lavoro sulle statistiche future del personale e valutarle. Lavoro in corso</p>

<p>Promozione della cultura di genere</p> <p>- Formazione-informazione del personale e della dirigenza</p>	<p>Svolgimento di corsi di formazione, seminari e workshop rivolti al personale ai vari livelli sulle normative e strategie italiana ed europea relative alle tematiche di genere.</p> <p>Moduli didattici 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><u>Collaborazione progetto GENIS-LAB</u> Tavolo di Concertazione MIUR/DPO</p>	<p>Corsi di formazione del CUG e Genislab http://web2.infn.it/CUG/index.php/it/corsi-di-formazione</p> <p>Sito web aggiornato con studi internazionali sul genere nella ricerca http://web2.infn.it/CUG/index.php/it/materiali-di-approfondimento</p> <p>Incontri in 17/26 sezioni, in coincidenza con gli incontri sul benessere organizzativo della Consigliera</p> <p>Presentazione alle giornate del piano triennale http://web2.infn.it/CUG/index.php/it/pubblicazioni</p> <p>Uso di un linguaggio consapevole di genere nei documenti ufficiali</p>
<p>Salute e Benessere organizzativo</p>	<p>Adozione di programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, 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>Valutazione del benessere organizzativo 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</p> <p><u>Collaborazioni:</u> CUG</p> <p>Consigliera di Fiducia, CUG, Direzione Affari del Personale</p>	<p>Integrazione del documento di valutazione dei rischi dell'Ente inserendo esplicitamente la tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice madre http://www.ac.infn.it/sicurezza/docSA.html</p> <p>Realizzato un corso di formazione "Diversity management per l'integrazione dell'ottica di genere in tematiche di salute e sicurezza" rivolto ai rappresentanti del personale e ai rappresentanti per le sicurezze http://web2.infn.it/CUG/index.php/it/corsi-di-formazione</p> <p>Progetto per il benessere organizzativo, incontri su 22/26 sezioni, coinvolti 1170 lavoratori. Vedi relazione della Consigliera di fiducia, contiene proposte di azioni di intervento. Evidenziate criticità nella percezione dell'equità e della valorizzazione del merito e delle competenze http://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/Consigliera/2014BenessereOrganizzativo.pdf</p> <p>Consigliera di fiducia ha organizzato 11 incontri specifici nelle sezioni con criticità</p>