

Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nell'INFN relativa al periodo 2011-2015, a cura del Comitato Unico di Garanzia (CUG).
(Redatta ad ottobre 2015)

Premessa

L'INFN si impegna per statuto a garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, nonché il benessere di chi lavora.

La presente relazione, redatta per legge¹ a cura del CUG, ha l'obiettivo di fare il punto sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Il CUG, nel redigere questa relazione, che va trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'INFN, si avvale di dati e informazioni fornite dall'Istituto e delle relazioni redatte dall'Istituto ai sensi della Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 ("Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche").

Il CUG dell'INFN nasce il 14 aprile 2011 in sostituzione del precedente Comitato di Pari Opportunità (CPO) in virtù della legge 04/11/2010 n. 183 "Collegato al lavoro" art. 21 e in base alle linee guida Direttiva PCdM del 04/03/2011. I "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" assumono tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con l'istituzione dei CUG, ai quali vengono assegnati nuovi e più ampi compiti propositivi, consultivi e di verifica¹, *i concetti di parità, di pari opportunità e di benessere organizzativo* diventano per la prima volta, in linea con le direttive europee, un principio generale di riferimento alla base del sistema di valutazione delle performance organizzative delle amministrazioni pubbliche.

Il presente documento, stilato a chiusura del primo mandato del Comitato, si articola in quattro paragrafi: nel primo e nel secondo sono rispettivamente discussi lo stato di attuazione delle misure di parità e lo stato del personale; nel terzo è riassunta l'attività della Consigliera di Fiducia; nel quarto si riportano le aree di intervento del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2014-2016 e si evidenziano le raccomandazioni, si riporta infine lo stato di attuazione del PTAP 2011-2013.

1. Stato del personale relativamente a principi di parità, pari opportunità e discriminazioni

Dall'analisi delle statistiche di genere e generazionali dell'Ente, elaborate dal CUG, sono emersi alcuni aspetti che mettono in luce l'esistenza di rilevanti discriminazioni, sia dirette che indirette, basate sull'età o sull'appartenenza a un sesso².

I dati utilizzati sono estratti dai conti annuali dell'Ente (in particolare da quello del 2013, aggiornato a dicembre dello stesso anno) e dal database dei consuntivi e preventivi INFN 2014. I dati sulle retribuzioni sono stati forniti dall'Ufficio del personale.

Nel seguito vengono sottolineati i punti essenziali sintetizzati in tabella 1 e in figura 1.

1) **Nell'ente vi è un forte squilibrio di genere.** Su un totale di 1743 dipendenti, le donne sono 429, il 25% (vedi tabella 1). Il rapporto tra uomini e donne varia di molto nei diversi profili: infatti per ogni donna vi sono 3.5 uomini fra i ricercatori, 6.5 tra i tecnologi, 18 fra i tecnici, mentre tra il personale amministrativo vi sono 4.7 donne per ogni uomo.

1 Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, comma 4, Legge 4 novembre 2010, n. 183)

2 Relazioni del CUG alla CVI e relazioni del Gruppo statistico del CUG, sul sito web2.infn.it/CUG

2) **La percentuale di donne nell'Ente non è sostanzialmente aumentata nel tempo.** Nell'arco di 10 anni, dal 2003 al 2013, la percentuale delle donne fra il personale a tempo indeterminato è aumentata di soli 3 punti, dal 22% al 25%.

Tabella 1: Distribuzione del personale a tempo indeterminato per profili e livelli. Per ogni profilo, tra parentesi è riportata la frazione, per genere, di personale nel livello mentre nella penultima riga è riportata la frazione per genere sul totale per profilo. I dati sono aggiornati a dicembre 2013.

Profilo/ Livello	ricercatori		tecnologi		Profilo/ Livello	amministrativi		tecnici	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
I	92 (21%)	11 (9%)	36 (19%)	2 (7%)	IV	11 (22%)	39 (16%)	304 (49%)	17 (49%)
II	195 (43%)	65 (51%)	76 (40%)	12 (41%)	V	27 (53%)	140 (59%)	164 (26%)	8 (23%)
III	163 (36%)	51 (40%)	78 (41%)	15 (52%)	VI	12 (23%)	44 (19%)	133 (21%)	10 (29%)
					VII	1 (2%)	15 (6%)	11 (2%)	
					VIII			10 (2%)	
Totale per genere	450 (78%)	127 (22%)	190 (87%)	29 (13%)		51 (18%)	238 (82%)	622(95%)	35(5%)
Totale	577		219			289		657	

3) **La disparità di genere non è diminuita nel tempo. Tra i ricercatori ad esempio, le donne sono oggi il 25% nella fascia di età tra 50-54 anni, e scendono al 23% sotto i 49 anni,** vedi figura 1. Le assunzioni di ricercatrici restano poche ma questo non è dovuto alla carenza di donne che intraprendono gli studi in fisica: le donne con laurea magistrale e associazione INFN sono il 35-38% del totale, numero stabile da quando viene riportato nei nostri database ovvero dal 2002; le donne con dottorato e associazione INFN sono il 26-30%, percentuale confrontabile con quella delle donne con dottorato in fisica in Italia, che da dati del MIUR è il 28% dal 1998. Dalla laurea al dottorato, quindi, si perde 1 donna su 4, ma il numero di donne al dottorato è ancora abbastanza alto, c'è una donna ogni 2.6 uomini, mentre tra i ricercatori assunti a tempo determinato c'è solo una donna ogni 3.5 uomini.

4) **La probabilità di una donna di essere promossa dirigente è meno della metà di quella di un uomo.** Nel caso del personale ricercatore, il numero di uomini dirigenti di ricerca è 92, pari al 20% degli uomini in tale profilo, mentre **vi sono solo 11 donne dirigenti di ricerca su 127 ricercatrici, ovvero l'8.7%,** e sono concentrate nel Lazio (5 su 11). **Tra i tecnologi solo due donne sono dirigenti, rappresentando solo il 7% delle donne in quel profilo,** mentre la percentuale maschile in tale profilo è pari al 19% (36 uomini).

Questa disparità non è attribuibile ad una presunta differenza fra i due generi nella distribuzione per età, distribuzioni complessivamente analoghe (vedi figura 1), né a un ritardo nella carriera delle donne poiché le frazioni di uomini e donne nel III livello (vedi tabella 1) sono confrontabili per entrambi i profili. Di fatto le donne, arrivate al II livello, non sono promosse al I livello con la stessa frequenza, e se promosse, lo sono in ritardo. Ne consegue che la paga media di una ricercatrice è inferiore di 3.400 euro l'anno rispetto alla paga di un ricercatore uomo, pari a un gap retributivo del 7%.

Questa disparità nasce piuttosto da una difficoltà nel riconoscimento dell'eccellenza nelle donne, che è dovuta all'esistenza di pregiudizi inconsapevoli rispetto ai quali gli ambienti accademici e della ricerca non sono immuni.³ Per superare tali pregiudizi, sarebbe opportuno in/formare il personale delle commissioni di selezione perché solo la consapevolezza può mitigare questa discriminazione. **Il riconoscimento e la rimozione di ostacoli che limitano l'assunzione e la promozione di donne è un problema che l'Ente deve affrontare.**⁴

3 Si veda ad esempio lo studio "Science faculty's subtle gender biases favor male students" (Moss-Racusin 2012) <http://www.pnas.org/content/109/41/16474> in cui a fronte dello stesso curriculum, professori di aree scientifiche hanno preferito il candidato maschio rispetto alla candidata femmina.

4 In caso di ricorso, la legge prevede l'onere della prova da parte dell'ente, Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6. "Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi

5) **Esiste una forte disparità della presenza femminile nelle diverse commissioni scientifiche.** La frazione femminile di personale dipendente ricercatore/tecnologo va dall'11% in CNS4 al 32% in CNS2; tra gli associati va dal 14% in CNS4 al 30% in CNS5. Le percentuali femminili sono tipicamente più alte tra i coordinatori e i responsabili nazionali (tranne che per la CNS4). Questo fenomeno, se da una parte testimonia che il lavoro delle donne è riconosciuto, dall'altra sottolinea come la presenza femminile sia maggiore nei ruoli che stanno diventando sempre più onerosi.

Significative differenze fra le commissioni si riscontrano anche per quanto riguarda la frazione di donne nel percorso formativo (va sottolineato che tali percentuali sono sempre maggiori rispetto a quelle relative al personale strutturato, sia esso dipendente o associato): per esempio, le donne che svolgono tesi magistrali in CNS4 sono il 24% e salgono addirittura al 41% in CNS5. Queste disparità nelle diverse commissioni, se da una parte sembrano riflettere una diversa capacità di attrarre e valorizzare le donne, sono segnali di problematiche su cui la comunità scientifica dovrebbe interrogarsi.

6) **Non tutte le commissioni e i comitati includono ancora una presenza femminile.** A tale dato si aggiunge che la presenza delle donne negli Organi Direttivi rimane scarsa: nella Giunta (1 donna su 6 componenti) come anche nel Consiglio Direttivo (4 donne su 24 componenti). **Andrebbe prevista una procedura** che garantisca l'equilibrio di genere in tutte le commissioni e i comitati dell'ente, nonché una maggiore attenzione alla presenza delle donne negli Organi Direttivi.

7) **Anche nelle posizioni di responsabilità non scientifica, le donne sono scarsamente rappresentate.** Da uno studio del CUG del 2013, è risultato che la responsabilità dei servizi amministrativi, tecnici e delle sicurezze è affidata a una donna solo nel 25% dei casi. Nei laboratori, nessuna divisione ha come responsabile una donna e su 45 reparti c'è solo una responsabile donna.

8) **Nell'Ente vi è un fortissimo calo dei giovani che ne mette a rischio il funzionamento e rende critico il passaggio di competenze fra generazioni.** L'età media del personale è oggi di circa 50 anni, essendo aumentata di circa 5 punti nell'arco di 10 anni. La frazione di personale sotto i 40 anni è molto bassa, per i tecnici è il 10% (era il 35% al 2003), per gli amministrativi è il 10% (era il 39%), per i ricercatori è il 6% (era il 20%), per i tecnologi è il 4% (era il 31%).

I giovani sono concentrati nelle posizioni a tempo determinato. A dicembre del 2013, il numero di tecnologi con contratto a tempo determinato era 134 (di cui 24 donne, il 18%) a fronte di 219 tecnologi a tempo indeterminato: un tecnologo su 2.7 è precario.

Tra i ricercatori, gli assunti a tempo determinato sono 87 (di cui 27 donne, il 31%) a fronte di 577 ricercatori a tempo indeterminato. In questo caso, tuttavia, il personale a tempo determinato non rappresenta un indicatore di quanti giovani precari ci sono nell'Ente, in quanto un numero rivelante di essi collabora all'attività scientifica tramite il conferimento di assegni. L'ultimo concorso pubblico per una posizione di ricercatore di III livello a tempo indeterminato è stato bandito nel marzo 2010. Ciò ha comportato che al termine di un percorso di post-dottorato, molti/e giovani, per quanto bravi/e fossero, non hanno avuto nessuna opportunità di partecipare a un concorso.

9) **Vi sono disparità nell'accesso ai trattamenti o benefici per il personale di pari qualifica legate all'anno di assunzione.** Nel 2008 una procedura di conciliazione tra l'ente e dipendenti ha sanato parte dei contenziosi legali, disparità però che rimane per molti assunti dopo quell'anno.

10) **Tra personale amministrativo e tecnico esistono disparità derivanti dai contratti nazionali.** Il personale tecnico è maggiormente concentrato nel livello IV, mentre quello amministrativo nel livello inferiore V (vedi tabella 1).

retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”.

Questa distribuzione risente della diversa procedura, per il personale tecnico e quello amministrativo, di accesso ai livelli e di promozione a parità di titolo di studio, come formalizzata nei contratti nazionali. Ad esempio, per il ruolo professionale di Collaboratore, ruolo per cui è richiesto il diploma di scuola media superiore, il personale tecnico è inquadrato ad un livello superiore (VI) rispetto a quello amministrativo (VII), e può accedere nel corso della carriera fino al IV livello, rispetto al V livello degli amministrativi: per gli amministrativi è possibile accedere al IV livello solo nel ruolo di Funzionario, per cui è richiesto il diploma di laurea. Siccome la maggior parte del personale di genere femminile è inquadrato nel ruolo amministrativo, tale disparità configura una discriminazione di genere di tipo indiretto. La paga media di un amministrativo è inferiore di circa 1300 euro annui a quella media di un tecnico.



Figura 1: Distribuzione per fasce di età, separatamente per uomini e donne, del personale ricercatore, tecnologo, amministrativo e tecnico. I dati sono aggiornati a dicembre 2013.

2. Stato delle politiche dell'Ente sul personale

Lo stato delle politiche dell'Ente sul personale viene qui discusso seguendo le aree di intervento del PTAP 2011-2013⁵, riportando sia il grado di recepimento rispetto a quanto prefissato nel PTAP 2011-2013, sia le attività nate al di fuori degli obiettivi iniziali del PTAP stesso.

⁵ PTAP 2011-2013, Delibera CD 12017- Il PTAP, in base al Dlgs 198/06, rappresenta il documento programmatico per le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici non economici, finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per il perseguimento e l'applicazione dei principi di parità e di pari opportunità.

A. Valorizzazione delle Risorse Umane: costruzione di un ambiente di lavoro positivo e stimolante per tutto il personale coinvolto, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze come garanzia di parità e pari opportunità. Quest'area dovrebbe rappresentare il punto centrale di una reale politica del personale attenta al benessere e all'equità. Essa è un punto centrale del PTAP e comprende la rilettura critica dei disciplinari e dei regolamenti dell'Ente e l'introduzione di buone prassi, azioni volte al miglioramento della vita del personale e ad una sua maggiore partecipazione alle attività dell'Ente.

Gli obiettivi raggiunti all'interno di quest'area, in maggior parte nati da sollecitazioni e/o da proposte del CUG, sono elencati nel seguito.

- Modifica del Codice di Condotta in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e realizzazione di una brochure esplicativa per tutto il personale.
- Inclusione della presenza femminile in ogni commissione di concorso e nomina per la prima volta di una donna fra i componenti della Giunta Esecutiva.
- Stesura del Disciplinare dei contributi ai/alle dipendenti con figli in età prescolare
- Creazione di una banca dati nel portale dell'Ente per la valorizzazione delle competenze del personale dipendente; compilazione volontaria del database con lo scopo di migliorare la conoscenza reciproca fra le persone nelle strutture e fra le strutture (<http://www.infn.it/cvonline/>).
- Pubblicazione di una Newsletter basata su interviste al personale dipendente dell'Ente per evidenziare l'importanza del lavoro di tutti i giorni e per dar voce a tutto il personale (<https://web2.infn.it/CUG/index.php/it/buone-prassi>).
- Introduzione di una procedura di interpello per la selezione dei/delle componenti del CUG (<http://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/NormativaCug/2014115Disciplinare%20interpello%20consultazione.pdf>).
- Modifica del "Disciplinare per il conferimento degli assegni":
 - i. con l'estensione del limite di età in caso di maternità (18 mesi) e di congedo parentale del periodo pari alla durata di congedo utilizzato per ogni figlio (delibera del CD 12874);
 - ii. con l'integrazione economica da parte dell'Ente fino a concorrenza dell'intero stipendio dell'indennità corrisposta dall'INPS nel periodo di astensione obbligatoria per maternità per le assegniste pagate su fondi esterni (delibera del CD 12756).
- Scrittura del Codice Etico dell'Ente.
- Introduzione del Disciplinare per l'applicazione del Telelavoro.

Va detto, tuttavia, che:

- a tutt'oggi il Codice Minerva, la cui applicazione garantirebbe una maggiore trasparenza nei concorsi, è stato solo parzialmente introdotto nei bandi;
- nonostante i risultati raggiunti, manca tuttora una politica coerente di valorizzazione delle risorse umane che integri la strategia scientifica e la missione dell'Ente con le necessità del personale dipendente.

B. Elaborazione di una strategia delle risorse umane per i ricercatori. La Commissione Europea (COM 2008 317 final) ha richiesto alle istituzioni della ricerca l'adozione di una Human Resource Strategy (HRS) per l'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta. Il CUG - dopo uno studio preliminare condotto attraverso seminari e documenti elaborati da alcune delle Istituzioni che hanno già adottato una HRS - ha preparato una possibile strategia per l'adozione di una HRS nell'INFN e promosso l'iniziativa presso la dirigenza. Uno sviluppo efficace e autorevole dell'HRS, secondo quanto elaborato dal CUG, necessita del coinvolgimento responsabile ed attivo di tutti i protagonisti della vita dell'Ente, scientifica e non, e di istanze *bottom-up*; dovrebbe quindi essere coordinato da un'ampia Commissione formata da rappresentanze di tutto il personale e della dirigenza. Nel 2013

l'INFN ha deciso di dotarsi di tale strumento nominando una ristretta Commissione di lavoro, con il proposito di procedere celermente, senza passare per un processo di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale tutto. Le procedure a livello europeo per l'adozione dell'HRS non sono state, al momento, avviate.

C. Statistiche di genere e generazionali. Le analisi statistiche riguardanti i vari aspetti dello stato del personale, dalle distribuzioni per età e genere all'andamento delle carriere e delle retribuzioni, rappresentano uno strumento fondamentale per studiare l'impatto delle politiche dell'Ente e per la definizione di strategie di miglioramento. Su questa base, nel 2012 il Comitato ha chiesto che l'Ente si dotasse di uno strumento per il monitoraggio continuo del personale, analogamente a quanto fatto da altri enti di ricerca, come il CNRS francese. Al momento, tale strumento, denominato *Bilancio delle risorse umane*, è in via di definizione e pertanto non ancora attivo.

Durante il quadriennio del mandato del CUG, sono state prodotte periodicamente analisi statistiche di genere e generazionali, disponibili sul sito del Comitato (web2.infn.it/CUG). I più recenti dati relativi al personale (Conto Annuale 2013) sono disponibili sulla pagina istituzionale dell'INFN sul sito "Amministrazione Trasparente". Dati statistici disaggregati per genere sono oggi disponibili nel Piano Triennale, nei Moduli dei preventivi e dei consuntivi scientifici. Si rinnova qui l'invito all'Ente a presentare sistematicamente dati statistici in forma disaggregata per genere ed età.

D. Promozione della cultura di genere. Uno degli obiettivi principali di quest'area riguarda la formazione e l'informazione del personale sulle normative e sulle strategie, sia italiane che europee, riguardanti le tematiche di genere. Infatti, il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto anche delle differenze.

Nel 2012 il CUG ha organizzato un corso di formazione nazionale su "Ottica di Genere nella Ricerca" presso l'ITC-ILO (International Training Centre - International Labour Organization). Nel 2014, all'interno del progetto europeo GenisLab, sono stati effettuati due corsi nazionali, "Gender Balance: lo sviluppo e la gestione delle risorse umane attraverso la valorizzazione dell'equità di genere" e "Gender and Science. An open issue". Sono state altresì organizzate attività nella Sezione di Trieste e ai Laboratori di Frascati.

Problematiche di genere e sul riconoscimento della diversità sono state presentate in incontri con il personale in diverse strutture INFN e nelle assemblee nazionali dei rappresentanti del personale. L'interazione diretta con il personale delle Sezioni si è dimostrata un ottimo strumento di confronto e di promozione, che andrebbe approfondito anche attraverso il supporto dei vari rappresentanti locali, da quelli del personale a quelli delle sicurezze.

Per quanto attiene la formazione, è mancata una coerente e sistematica collaborazione tra il CUG e la commissione per la formazione. In particolare tutti i corsi relativi alla gestione del personale andrebbero affrontati in ottica di genere, cosa che ancora non avviene.

Nel 2013 e nel 2014, in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG ha organizzato dei momenti di riflessione in alcune Sezioni.

Il linguaggio assume un ruolo importante nel mantenimento delle disparità, dei pregiudizi e delle discriminazioni; in tal senso, benché più volte sollecitato, l'uso di un linguaggio consapevole del genere nei documenti ufficiali dell'Ente (ad es. bandi, disciplinari, ecc.) è ancora in uno stadio iniziale.

Un'attenzione particolare è stata posta, nel 2012, alle criticità nella valutazione delle carriere al femminile, in particolare per quanto riguarda la tutela della maternità, nel bando "Valutazione Nazionale della Ricerca (VQR 2004-2010)" attraverso la scrittura di una lettera insieme all'Associazione Donne e Scienza e ai CUG di altri enti (INGV, CNR). L'azione ha portato ad un'interrogazione parlamentare.

E. Salute e Benessere Organizzativo: adozione di programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio e delle fonti di stress lavoro-correlato tenendo conto delle differenze di genere e generazionali come anche delle specifiche tipologie contrattuali e della provenienza da altri paesi (Testo Unico in materia di Sicurezza - D.Lgs. 106/09, già D.Lgs. 81/08).

Il documento di valutazione dei rischi dell'Ente è stato integrato con una parte riguardante esplicitamente la Tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice madre (www.ac.infn.it/sicurezza/Doc_tutelamater_81.doc). Tale documento è stato uno degli ottimi esempi pratici di lavoro in sinergia fra la Consigliera di Fiducia, il CUG e alcuni componenti della Commissione Nazionale Permanente di Igiene e Sicurezza dell'Ente (CNPISA).

Per quanto attiene la formazione, è stato organizzato dalla CNPISA un corso nazionale per gli RSPP, "*Corso per formatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro*", in cui si sono affrontate tematiche di genere; il CUG ha organizzato due corsi nazionali sul "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 ed è stato tenuto un seminario di formazione nazionale per gli RLS sul genere.

Va sottolineato che questi primi passi sono rimasti eventi isolati. Nonostante il D.Lgs. 81/2008 preveda espressamente che nel processo di prevenzione e di valutazione dei rischi si tenga conto delle diversità legate al genere, l'analisi dei rischi e delle fonti di stress nell'Ente, così come tutta la medicina di controllo e prevenzione, ancora non tengono in conto una valutazione delle differenze che va dal genere, all'età, alle diverse tipologie lavorative e non si è ritenuto opportuno attivare corsi di formazione nazionali sulla gestione della salute in ottica di genere.

3. Il lavoro della Consigliera di Fiducia

La ricerca sul "Benessere Organizzativo e management" è stata il punto centrale dell'attività svolta dalla Consigliera di Fiducia negli ultimi quattro anni attraverso il progetto Magellano, concluso nel 2013 con la somministrazione in tutte le strutture INFN di un questionario a circa 1200 dipendenti. L'analisi dei risultati, effettuata con l'ausilio del CUG, ha prodotto un report completo sul lavoro svolto, che è stato presentato al direttivo e pubblicato⁶. Il report evidenzia criticità nella percezione dell'equità e della valorizzazione del merito e delle competenze. Come azioni di miglioramento, sono stati organizzati dalla Consigliera 11 incontri in altrettante strutture dell'Ente per l'analisi delle criticità locali.

Onde intercettare e risolvere i disagi e le criticità organizzative, evidenziati anche dal report finale del precedente progetto, e per elaborarli secondo un percorso strutturato, individuando interventi locali di miglioramento, è stato proposto - in una collaborazione fra la Consigliera di Fiducia e il CUG - un percorso per la creazione in tutte le strutture dell'Ente di circoli di ascolto organizzativi. Il progetto, che prevede anche una fase formativa, è per ora in fase di stallo e di ridiscussione con il direttivo. Va evidenziato che punti di forza di questa iniziativa consistono nella partecipazione diretta e nella responsabilizzazione del personale, nella sperimentazione di una metodologia di problem solving, nella proposizione di momenti di ascolto costante e strutturato, e nell'intervento capillare a livello locale di progettazione di interventi condivisi di miglioramento. Modalità relazionali e decisionali queste del tutto nuove al contesto dell'Istituto e pertanto forse di non facile accettazione.

Ogni anno la Consigliera presenta al presidente e alla giunta una relazione annuale sui casi di "disagio". Dal 2009, anno di insediamento dell'attuale consigliera, il numero di casi di "disagio" affrontati sono stati : 22 nel 2009, 18 nel 2010, 4 nel 2011, 2 nel 2012, 4 nel 2013, 12 nel 2014. Da notare il decremento di casi denunciati nel periodo "clou" (2012) del progetto Benessere, durante il quale la Consigliera è stata presente nelle sezioni, a cui fa riscontro un nuovo forte aumento nel 2014.

I problemi affrontati sono, in generale, relativi alla gestione (non positiva) della flessibilità del personale da parte del management in caso di maternità, problemi di salute, impegni di cura familiare ed il disagio derivante da problemi relazionali fra superiori o colleghi non gestiti adeguatamente dal management. Vi sono stati 3 casi legati alla maternità/attività di cura e 3 di "vessazione" relazionale. Un caso di molestie sessuali si è avuto solo nel 2013.

6 <http://web2.infn.it/presidenza/images/presidenza/Documenti/altro/benessereorganizzativo.pdf>

4. Prospettive e Conclusioni

Il PTAP 2014-2016⁷ è stato approvato dall'Ente a marzo 2015. Esso è stato predisposto dal CUG nel luglio 2014 avendo come principi guida i) la consapevolezza che, nonostante tangibili progressi, permangono rilevanti discriminazioni basate sull'appartenenza al sesso, all'età e al ruolo professionale; ii) le raccomandazioni della Commissione Europea,⁸ delle norme del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti e delle Linee Guida per la trasparenza e contro la corruzione dell'ANAC; iv) i suggerimenti emersi dalle relazioni del Benessere Organizzativo⁹ e del gender audit del progetto europeo GenisLab¹⁰; v) le analisi del CUG e vi) le osservazioni del Comitato di Valutazione Internazionale dell'Ente.

L'aspetto nuovo del PTAP 2014-16 è l'attenzione ad azioni volte a rimuovere le *barriere strutturali* che fungono da ostacolo per una reale parità e pari opportunità per tutto il personale, come evidenziato dalle aree d'intervento in esso definite:

- 1) aumentare la trasparenza nei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni;
- 2) rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali;
- 3) promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità;
- 4) migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere;
- 5) migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro.

Le azioni specifiche per ogni area sono elencate in dettaglio nel Piano. Per la loro realizzazione sarà necessario curare alcuni aspetti critici emersi durante i primi quattro anni di attività del CUG.

In particolare, il Comitato dovrebbe garantire:

- 1) la formazione del personale sulle questioni di sua competenza;
- 2) una maggiore aderenza alle procedure indicate nel regolamento;
- 3) una più diffusa e puntuale comunicazione con il personale, affinché quest'ultimo sia meglio informato sulle attività del CUG e il Comitato possa più adeguatamente recepirne le esigenze.

Si raccomanda all'ente la realizzazione delle misure presentate nel V PTAP recentemente approvato, creando le condizioni per l'applicazione dello stesso:

- 1) la dirigenza si faccia maggiormente parte attiva nelle questioni di pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- 2) ci sia una maggiore trasparenza, in particolare in tutti i suoi processi decisionali;
- 3) il "Bilancio delle risorse umane" diventi operativo facendo sì che il monitoraggio dei dati del personale sia uno strumento dell'Ente stesso;
- 4) venga avviata la procedura di HRS.
- 5) le direzioni e i servizi dell'Amministrazione Centrale diano pieno supporto per lo svolgimento delle attività dei gruppi di lavoro CUG;
- 6) la *Circolare che regola i rapporti fra CUG e Strutture dell'Istituto* sia approvata, in modo da assicurare una comunicazione efficace e continuativa con il CUG.

7 V PTAP dell'INFN, Delibera CD 13635

8 Rapporto finale della Commissione Europea "Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation", Luxembourg: publication office of the European Union, 2012
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf

9 Indagine sul benessere organizzativo,

http://www.infn.it/consigliera/files/Indagine%20sul%20benessere%20organizzativo%20nell'_INFN.pdf

10 <https://web2.infn.it/genislab/attachments/article/15/PGA%20INFN%20-%20REPORT%20Final.pdf>

Azione in ordine di priorità	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/collaborazioni	Azioni realizzate/in corso/criticità
Valorizzazione delle Risorse Umane			
- Promozione della presenza femminile nei livelli apicali	Promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali e monitorare il raggiungimento dell'obiettivo del 25% richiesto dalla Commissione Europea.	Dirigenza, Direzione Affari del personale Collaborazioni: CUG	<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>
- Adozione e applicazione del Codice Minerva	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. Inserimento nel bando di concorso del richiamo alle leggi italiane che a parità di eccellenza preferiscono le donne.	Dirigenza, Direzione Affari del Personale, Servizio Coordinamento Banche Dati Collaborazioni: CUG, Tavolo di Concertazione MIUR/DPO	<p>Chiarimenti chiesti dal CUG al Garante della Privacy e risposta del Garante http://web2.infn.it/CUG/index.php/it/normativa/55-trasparenza=inee-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>
- Istituzione di una anagrafe delle competenze per il personale TTA	Rendere visibili le competenze riconosciute per l'attribuzione di responsabilità e di incarichi e per accrescere l'oggettività delle valutazioni nell'espletamento dei concorsi. Rendere pubblici i curricula di tutti i dipendenti all'interno del portale INFN.	Dirigenza, Direzione affari del personale, Servizio Coordinamento Banche Dati Collaborazioni: Tavolo di Concertazione del MIUR e del Dipartimento Pari Opportunità, CUG	<p>E' stata creata una banca dati entro il portale, http://www.infn.it/cvonline/</p> <p>Iniziativa presentata al personale.</p>
- Codice di Buone Prassi	Identificazione delle buone/non-buone prassi per la promozione della partecipazione delle persone alla strategia scientifica e organizzativa dell'Istituto.	Dirigenza, CUG, Consigliera di Fiducia Collaborazioni: progetto GENIS-LAB	<p>Buone prassi inserite nel V PTAP</p> <p>E' stata approvata una procedura di interpello per selezionare i/e 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 final) 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>Publicazione 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>Collaborazione progetto GENIS-LAB</p> <p>Tavolo di Concertazione MUR/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>Collaborazioni: 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 sicurezza 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</p> <p>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>