**3. LE RISORSE UMANE**

**3.4 Azioni di cambiamento a sostegno delle pari opportunità, della diversità di genere e del benessere organizzativo**

L’attenzione all’organizzazione del lavoro, l’integrazione della dimensione di genere e l’attuazione delle pari opportunità nella ricerca sono i punti cardini necessari per una efficace politica del personale attenta al benessere, all’equità e alla trasparenza. Questi elementi, al centro anche delle raccomandazioni europee, sono il punto di partenza del V Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) dell’Ente, approvato a marzo 2015, che in particolare vuole rimuovere le *barriere strutturali* che fungono da ostacolo per una reale parità e pari opportunità per tutto il personale.

***Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità*** Analisi statistiche effettuate dal CPO prima e dal CUG poi hanno mostrato una forte disomogeneità nella distribuzione in sesso tra profili e all’interno dello stesso profilo tra livelli (dati che non sono significativamente cambiati negli ultimi 20 anni). A fronte di una buona presenza femminile (circa 30%) fra assegnisti e dottorandi permane una forte disparità di sesso tra i ricercatori, in particolare nei livelli apicali della carriera. Benché la distribuzione di età sia eguale per ricercatori uomini e donne, la probabilità per un uomo di raggiungere il livello professionale più alto è maggiore che per una donna, ad es. 1/5 degli uomini è al I livello mentre meno di 1/10 di donne è allo stesso livello. Una discrepanza ancora maggiore è osservata per i tecnologi. L’ultimo concorso per ricercatore di terzo livello ha mostrato l’evidenza di un problema strutturale poiché solo una piccola percentuale di donne ha superato il concorso (circa il 9%). E’ stato nominato un gruppo di lavoro sull’analisi dei concorsi ed uno per la stesura di un documento programmatico per quanto riguarda parità, pari opportunità e benessere del personale.

Il progressivo invecchiamento dei dipendenti dell’Ente ne compromette il funzionamento. Una età elevata di assunzione rende poco probabile avere una fruttuosa carriera considerate le poche posizioni aperte. Inoltre il basso numero di giovani tecnici corrisponde a una perdita di trasferimento di competenze tecniche. Per assicurare la funzionalità dell’ente e la possibilità per ogni generazione di essere assunta, sono indispensabili assunzioni regolari nel tempo per tutto i profili. E’ auspicabile che le possibilità introdotte con il decreto Madia migliorino questa situazione nei prossimi anni.

Inoltre una analisi del CUG effettuata nel 2016 ha evidenziato come la presenza delle donne nelle commissioni/comitati non elettive sia bassa (addirittura in un caso 0 donne/7 uomini) benché le ricercatrici siano ben rappresentate (>= 20%) nei comitati scientifici elettivi. E’ stata richiesta dal CUG una azione positiva che garantisca un corretto equilibrio di genere nei comitati di nomina.

***Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e la circolazione delle informazioni*** Negli ultimi due anni l’Ente ha lavorato per migliorare la trasparenza nella circolazione delle informazioni, in particolare per favorire l’accesso per tutto il personale ai documenti e/o agli atti interni prodotti. Nel 2017 si prevede l’attuazione di azioni volte a pubblicizzare e mettere in comune buone prassi organizzative. Nel 2016 allo scopo di migliorare l’informazione sulle norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità per tutto il personale dipendente e per quello soggetto a gestione separata è stato prodotto e diffuso dal CUG un breve vademecum che compendia tutte le delibere dell’ente su tale argomento. Ancora molto deve essere attuato per aumentare la trasparenza nei processi decisionali. In particolare mancano delle azioni concrete verso l’adozione di meccanismi di “pubblicità” per la copertura di posizioni vacanti di responsabilità, in commissioni, comitati, ecc. Il meccanismo di interpello suggerito dal CUG è stato adottato solo per la scelta dei nuovi componenti del CUG nel Marzo del 2015.

***Rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali*** Una azione nella direzione della crescita della trasparenza è stata l’adozione del Codice “Minerva” nel nuovo disciplinare dei concorsi; da fine 2015 i bandi di tutti i concorsi prevedono la pubblicazione dei curriculum dei candidati (in una pagina dell’ente accessibile ai dipendenti INFN), oltre che dei commissari e la definizione di criteri di valutazione trasparenti e noti a priori ai candidati. Un documento esplicativo sulle problematiche legate ai pregiudizi inconsapevoli e contenente alcuni consigli su come limitarne l’effetto in sede di giudizio è stato redatto dal CUG per i commissari di concorso. Tale documento verrà fornito a scopo formativo a tutte le future commissioni.

***Strategia delle risorse umane per il personale della ricerca (HRS4R***). La legge di riforma degli enti prevede la revisione dello statuto e dei regolamenti per la realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole al personale della ricerca. Si tratta di una occasione per la realizzazione della HRS4R con la partecipazione di tutto il personale, con modalità di dialogo, coinvolgimento, trasparenza. La HRS4R è prevista dai PTAP dal 2011 su proposta del CUG.

***Migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro*** Con l’obiettivo di migliorare il clima lavorativo sperimentando metodologie applicate finora in contesti diversi da quelli di un Ente di Ricerca, nel 2015 e fino a inizio 2016, quale progetto della Consigliera di Fiducia, sono stati costituiti in quattro strutture pilota (CNAF,LNGS, NA,TO) i circoli di ascolto. A valle dei risultati ottenuti la nuova Consigliera di Fiducia, continuando l’attività progettuale di ricerca della Consigliera precedente, ha proposto nell’ottobre del 2016 l’attivazione di altri circoli con un modello ottimizzato per la tipicità dell’ente. E’ stata approvata per il 2017 la realizzazione di questi circoli in quattro nuove strutture. Al termine di questa secondo sperimentazione, lo strumento potrà essere utilizzato in tutte le strutture a partire dal 2018.

Per migliorare la gestione dei tempi tenendo conto della conciliazione fra lavoro e vita privata, nel 2015 è stato approvato il regolamento del Telelavoro. Dopo due anni di sperimentazione sono state evidenziate dal CUG alcune problematiche che necessitano di essere tenute in conto nella futura revisione del disciplinare del Telelavoro e/o nell’introduzione di nuove pratiche innovative di organizzazione del lavoro, come lo smart working.

***Comunicazione e disseminazione*** Sul tema degli stereotipi e per aumentare la consapevolezza sui temi del PTAP, sulla parità e le pari opportunità è stato organizzato nel 2016-2017 un corso di formazione sulla “*Consapevolezza Sociale, Equità e Nuovi Percorsi Nella Ricerca*” che ha visto la partecipazione di alcuni componenti della dirigenza dell’ente, oltre che del personale del CUG e dell’amministrazione centrale e dei rappresentanti del personale. Inoltre nel 2016 al fine di stabilire una più efficace comunicazione con il personale alcuni componenti del CUG hanno presentato il PTAP e temi specifici di lavoro comune alle assemblee dei rappresentanti.