

Comitato Unico di Garanzia dell'INFN:
parità, pari-opportunità, benessere,
rispetto della persona e della
professionalità

Angela Badalà (Sezione INFN-CT)
Presidente del CUG-INFN



Comitato Unico di Garanzia

Dal CCLN nascono i Comitati Pari Opportunità (CPO) e Comitati anti-mobbing. Con la legge n.183 art.21 del 4 Nov 2010 **«Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche»** sono istituiti i CUG che inglobano le funzioni dei CPO e dei Comitati anti-mobbing e assumono la funzione di verifica. Essi si occupano di:

- **l'attuazione di politiche di pari opportunità**
- **la valorizzazione del benessere di chi lavora**
- **il contrasto alle discriminazioni**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'INFN viene istituito con Disposizione del Presidente INFN n. 14378 del 14 Aprile 2011

[Sito web.infn.it/CUG](http://web.infn.it/CUG)

II CUG INFN

Comitato paritario costituito da **componenti** nominati dal Presidente **in rappresentanza dell'Istituto (4 titolari +4 supplenti) e delle principali Organizzazioni Sindacali (4 titolari+4 supplenti)**. I componenti in rappresentanza dell'istituto vengono **scelti tramite una procedura di interpello** in modo da presentare una distribuzione abbastanza uniforme fra Ricercatori, Tecnologi Tecnici, Amministrativi, uomini e donne.

Composizione attuale del CUG INFN

Presidente: Angela Badalà (INFN- Sez. CT)

Componenti titolari: De Marco Laura (FE), Fontanella Elsa (TO), Lissia Valentina (TO), Lo Re Paolo (NA), Mancuso Margherita (LNS), Santacesaria Roberta (Roma1), Togo Vincent (BO)

Componenti supplenti: Anzellotti Daniela (Roma1), Belluomo Patrizia (CT), Cavallo Francesca Romana (BO), De Falco Debora (LE), Favaro Anna (LNL), Fichera Filippo (CT), Ricciardelli Michela (Roma Tv), Tomei Claudia (Roma1)

Rapporti istituzionali interni: un componente della Giunta Esecutiva è referente per le attività del Comitato (attualmente sono due Chiara Meroni e Marco Pallavicini)

Compiti del CUG

A norma di legge il CUG è un organismo di garanzia che esercita **compiti propositivi, consultivi e di verifica**:

Compiti propositivi (predisposizione di piani di azioni positive, analisi e programmazione di genere, azioni idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, promozione della cultura della parità e delle pari opportunità e del rispetto della persona nel contesto lavorativo, azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo,....)

Compiti consultivi (progetti di riorganizzazione dell'Istituto; proposte e atti degli organi direttivi, degli organi di gestione e di controllo dell'Istituto che riguardano materie di competenza del CUG,...)

Compiti di verifica (verifica di assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Attuazione dei piani di azioni positive, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche)

Attività propositiva. Proposte alla dirigenza

- Richiesta di istituzione di uno sportello psicologico per superare lo stress da lockdown e pandemia (non accettato per ora)
- Richiesta di fornire copertura per maternità e malattia a borsiste/i. Questo ha portato a revisione del disciplinare di Assegni di Ricerca in modo da utilizzare Assegni e non più Borse di Studio per persone di professionalità elevata.
- Invito a utilizzare il lavoro agile nel modo più esteso possibile per sicurezza dei dipendenti.
- Richiesta adesione a Protocollo di Intesa fra la Rete Nazionale dei CUG, il Dipartimento delle Pari Opportunità e della Funzione Pubblica siglato il 21 maggio 2020, per contrastare i fenomeni di violenza di genere.
- Richieste/suggerimenti per attuazione punti VI PTAP (istituzione borse per laureande teoriche,...)
- Definizione obiettivi PTAP da inserire in Piano Performance e loro monitoraggio
- Aggiornamento opuscolo su Genitorialità. Verrà inviato a breve ai Direttori con richiesta di farlo pervenire a tutti e a tutte. <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2020/2020OpuscoloGenitorialitaAggiornato.pdf>

Iniziative/Attività CUG 2020-2021



Attività consultiva

- Disciplinare Concorsi
- Disciplinare Formazione
- Disciplinare Assegni di Ricerca

- Linee Guida riguardanti la ripresa del lavoro in presenza
- Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile
- Sistema di Misurazione e Valutazione Performance
- POLA (Piano Operativo Lavoro Agile)

Atteso coinvolgimento del Comitato nella fase di monitoraggio dell'applicazione del POLA, come suggerito nelle Linee Guida del POLA (Dipartimento Funzione Pubblica dicembre 2020) e direttiva 2-19

Attività di verifica

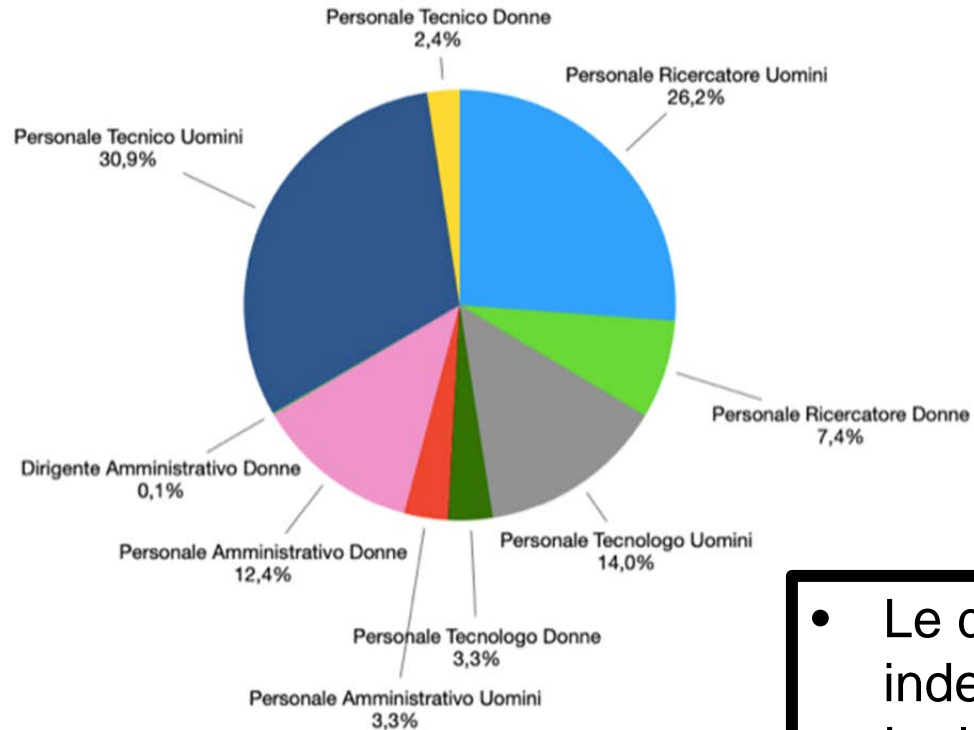
- Relazione annuale CUG (analisi di genere e generazionale)
- Contributo a Relazione annuale sulle Performance
- Contributo a Report del Comitato Valutazione Internazionale

Iniziative di formazione e divulgazione organizzate dal CUG nel 2020

- Corsi di formazione su «Parità e Pari Opportunità». **Corso nazionale(online) di formazione "Parità e Pari Opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca»** (Giugno 2020)
- **Evento online in ricorrenza a giornata ONU contro la violenza sulle donne** sul tema “Che cos’è la violenza contro le donne? Come si può contrastare?” (30-11-2020)
- Programma di Mentoring per giovani ricercatrici e tecnologhe , organizzato da Iaia Masullo, precedente Presidente CUG

Distribuzione per sesso del personale dipendente INFN al 31-12-2019

Personale a Tempo Indeterminato



	Tot	Uomini	Donne	D/TOT (%)
Ricercatori	675	526	149	22.1
Tecnologi	348	281	67	19.3
Tecnici	671	622	49	7.3
Amministrativi	317	66	251	79.2
TOTALE	2011	1495	516	25.7

- Le donne sono il 25.7% del personale con contratto a tempo indeterminato.
- La loro presenza è pari al 15.6% se si escludono i ruoli amministrativi, dove presenza donne dominante.
- Percentuale donne nel 2003 pari a 12%, escluso ruolo amministrativo

Personale a tempo indeterminato nei diversi profili dal 2003 a oggi

T.I.	2003	2015	2019
Ricercatori	565 (32%)	562(34%)	675(33.6%)
Tecnologi	216 (12%)	234 (14%)	348(17.3%)
Tecnici	725 (41%)	621(36%)	671(33.4%)
Amministrativi	262 (15%)	275(16%)	315(15.7%)
TOTALE	1768	1692	2011

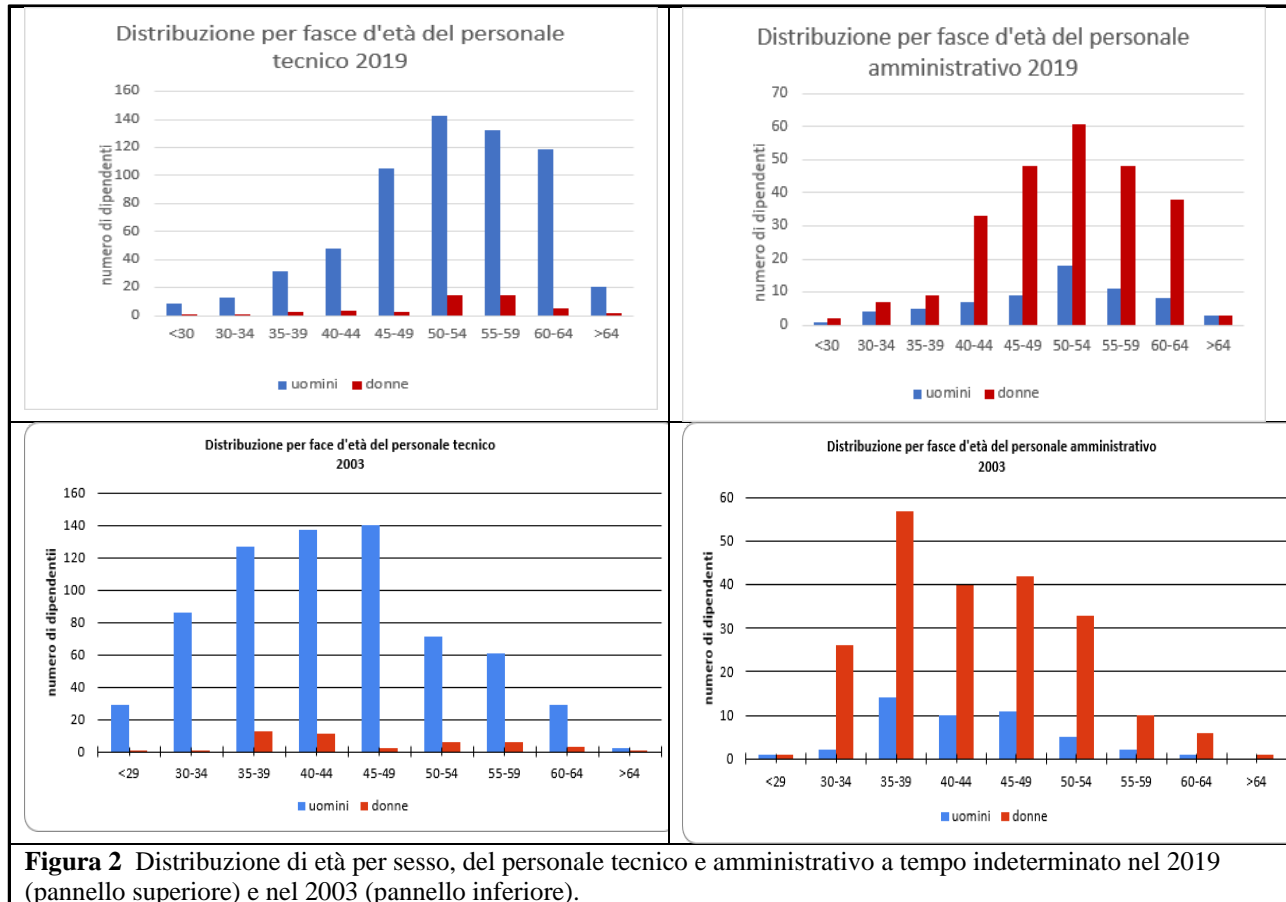
- La frazione dei ricercatori e degli amministrativi non è cambiata sostanzialmente dal 2003
- La percentuale dei tecnici è drasticamente diminuita in questi anni.
- Si osserva un incremento della frazione di personale tecnologo

Cambia il peso dei profili nell'Ente

Drastico invecchiamento del personale rispetto al 2003

Personale tecnico

Personale amministrativo



2019

2003

- La distribuzione di età del personale è mutata notevolmente rispetto al 2003.
- Il personale sotto i 40 anni è ora una frazione bassa del totale.

In alcune sezioni non ci sono più giovani donne ricercatrici.

Figura 2 Distribuzione di età per sesso, del personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato nel 2019 (pannello superiore) e nel 2003 (pannello inferiore).

Personale tecnico

Livello	Tecni ci T.I.	Uomi ni T. I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/ Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uo mi ni T.D	Donne T.D.
IV	269	254	40.8	15	30.6	5.6	-	-
V	170	158	25.4	12	24.4	7.1	-	-
VI	167	157	25.2	10	20.4	6.0	41	1
VII	10	10	1.6	-	-	-	-	-
VIII	55	43	6.9	12	24.4	21.8	-	-
TOTALE	671	622	-	49	-	7.3	41	1

- **Solo il 7% del personale tecnico è donna.**
- La frazione di donne va dal ~6% del IV livello al ~22% dell'VIII livello

- **Circa 41% dei tecnici è al IV livello**
- Recententi stabilizzazioni : operatore VIII livello:12D e 30U; coll.tec. VI livello 1D e 45U -> Concentrazione di donne nel ruolo tecnico nei livelli inferiori di carriera,in generale problema di sottoinquadramento per uomini e donne. Risolto con procedura selettiva interna BANDO 22630/2020
- Tempo determinato: 1D e 41U -> **Percentuale di donne nel ruolo di tecnico rischia di diminuire nel prossimo futuro**

Personale amministrativo

Livello	Amministrativi T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
IV	26	7	10.6	19	7.6	73.1	-	-
V	147	25	37.9	122	49.0	83.0	2	5
VI	54	12	18.2	42	16.9	77.8	-	-
VII	73	15	22.7	58	23.3	79.4	6	29
VIII	15	7	10.6	8	3.2	53.3	-	-
TOTALE	315	66	-	249	-	79.0	8	34

Gli uomini sono il 21% del personale amministrativo, in aumento negli ultimi anni.

La probabilità per un amministrativo uomo di raggiungere il IV livello leggermente maggiore di quello di una donna

Solo 8% degli amministrativi è al IV livello a fronte del 41% dei tecnici. Questa differenza di carriera fra tecnici e amministrativi è conseguenza del contratto nazionale. Per raggiungere il IV livello agli amministrativi è richiesta una laurea ma non ai tecnici. Dato che la maggior parte degli amministrativi è donna, questa disparità si traduce in un divario retributivo strutturale di genere. Questo problema è stato sollevato ai sindacati.

Personale Ricercatore e Tecnologo

Personale ricercatore

Livello	Ricercatori T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)
I	123	102	19.4	21	14.1	17.1
II	239	185	35.2	54	36.2	22.6
III	313	239	45.4	74	49.7	23.6
TOTALE	675	526	-	149	-	22.1

Mentre il 19.4% dei ricercatori è ai vertici della carriera la percentuale di ricercatrici a primo livello è limitata al 14.1%.

Personale tecnologo

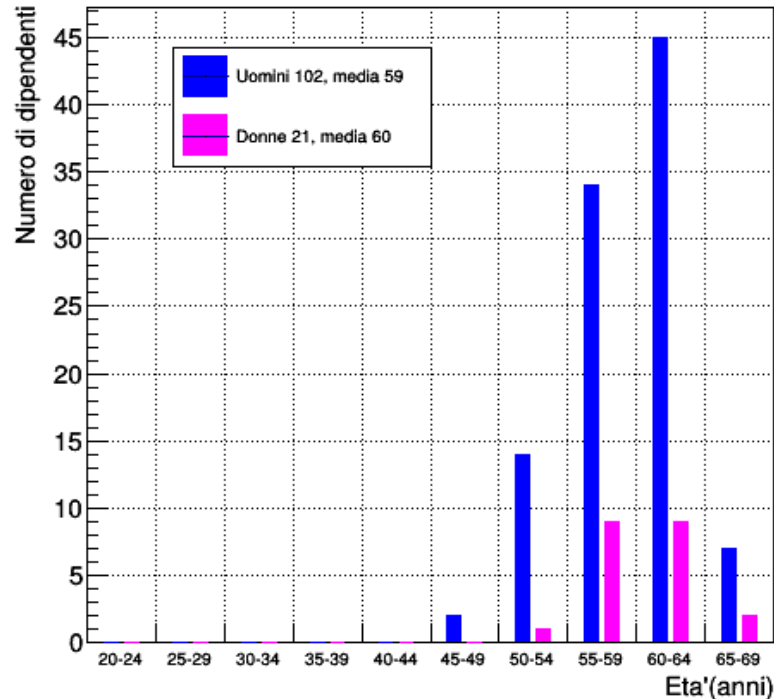
Livello	Tecnologi T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)
I	50	47	16.7	3	4.5	6.0
II	98	81	28.8	17	25.4	17.3
III	200	153	54.4	47	70.1	23.5
TOTALE	348	281	-	67	-	19.3

Solo 3 donne tecnologo (4.5%) sono al primo livello, mentre ben il 70% è al livello iniziale.

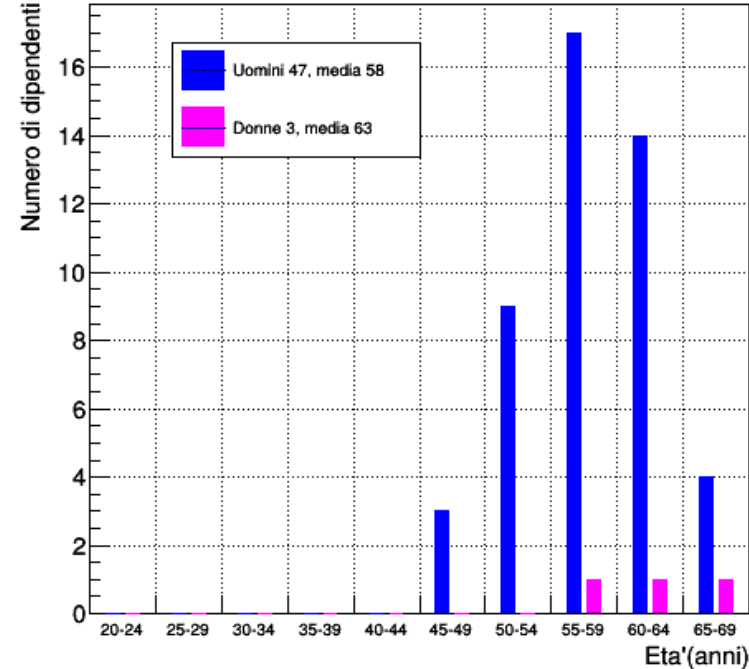
La presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera.

Distribuzione di età di dirigenti ricercatori e tecnologi

Ricercatori livello 1



Tecnologi livello 1



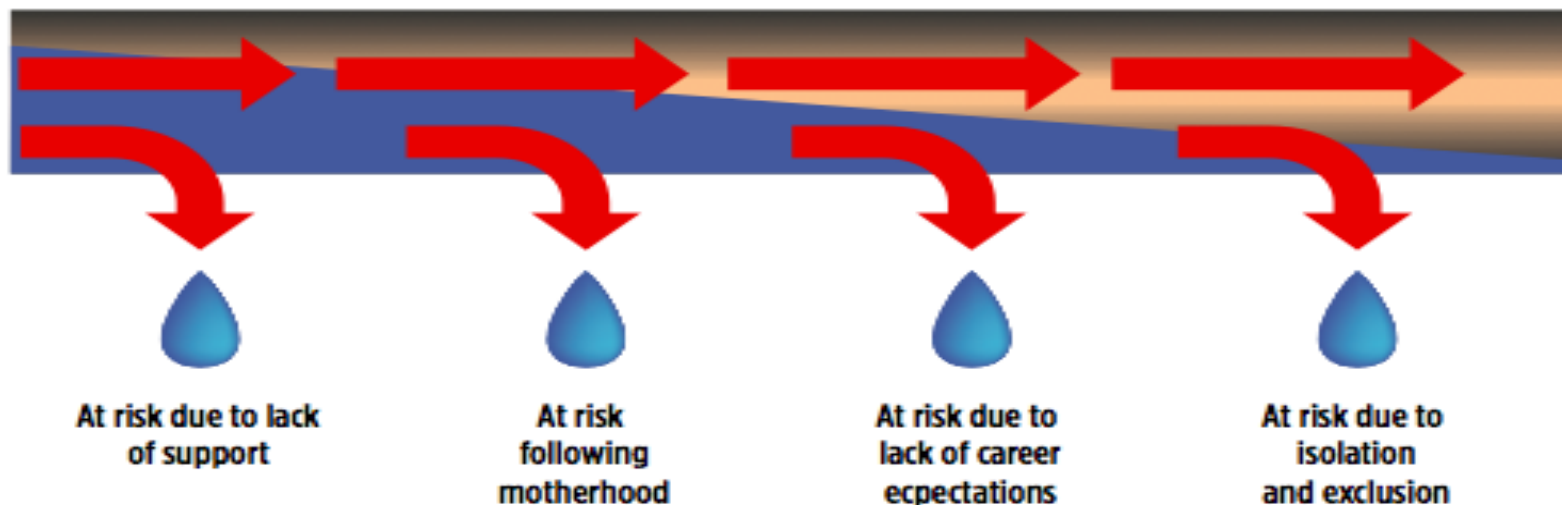
Segregazione verticale: solo 24 donne dirigenti e nelle fasce di età più alta.

Le donne dirigente hanno età maggiore rispetto agli uomini e minore anzianità nel livello

La carriera delle donne - una condotta a perdere

Il problema della mancanza di donne in fisica in Italia è sostanzialmente nella media EU:

- In INFN donne sono il 33% dei PhD, 32% in posizioni post PhD, 20% dei ricercatori dipendenti, poche donne in posizioni apicali



Le direttive dicono che le amministrazioni pubbliche nel reclutamento del personale debbano **“adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esista un divario fra generi non inferiore a due terzi”**.

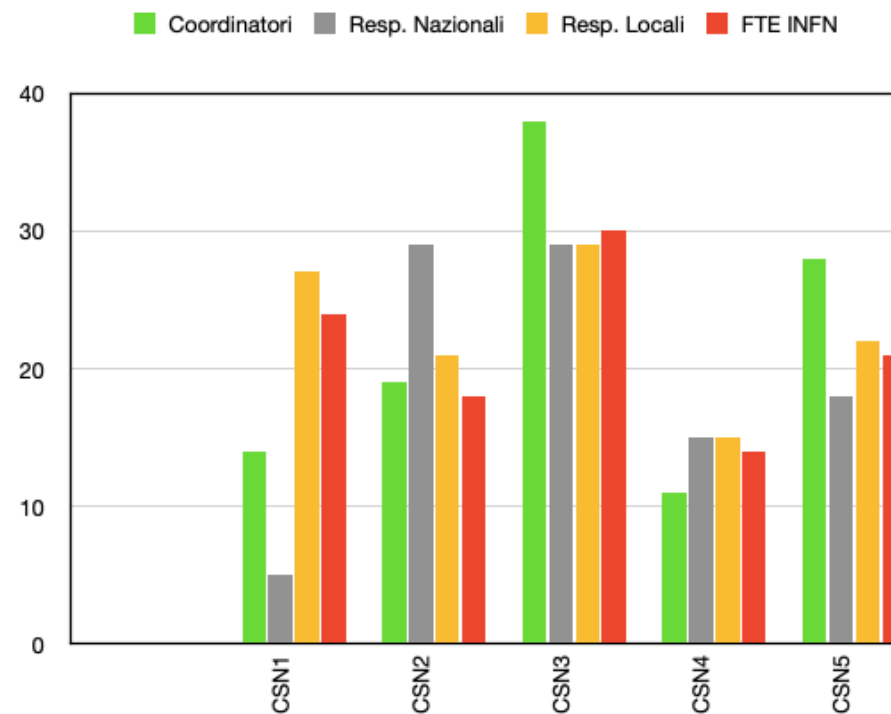
Avanzamenti carriera

Le donne contribuiscono alla produzione scientifica dell'ente e ricoprono responsabilità scientifiche

- La frazione di donne che copre incarichi di responsabilità scientifica, (resp. nazionale o locale, o coordinatore) è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni (FTE).

La percentuale delle donne vincitrici nei concorsi è inferiore alla percentuale di donne nel livello di provenienza. (Dirigente Tecnologo 2018, 0 donne vincitrici su 12 posizioni!)

Nel concorso di abilitazione nazionale del 2012 le donne furono abilitate a Professore Associato o Ordinario in misura uguale agli uomini



Assunzioni

Nel 2018 a seguito di procedure di stabilizzazione, sono state assunte **171** persone

		Donne	Uomini
Amministrativi	55	44	11
Tecnici	43	3	40
Ricercatori	20	8	12
Tecnologi	53	14	39

- Personale amministrativo di sesso maschile 20%
- Personale tecnico di sesso femminile 7%
- Personale Ricercatore di sesso femminile 40%
- Personale tecnolgo di sesso femminile 26%

Le vincitrici dei concorsi al III livello di ricercatore negli ultimi 10 anni sono 18 pari al 14% dei vincitori di concorso

Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali

Aprile 2016

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	# di maschi	# di femmine
Consiglio Tecnico Scientifico	4	1
Com. Scientifico LNF	7	0
Com. Scientifico LNGS	7	2
Com. Scientifico LNL	7	0
Com. Scientifico LNS	5	2
Com. Tecnico Scientifico CNAF	6	1
Com. Tecnico Scientifico GSSI	5	1
Com. Scientifico Progetto SPES	12	0
Comm. calcolo Reti	34	6
Comm. Naz. Trasf. Tecnologico	7	0
Totale	94	13
Organismi scientifici di nomina elettiva		
CSN 1-5	85	25

Maggio 2020

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	# di maschi	# di femmine
Consiglio Tecnico Scientifico	3	2
Com. Scientifico LNF	6	2
Com. Scientifico LNGS	6	3
Com. Scientifico LNL	8	1
Com. Scientifico LNS	4	3
Com. Tecnico Scientifico CNAF	6	2
Com. Tecnico Scientifico GSSI	5	1
Com. Scientifico Progetto SPES	12	0
Comm. calcolo Reti	34	3
Comm. Naz. Trasf. Tecnologico	5	4
Totale	89	21
Organismi scientifici di nomina elettiva		
CSN 1-5	102	30

La presenza di donne in **organismi di nomina dirigenziale** è aumentata negli ultimi anni (12.1%→ 19.1%) ma rimane inferiore a quella di donne negli organismi di nomina elettiva (22.7%).

Unconscious bias

Mente inconsapevole

può processare miliardi di informazioni in pochi istanti

Mente consapevole

può processarne qualche decina nello stesso tempo

Le associazioni veloci sono condizionate dalle nostre esperienze, conoscenze, ambiente culturale; non sono quindi esenti dai pregiudizi e stereotipi, e possono indurci in errore se dobbiamo valutare secondo un'analisi e non secondo un istinto.

Il lato negativo di questi meccanismi è che **tendiamo a prendere decisioni basandoci su stereotipi** anche se non ne siamo **consapevoli**

Esempi:
CV, Filarmonica

Processare velocemente informazioni è molto utile, può salvarti la vita...



Parità e pari opportunità nel reclutamento e nella promozione

1.6.5. Parità e pari opportunità nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.

Per direttiva 2/2019 di FP, le PA devono operare per raggiungere una percentuale femminile pari a 1/3 in tutti i ruoli e livelli. Nel reclutamento e nelle progressioni di carriera la probabilità di successo sia indipendente dal sesso dei candidati, ovvero si operi affinché gli uomini raggiungano una percentuale di successo non superiore alla loro presenza come candidati. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminatori sul sesso dei candidati. Per le nomine, l'ente si propone di raggiungere, in linea con gli obiettivi indicati dalla EC, il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali di giunta e direttivo

1.6.5. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminatori sul sesso dei candidati

Il raggiungimento della parità richiede che nei concorsi sia garantita la pari probabilità di successo, sia nel reclutamento che nella progressione di carriera.

https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf



‘Structural change in research institutions’
bisogna identificare le barriere strutturali e rimuoverle

Cambiamenti strutturali

Per avere cambiamenti strutturali sono necessari i seguenti elementi :

- una conoscenza della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di analisi statistiche ed indicatori che forniscano un quadro dell'istituzione e un riconoscimento del problema (**fix numbers**);
- il cambiamento deve essere supportato dalla dirigenza (**fix the institutions**);
- è indispensabile la diffusione di pratiche efficaci attraverso la conoscenza e consapevolezza delle questioni di genere (**fix the knowledge**);

Bilancio di genere e generazionale

1.6.4. Promozione della parità e pari opportunità

Pubblicazione su web del bilancio di genere e generazionale.

Sia da direttiva 2/2019 di FP (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) che da Comunità Europea, è richiesto un bilancio di genere e generazionale per valutare anno per anno lo stato di salute dell'Ente e valutare criticità e progressi. Bisogna elaborare uno specifico piano attuativo per realizzare banche dati per il monitoraggio della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di statistiche in ottica di genere e generazionale. Per raggiungere rapidamente l'obiettivo tenere conto dell'esperienza del Gruppo di Lavoro sul bilancio di genere e generazionale INFN <https://agenda.infn.it/e/BilancioDelPersonale>.

1.6.4. Pubblicare annualmente su web il bilancio di genere e generazionale del personale

I Piani di Azioni Positive

I Piani di Azioni Positive sono volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

L'art.48 del D. Lgs. N.196 del 2006 “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano **Piani triennali di azioni positive che tendono ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Nel caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, l'Amministrazione ha divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.**

Tra le finalità esplicite che i piani perseguono riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono **sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.**

Da 2020 per direttiva dei Dipartimenti di pari opportunità e pubblica amministrazione il **Piano triennale di azioni positive è inserito nel Piano delle performance** dell'Ente

Aree di intervento per cambiamenti strutturali (1)

**Assicurare gli elementi
essenziali dei cambiamenti
strutturali**

- i) Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento**
- ii) Sviluppare indicatori e statistiche e monitorare** la parità in modo che la condizione dell'ente sia ampiamente nota e riconosciuta
- iii) Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca** (documenti redatti in ottica di genere e generazionale)
- iv) Adottare la prospettiva di genere e generazionale nelle attività di commissioni, comitati, gruppi di lavoro, commissioni di concorso (**portare la cultura di genere in tutti gli organismi dell'Ente**). **Parità e pari-opportunità devono diventare un obiettivo comune di tutto l'Ente!**

Aree di intervento per cambiamenti strutturali (2)

Formazione e Terza Missione

i) **La gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere.**

I corsi di formazione su queste tematiche siano declinati con attenzione al genere e alla valorizzazione della diversità, e **siano finalizzati a favorire la parità e rimuovere le discriminazioni inconsapevoli.**

ii) **Funzionamento ed etica degli enti di ricerca.** 1) Migliorare la comunicazione, i rapporti interpersonali, i rapporti tra profili, le relazioni verticali con i dirigenti, in particolar modo tra dirigenti e personale amministrativo. **Il personale dipendente e associato sia formato al rispetto delle reciproche competenze/professionalità/ruoli.** 2) **Assicurare la formazione di associati con incarico di ricerca sul funzionamento/etica INFN e PA.** 3) **Assicurare la formazione della dirigenza sulla necessità dei cambiamenti strutturali nel mondo della ricerca**

iii) **Nelle attività di III missione, includere esplicitamente la dimensione di genere.**

Aree di intervento per cambiamenti strutturali (3)

Parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisioni in tutti i ruoli e livelli

Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità. Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo nelle opportunità di carriera delle donne

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

- i) Maternità e diritti parentali
- ii) Reclutamenti e concorsi
- iii) Nomine

Aree di intervento per cambiamenti strutturali (4)

Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone

Quest'area di intervento intende integrare alcune delle azioni proposte all'interno di What Next TTA e promuovere azioni per conciliazione lavoro-vita privata e azioni che favoriscono la circolazione delle informazioni.

Azioni a livello nazionale

- 4.1 Coinvolgere il personale nel cambiamento → Momenti periodici di aggregazione
- 4.2 Facilitare la comunicazione e la circolazione delle informazioni rafforzando le comunità di pratica.
- 4.3 Facilitare la circolazione delle informazioni.

Elaborare un piano attuativo per realizzare una strategia di comunicazione. Vari strumenti:

- migliorare le pagine web specifiche per il personale
- introdurre bollettini periodici di informazione, analogamente alla newsletter con le informazioni scientifiche.

- 4.4 Rendere pubbliche le esperienze di buone prassi

Aree di intervento per cambiamenti strutturali (4)

Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone

Quest'area di intervento intende integrare alcune delle azioni proposte all'interno di What Next TTA e promuovere azioni per conciliazione lavoro-vita privata e azioni che favoriscono la circolazione delle informazioni.

Azioni a livello nazionale

- 4.1 Coinvolgere il personale nel cambiamento → Momenti periodici di aggregazione
- 4.2 Facilitare la comunicazione e la circolazione delle informazioni rafforzando le comunità di pratica.
- 4.3 Facilitare la circolazione delle informazioni.

Elaborare un piano attuativo per realizzare una strategia di comunicazione. Vari strumenti:

- migliorare le pagine web specifiche per il personale
- introdurre bollettini periodici di informazione, analogamente alla newsletter con le informazioni scientifiche.

- 4.4 Rendere pubbliche le esperienze di buone prassi

Proposte assemblea?

Aree di intervento per cambiamenti strutturali (4)

Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone

Quest'area di intervento intende integrare alcune delle azioni proposte all'interno di What Next TTA e promuovere azioni per conciliazione lavoro-vita privata e azioni che favoriscono la circolazione delle informazioni.

Azioni a livello locale

- 4.5 Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi
- 4.6 Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento (**Smart Lab?**) Favorire la formazione e la circolazione dell'informazione all'interno delle strutture, valorizzando il ruolo e la professionalità del personale amministrativo e tecnico, in modo tale da aumentare la coesione tra differenti profili (**seminari tenuti da personale amministrativo e tecnico su procedure e macchinari**) Favorire la conoscenza delle attività di ricerca da parte del personale amministrativo/tecnico **.(visite ai laboratori delle strutture o ai luoghi di ricerca dell'INFN)**
- 4.7 Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nei piani di riorganizzazione delle strutture

Benessere

Il Codice di Comportamento dell'INFN

<http://www.infn.it/images/cug/BrochureCodiceComportamento2012.pdf>

Il Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN – approvato con delibera CD n. 8282 del 31-10-2003 e rivisto con delibera CD n.12145 del 21-12-2011 – è una delle realizzazioni più significative del CPO e del CUG.

Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà, uguaglianza e dignità delle persone

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona .

Molestie sono comportamenti indesiderati aventi lo scopo di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante

- **La Consiglieria di Fiducia (attualmente Avv. Chiara Federici) agisce sulla base del Codice di Comportamento. Persona esterna all'istituto** incaricata di fornire con la massima riservatezza **consulenza ed assistenza** alle persone che a qualunque titolo lavorano all'interno dell'INFN per tutelarle da molestie, molestie sessuali, violenza morale o psichica.

Questionario Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato

A fine 2019, il tavolo nato da una iniziativa congiunta CUG - Servizio Salute e Ambiente ha suggerito all'Ente di affidare la preparazione e la somministrazione del questionario a un gruppo di ricerca del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino (Prof.ssa Converso). Il progetto prevede:

- 1) Alcune interviste a lavoratori e lavoratrici appartenenti ai diversi ruoli nell'INFN in Strutture 'campione' dell'INFN (Sezione di Torino, Sezione di Catania, Laboratori Nazionali di Frascati, Amministrazione Centrale. Il personale della Sezione di Torino era già stato intervistato nella preparazione di una indagine preventivamente effettuata presso tale Sezione);
- 2) Distribuzione di questionari anonimi a tutto il personale;
- 3) Restituzione dei risultati; **Le restituzioni indirizzeranno le future proposte del Comitato.**
- 4) Supporto nella stesura del Documento di Valutazione dei Rischi e nell'elaborazione di misure per riduzione Stress Lavoro Correlato e miglioramento del Benessere Organizzativo.

Fase interviste completata. Questionario in fase di finalizzazione (26 febbraio). Distribuzione del questionario dopo Maggio 2021 quando situazione lavorativa si spera normalizzata.

Progetto Smart Lab

Il Progetto Benessere è stato iniziato nel 2006 dalla prima Consigliera di Fiducia dell'INFN l'Avv. Laura Calafà ed è stato continuato dalle seguenti Consigliere Avv. Marina Capponi e Avv. Chiara Federici. Componenti CUG entrano nel gruppo di lavoro che segue il progetto.

Realizzati i Circoli di Ascolto. Esperienza ora trasferita nel **progetto SMART LAB**. In questi anni Circoli di Ascolto o Smart Lab si sono svolti in molte Strutture INFN. L'attività progettuale attualmente in corso ha l'obiettivo entro il 2021 di inserire nel percorso tutte le sedi fino ad ora non coinvolte e di strutturare il modello in alcune delle sedi già coinvolte nel passato.

Da Ottobre 2020 l'attuale Presidente del CUG fa parte della cabina di pilotaggio degli Smart Lab.

Cosa possiamo fare assieme?

- Imparare a valorizzare le diversità (donna-uomo, età, profilo professionale, etc.)
- Rapporti fra colleghi improntati al **rispetto** delle persone e della professionalità
Corsi di formazione 2021 1) Respect: comportamenti inclusivi per prevenire discriminazioni e abusi nei luoghi di lavoro; 2) Mobbing, straining occupazionale, violenza psicologica, violenza di genere e molestie sessuali nel mondo del lavoro.
- Attenzione al «mobbing» o meglio a tutte quelle azioni o situazioni che creano **un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante.**
- Attenzione alle necessità delle persone: conciliazione vita lavorativa e privata.
- Lavorare perchè tutte le professionalità dell'Ente siano valorizzate e riconosciute.
- E' indispensabile diffondere la conoscenza e la consapevolezza delle questioni di genere. Un luogo di lavoro realmente improntato alla parità e alle pari-opportunità di tutti e tutte, è un luogo di lavoro 'salubre' e altamente produttivo. **Corso di formazione 2021.** Si vorrebbe riproporre "Parità e Pari Opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca»

Cosa possiamo fare assieme?

- Il Comitato ha bisogno di voi 1) per poter informare/raggiungere tutti i colleghi rapidamente 2) per avere un feedback sulle vostre strutture
- Per realizzare la parte 4 del PTAP