

Attività del Comitato Unico di Garanzia INFN

Angela Badalà – INFN Sezione di Catania

Presidente CUG-INFN



Componenti CUG: titolari e supplenti Daniela Anzellotti (Roma1), Patrizia Belluomo (CT), Francesca Romana Cavallo (BO), Debora De Falco (LE), Laura De Marco (FE), Anna Favaro (LNL), Filippo Fichera (CT), Elsa Fontanella (TO), Margherita Mancuso (LNS), Michela Ricciardelli (Roma Tv), Roberta Santacesaria (Roma1), Vincent Togo (BO), Claudia Tomei (Roma1)

Aree di attività del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Attuazione politiche di Pari Opportunità : rimozione degli ostacoli e contrasto alle discriminazioni

Valorizzazione del Benessere di chi lavora

Parità e Pari opportunità: sono definiti dalla normativa come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico

Benessere organizzativo: indica la capacità di una organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli

Costituzione e formazione del CUG



CUG istituiti nel 2010 (legge 183 del 4-10-2010 «**Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche**») inglobano le funzioni dei CPO e dei Comitati anti-mobbing, istituiti dai CCNL

Sono regolati da Direttive: 4 marzo 2011 e 2/19 del 26-06-2019

Su temi quali uguaglianza di genere, parità, diversità e l'inclusione nella ricerca il CUG di una istituzione di ricerca quale l'INFN segue anche i compiti specifici indicati da Nazioni Unite, Consiglio d'Europa, Commissione Europea

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Istituto e da un pari numero di rappresentanti dell'Istituto, nonché da altrettanti componenti supplenti.

I Componenti in rappresentanza dell'Istituto, sia titolari che supplenti, sono designati tra tutto il personale dell'INFN sulla base delle candidature preventivamente pervenute a seguito di una procedura pubblica di interpello

Novità INFN: Referenti CUG nelle Strutture – PTAP 2023-2025

- In ogni Struttura vengono individuati dalla Direzione locale tra i/le dipendenti, una/un o più referenti volontari quali persone di riferimento per il personale **per tematiche di inclusione, parità e pari opportunità**, in particolare nei profili in cui le donne sono sottorappresentate. Questi si occuperanno inoltre di pubblicizzare nelle Strutture le iniziative del CUG.
- Viene organizzata almeno una volta l'anno una riunione fra i referenti e il CUG per informare i referenti delle attività del CUG, e viceversa per informare il CUG delle iniziative e delle esigenze locali.

Cariche della Presidente del CUG INFN



- Vice presidente dell Comitato Garante del Codice Etico
 - Componente del GdL Piao/Performance
 - Componente della Commissione per il Riesame nell'ambito delle procedure di conciliazione della Performance
 - Componente del Tavolo per la valutazione del Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato dell'INFN.
 - Componente del GdL «Bilancio di Genere»
 - Componente della cabina di pilotaggio degli Smart Lab
- Componente insieme ad altri componenti CUG delle 4 Commissioni Sussidi e Benefici Assistenziali

Attività consultiva CUG 2020-2023

- Documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)
- Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile nell'INFN
- Disciplinare dei Concorsi (varie versioni)
- Linee Guida riguardanti la ripresa del lavoro in presenza
- Disciplinare Formazione
- Disciplinare del Telelavoro

Attività propositiva CUG 2020-2023

- Quesito a Consigliera di Parità per posizioni riservate per posizioni a tempo determinato e per assegni di ricerca
- Invito a l'Ente a limitare l'uso delle Borse di Studio a persone neo laureate o neo diplomate per **tutela maternità e malattia** -> **Revisione del disciplinare di Assegni di Ricerca in modo da utilizzare Assegni e non più Borse di Studio per postdoc**
- Revisione Regolamento CUG e Disciplinare Interpello
- **Verifica delle richieste a INFN di Integrazione della borsa per assegniste in maternità.**
- **Partecipazione a definizione del Questionario Benessere Organizzativo e Stress lavoro Correlato. Attualmente analisi dei risultati per individuazione possibili azioni di miglioramento**

Eventi 2020-2023

Corsi nazionali di formazione

- Giugno 2020: “Parità e Pari Opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca” (online) (ITC-ILO)
- Giugno 2021: “RESPECT: comportamenti inclusivi per prevenire discriminazioni e abusi nei luoghi di lavoro” (online)
- Dicembre 2021: “Mobbing, straining occupazionale, violenza psicologica, violenza di genere e molestie sessuali nel mondo del lavoro” (online)
- Maggio 2023: (Catania) “Parità, pari opportunità ed equità nella ricerca, strumenti e modalità per cambiamenti strutturali”

Iniziative di sensibilizzazione

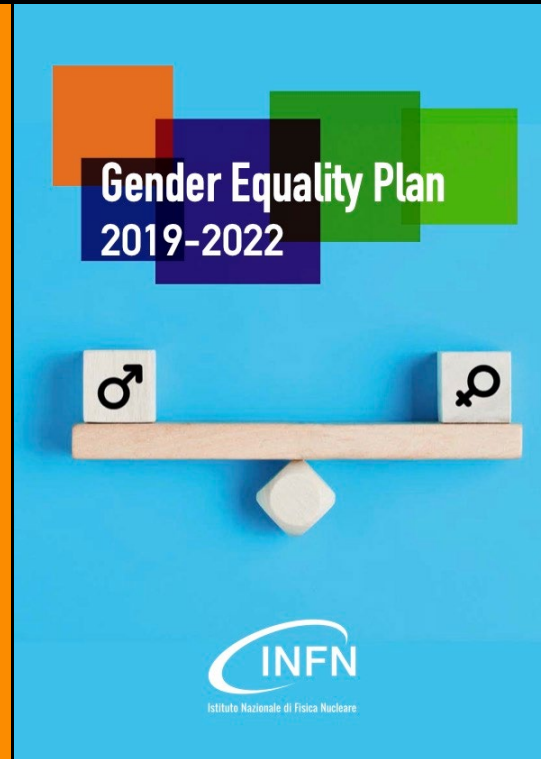
- Marzo 2021: Video tributo alle donne dell’INFN
- Marzo 2021: Video interviste a dirigenti dell’Ente sullo stato di parità in ambito INFN

Iniziative per giornata ONU per eliminazione violenza sulle donne

- Novembre 2019 : Realizzazione banner da esporre su pagine web delle Strutture
- Novembre 2020: Tavola rotonda (online) “Che cos’è la violenza contro le donne? Come si può contrastare?”
- Novembre 2021: “Cinema contro la violenza”
- Novembre 2022: (LNF) Tavola Rotonda “ Visibilità e invisibilità della violenza sulle donne”
- Novembre 2024: Proposta inserimento banner su pagine web strutture e organizzazione locale iniziative

Documenti principali del CUG

- Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) → Gender Equality Plan (GEP) **VII PTAP 2023 - GEP 2022**
- Relazione annuale sullo stato di attuazione del PTAP e su argomenti di competenza del CUG. Inviata a: Presidente + Giunta esecutiva + Direttore Generale INFN, OIV INFN, Dipartimento delle Pari Opportunità presso Dipartimento della Funzione Pubblica
- Contributi a:
 - Piano e Relazione delle Performance -> PIAO
 - CVI Report



Temi della relazione annuale CUG

- **Statistiche di genere del personale (Analisi del Contesto)**
 - **Stato di Parità e Pari Opportunità**
 - **Conciliazione vita/lavoro**
 - **Piano Triennale di Azioni Positive**
 - Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing (relazione della Consigliera di Fiducia)
 - Benessere del personale (Smart Lab, questionario e relazione (con CdF) “Valutazione della qualità della vita organizzativa e dello stress lavoro correlato in INFN”,...)
 - **Formazione, organizzazione eventi su temi di competenza CUG**
- Parità -pari opportunità**
- Benessere**

Consigliera di Fiducia

Agisce in base al **Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno dell'INFN** adottato nel 2003 e rivisto nel 2011.

Questo Codice ha l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona. Nel caso si verificano sono previste procedure adeguate per affrontare il problema e evitarne recrudescenze.

Consigliera di Fiducia: casi di singole persone (o gruppi)

CUG: Tematiche di interesse generale

Persona esterna all'istituto nominata dal Presidente INFN, previo parere favorevole del CUG.

E' 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.

Presiede il Comitato Garante del Codice Etico, formato da presidente del CUG, Rappresentanti Nazionali del Personale, Rappresentante del personale non strutturato . Codice Etico: regole per tutte le persone che operano all'interno dell'INFN e chiedono di tenere una condotta improntata a criteri di trasparenza, integrità e imparzialità.

I Piani di Azioni Positive (PTAP)



Le amministrazioni pubbliche devono predisporre **Piani Triennali di Azioni Positive** orientate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. (Art.48 del D. Lgs. n.196 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”)

Una delle finalità dei PTAP è 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 2/3.

Primo PTAP INFN nel 2002-2004.

A Marzo 2023 approvato il VII PTAP, incluso nel PIAO 2023-2025.

A breve si dovrebbe provvedere ad aggiornamento del GEP 2023-2025

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/PTAP_VII_2023_2025.pdf

Obiettivi generali (Structural change in research institutions, CE per la ricerca, 2012):

- Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni
- Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne
- Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità
- Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale
- Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone

Aree di intervento generali :

1. Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali
2. Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere
3. Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli
4. Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità
5. Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista

Ridurre stress lavoro-correlato

Obiettivo 4.5 PTAP 2023-2025

Azione 1 Promuovere seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato, quali ad esempio: 1) disconnessione dal lavoro in determinate fasce orarie; 2) riconoscere e accettare i propri limiti; 3) riconoscere e accettare le esigenze degli altri; 4) riconoscere il proprio valore al di là di quello professionale; 5) ottimizzare la gestione del tempo

Azione 2 Promuovere modifiche della attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress, ad es. 1) operare per mantenere un rapporto ottimale fra personale amministrativo (e in generale dei servizi) e personale ricercatore-tecnologo nelle diverse strutture; 2) operare per ridurre sul personale ricercatore e tecnologo i compiti burocratici -amministrativi che possono essere demandati a personale formato e preposto

Ricerca e uguaglianza di genere in EU



Il tema della parità e delle pari opportunità è centrale nella strategia europea della ricerca almeno dal 2010 (Strategia di Lisbona)

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>

Obiettivi Commissione Europea:

- Pari opportunità nella carriera scientifica
- Parità nei comitati decisionali
- Integrazione della dimensione di genere nel contesto della ricerca e della innovazione

Scienza e parità di genere sono ritenuti fondamentali anche dall'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e sono un obiettivo prioritario del PNRR

Strategie EU per la ricerca e la parità di genere si sono evolute nel tempo:

Fix number: fondamentale conoscere e monitorare

quantitativamente la disparità

Fix women: politiche in supporto alle donne

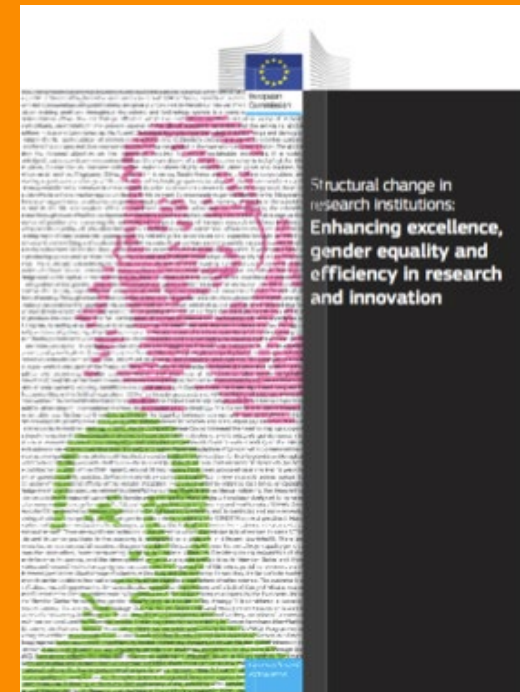
Fix institutions: le strutture della ricerca devono diventare inclusive/attrattive per le donne e i giovani

Fix science: sottorappresentazione femminile ha effetti su contenuti e ricadute

Diminuire gender gap nelle istituzioni scientifiche

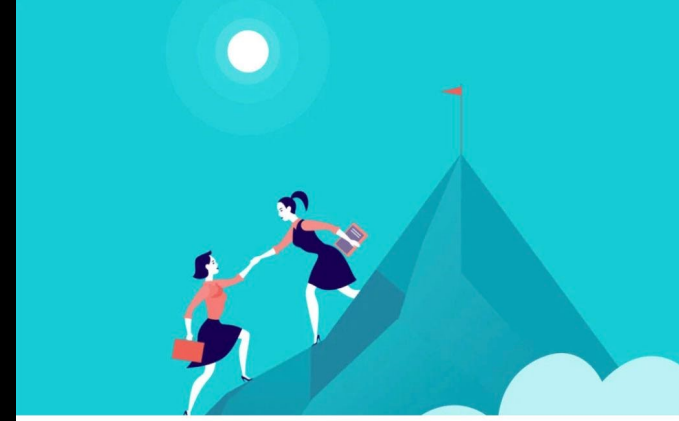
- Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico
- Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani
- Reclutamento e progressioni di carriera senza *bias* di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.

Monitorare che Success rate (donne) \geq Success rate (uomini)



Iniziative recenti incluse in PTAP

- Istituzione premio (intitolato a Milla Baldo Ceolin) per laureande teoriche. Iniziativa della CSN4 per attuare azione positiva del VI PTAP.
- Attivato un programma di mentoring per le donne, recentemente esteso anche agli uomini
- Preparazione (da parte del CUG) della revisione delle Linee Guida per le Commissioni di Concorso INFN su “Pregiudizi Inconsapevoli e Discriminazioni” fornite a tutti i commissari di concorsi INFN.
- Istituzione borse di studio per studentesse della magistrale “Più donne per la Fisica” (seconda edizione in corso)
- Preparazione (CUG) e distribuzione “Opuscolo sulla genitorialità”
- Partecipazione all’organizzazione dell’evento pubblico “Scienziate. Talenti da valorizzare per una scienza di successo” (maggio 2022)



Cambiamenti strutturali in INFN



Obiettivi del PTAP inclusi nel Piano delle Performance (ora PIAO) INFN:

- **Assicurare parità e pari opportunità** Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.
- Monitorare che **Success rate (donne) \geq Success rate (uomini)**
- **Prossimo obiettivo 2024-2025 : Realizzare un corso (e-learning /online) su bias di genere e loro influenza in selezione personale per presidenti/commissari concorsi INFN**
- **Promuovere le donne in posizioni decisionali** Assicurare che le posizioni aperte in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 70%. (obiettivo raggiunto nel 2022 con il 33% di donne)

Cambiamenti strutturali in INFN

2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale dipendente e associato	Azione 2 Realizzare materiale e-learning: a) sul funzionamento INFN, sull'etica della ricerca e sullo statuto dei dipendenti INFN, sul loro contratto di lavoro e sulla carta Europea dei Ricercatori; b) sui pregiudizi inconsapevoli, parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca.	Ufficio Comunicazione e/o Formazione, rappresentanti del personale, CUG. Se non è possibile trovare personale interno all'Ente che possa realizzare il materiale e-learning, trovare personale esterno.
	Azione 3 Realizzati i corsi descritti nell' Azione 2 siano: <ul style="list-style-type: none">- obbligatori per i Neo Assunti, corsi a) e b)- obbligatorio per i nuovi associati, corso a)- suggeriti a tutte/i, dipendenti e associati	

Relazione CUG 2023



<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2023/RelazioneCUG-2023.pdf>

- 1) Frazione di donne nei diversi profili in funzione del livello, dell'età e della anzianità
- 2) Distribuzione del personale borsista per sesso per le diverse tipologia di borsa. Distribuzione di età e per sesso del personale borsista e assegnista
- 3) Frazione di donne nelle diverse Commissioni Nazionali e nei diversi ruoli
- 4) Composizione di genere degli organi direttivi
- 5) Composizione di genere degli organismi scientifici di nomina dirigenziale
- 6) Posizioni di responsabilità remunerate ripartite per genere.
- 7) Analisi di genere dei recenti concorsi
- 8) Distribuzione nm.ore di formazione fruite da uomini e donne in funzione dell'età delle persone, suddivisa per tipologia di formazione.
- 9) Analisi di genere della fruizione a) di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari ; b) di misure di conciliazione (permessi, telelavoro, Lavoro Agile); c) del regime di Part Time
- 10) Percentuale donne fra i commissari di concorso INFN in totale e per tipologia di concorso. Distribuzione per sesso e per tipologia di concorso dei presidenti di commissioni di concorso INFN
- 11) Personale suddiviso per livello e titolo di studio
- 12) Distribuzione di genere, età, posizione del personale associato



Statistiche del personale INFN al 31-12-2022

Effettuate dal gruppo di lavoro «Statistiche» del CUG-
INFN su dati forniti da AC. Relazione CUG 2023

**~2700 personale INFN (tempo det + indet
+ borsisti, assegnisti)**

~4500 personale associato

~30% sono dottorandi, borsisti o assegnisti

Presenza donne in INFN

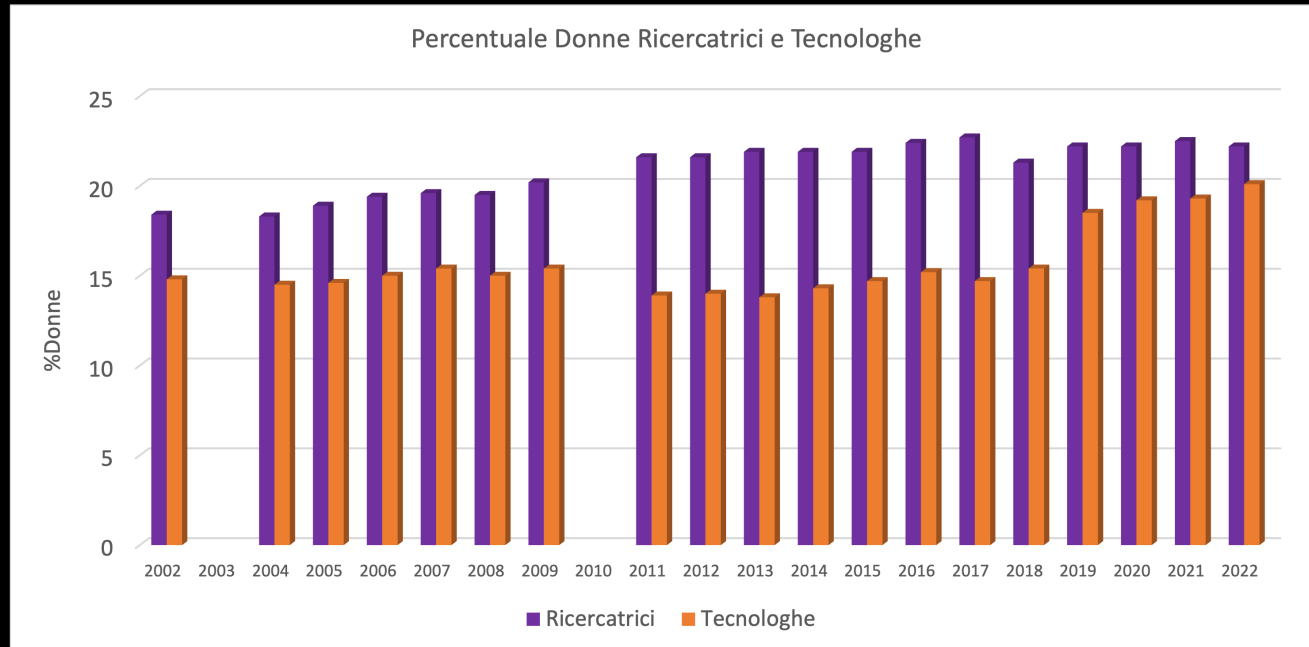
Contratto Tempo Ind. 31-12-2022	TOT	M	F	F/TOT (%)
Pers. Ricercatore	699	544	155	22
Pers. Tecnologo	447	357	90	20
Pers. Tecnico	606	571	35	6
Pers. Amministrativo	354	78	276	78
TOTALE	2106	1550	556	26

Contratto Tempo Det. 31-12-2022	TOT	M	F	F/TOT (%)
Pers. ricercatore	12	12	-	-
Pers. tecnologo	24	11	13	54
Pers. tecnico	50	42	8	16
Pers. amministrativo	39	5	34	87
TOTALE	125	70	55	44

Presenza donne è pari al 16% se si escludono ruoli amministrativi

- Escludendo i ruoli amministrativi, la frazione di donne fra il personale con contratto a tempo determinato è il 24%.
- Raggiunta per il personale tecnologo TD
- Nessuna ricercatrice a TD. Tutti i ricercatori TD sono stati selezionati con il programma EU Fellini e sono principalmente teorici.

Come è cambiata la frazione di ricercatrici e tecnologhe negli ultimi 20 anni ?



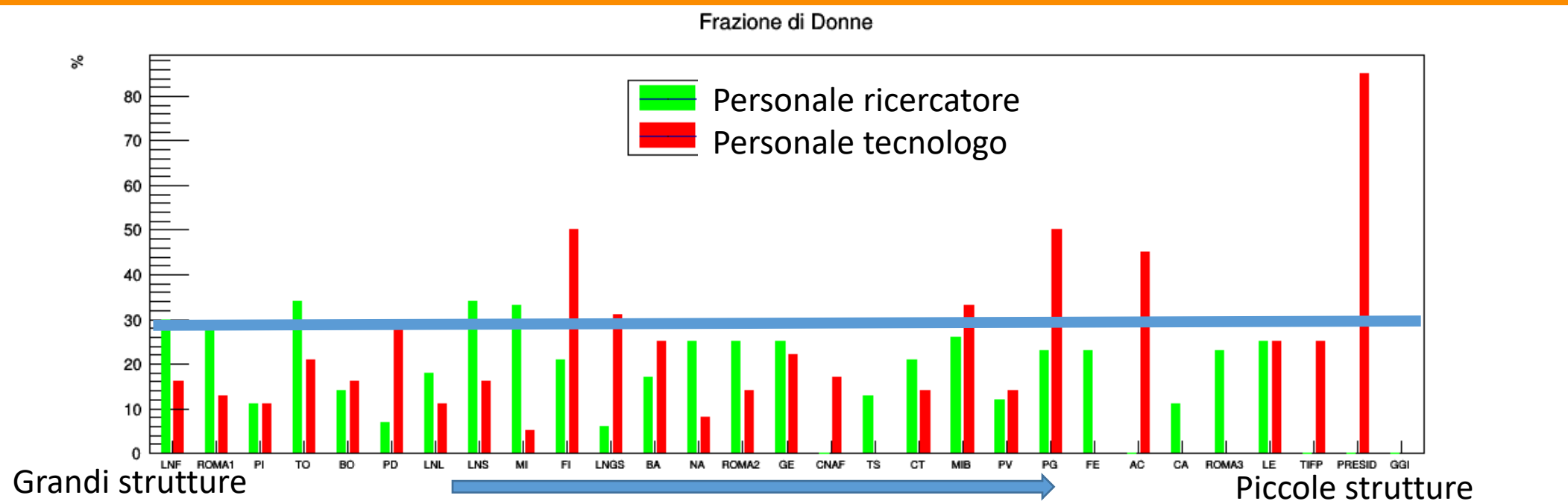
Ricercatrici: nessun progresso negli ultimi 10 anni. Tecnologhe: debole progresso negli ultimi anni, principalmente a seguito di stabilizzazioni

Nel concorso n. 23489/2021 per quaranta posti per il profilo di Tecnologo di III livello professionale riservato a persone con contratti pluriennali entro l'ente ("comma 2"):

- Frazione donne vincitrici 32.5%
- Frazione donne presenti selezione 34%

Frazione di ricercatrici e tecnologhe nelle diverse strutture

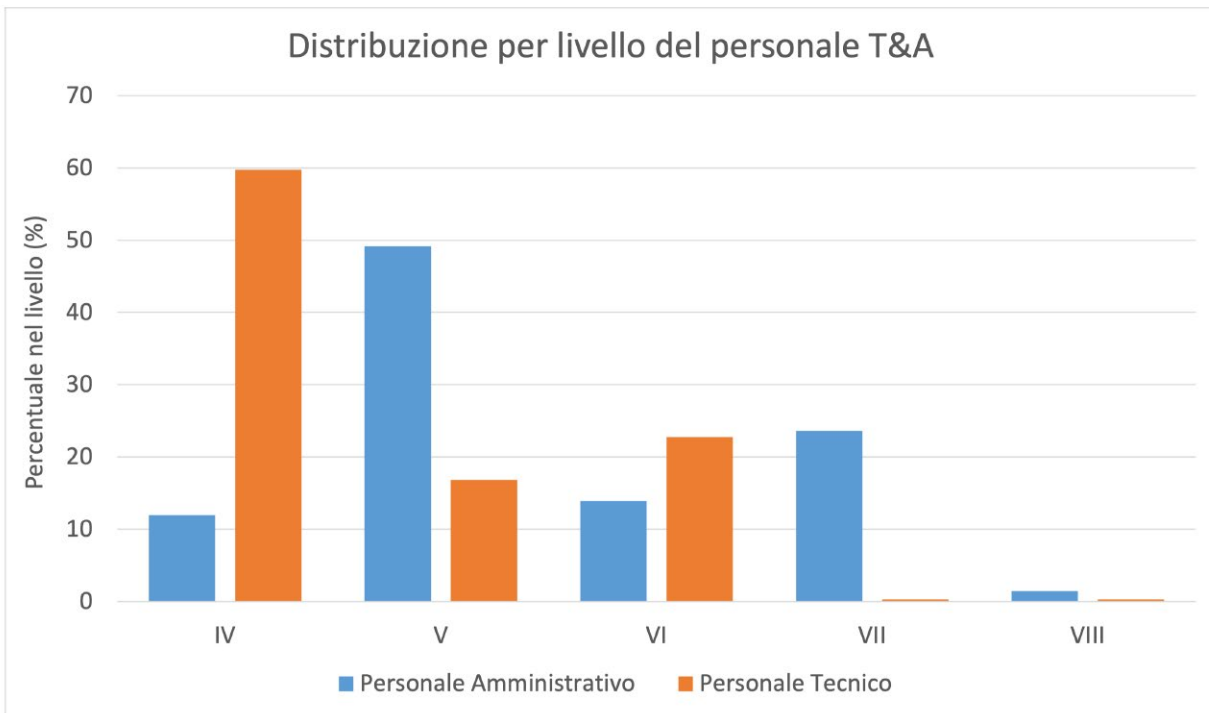
Parità nelle strutture fondamentale per raggiungimento parità nell'Ente



Sottorappresentazione

- forse risolta in alcune strutture ($f > 30\%$)
- permane grave in alcune sezioni anche grandi

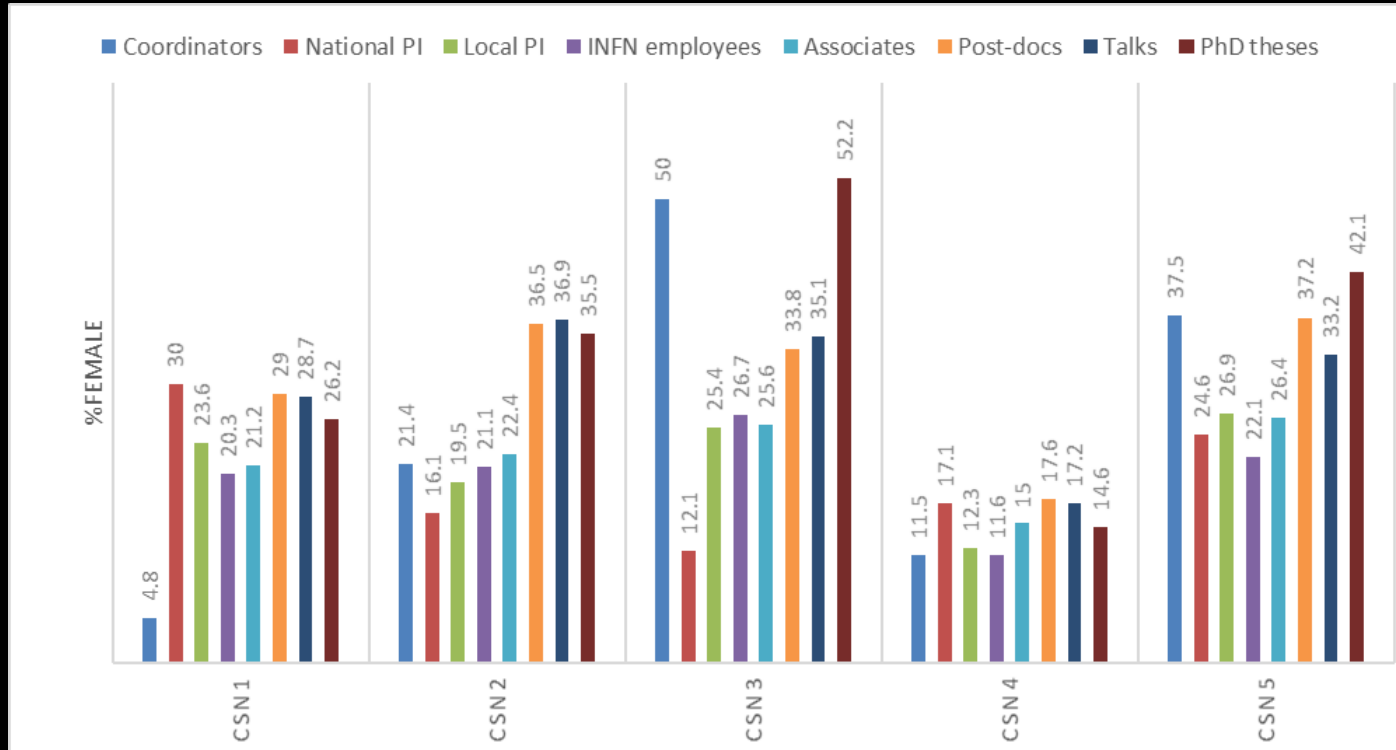
Carriera personale T&A



Carriera del personale Amministrativo penalizzata rispetto all'equivalente carriera del personale Tecnico, conseguenza del CCNL.

Poiché la maggior parte degli amministrativi è donna questa disparità si traduce in un divario retributivo strutturale di genere

Presenza donne in CSN



I dati sono presi dai **consuntivi scientifici 2021** elaborati dal GLV.

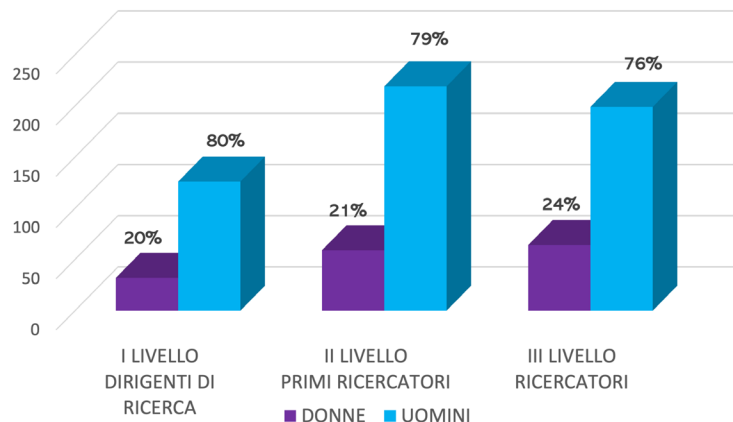
Presenza donne nelle 5 Commissioni è stabile nel tempo. Percentuale di donne in **CSN4** inferiore alla media.

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

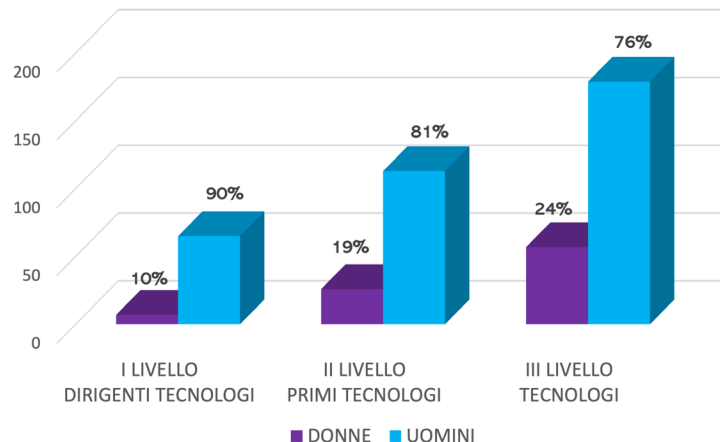
Per CSN1 frazione di donne fra i coordinatori 5% (solo 1 donna!). Era il 29% nel 2002 e il 31% nel 2011 e il 20% nel 2016

Segregazione verticale: la presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera

Personale ricercatore INFN per genere e livello



Personale tecnologo INFN per genere e livello



Frazione di uomini e donne R&T nei vari livelli: permane una sottorappresentazione delle donne nei livelli più alti, più marcato nei tecnologi

Personale Ricercatore

M 1/4 vs F 1/5 diventa Dirigente
 Nel 2016 la differenza era più marcata: M 1/5 vs F 1/10

Personale Tecnologo

M 1/5 vs F 1/13 diventa Dirigente

Profilo/ Livello	Personale ricercatore 2022		Personale tecnologo 2022	
	M (M/TOT_M)	F (F/TOT_F)	M (M/TOT_M)	F (F/TOT_F)
I	126 (23%)	32 (21%)	65 (18%)	7 (8%)
II	219 (40%)	59 (38%)	113 (32%)	26 (29%)
III	199 (37%)	64 (41%)	179 (50%)	57 (63%)
Totale	544	155	357	90

Reclutamento Ricercatrici

Sperimentali

Concorso	M	F
2016 CSN1,2,3,5	51	7(12%)
2019 CSN1-3	25	5 (17%)
2019 CSN5	5	4

Nei concorsi
2016+2019
per ogni donna
sono stati
assunti **5**
ricercatori
uomini

Eppure le giovani donne non mancano!

- **Concorso 2016: donne partecipanti 225 (31%)**
- **Frazione FTE post-doc in CSN fra 30 e 40%**
- **Frazione donne assunte a seguito procedure di stabilizzazione in 2018: 40% ricercatrici, 26% tecnologhe**

Teorici

Al 31-12-2020 ci sono solo 11 donne teoriche INFN.

Negli ultimi 10 anni (2009/2010, 2016 e 2019) hanno vinto concorsi per teorici **29 M e 2 F: 15 uomini per ogni donna.**

Concorsi 2009-2010 e 2016:

vincitori 21 M /0 F.

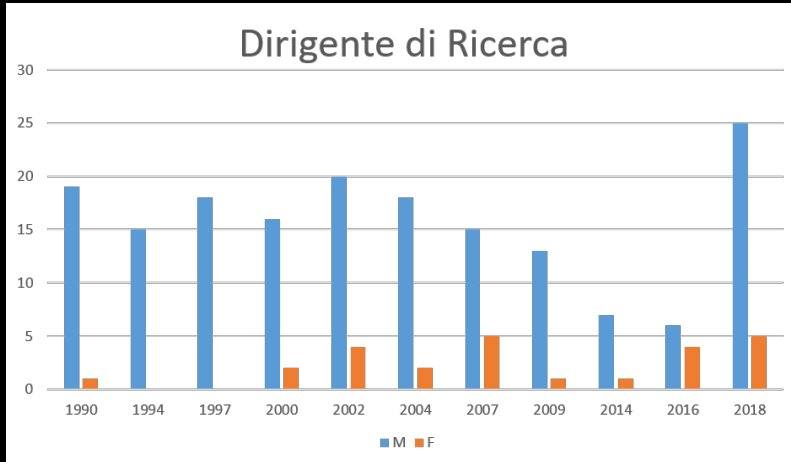
Concorso 2019 vincitori/trici 8 M/ 2 F

**Eppure le giovani donne teoriche non mancano:
~20% F fra PhD**

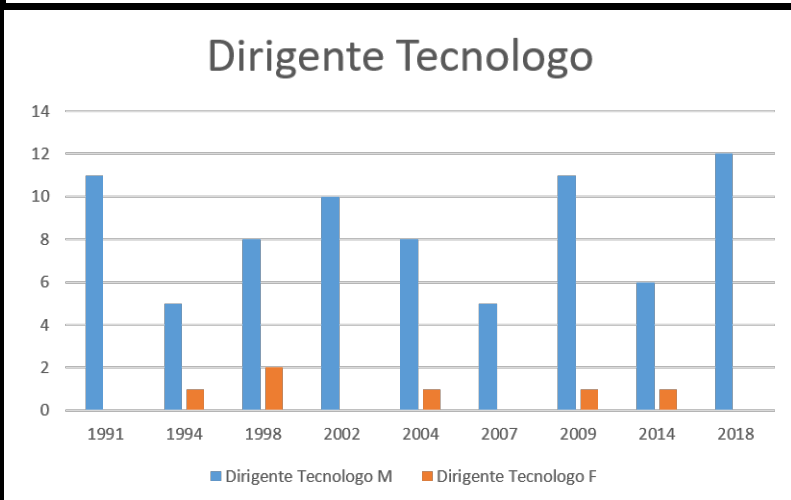
Promozione donne dirigenti significativa solo in un numero limitati di concorsi

Passaggi di livello R&T 2018

Frazione di donne vincitrici è inferiore alla frazione di donne nel livello di provenienza



Ric: 176 M/ 25F
7 uomini ogni donna



Tec: 76 M/ 6F
13 uomini ogni donna

2018	Vincitori	Donne vincitrici
Primo Tecnologo	25	5 (20%)
Primo Ric. Sper.	26	4 (15%)
Dirigente Tecnologo	12	0 (0%)
Dirigente di Ricerca	30	5 (17%)

Nel 2020 INFN si è posto l'obiettivo di avere pari probabilità di successo per donne e uomini

Concorsi passaggi di livello R&T

2021	Primo ric. sperimen.				Primo ric. teorico				Primo tecnologo			
	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F
Domande	159	39	120	25	30	2	28	6.7	126	29	97	23
Ammessi colloquio	92	24	68	26	29	2	27	6.9	79	16	63	20
Vincitori	23	6	17	26	5	0	5	0	23	5	18	22
Success rate		0.15	0.14			0	0.18			0.17	0.19	

Concorsi 2022 per dirigente R&T

	Dirigente Ricerca			Dirigente Tecnologo		
2022 I livello	F	M	%F	F	M	%F
Domande	44	125	26.0	8	57	12.3
Ammessi/e concorso	44	125	26.0	8	57	12.3
Idonei tot.	41	122	25.2	8	45	15.1
Vincitori/trici	14	36	28.0	5	25	16.7
Success rate	0.32	0.29		0.62	0.44	

50 posti di Dirigente di Ricerca
Posizioni attese > 13
Posizioni assegnate 14

30 posti di Dirigente Tecnologo
Posizioni attese > 4
Posizioni assegnate 5

La parità è possibile!

Concorsi 2022 Ricercatore III livello



**Pari success rate per donne e uomini:
21 vincitrici attese**

CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
6	6	5	2	2

**concorsi 2022 ricercatore III
livello: 15 vincitrici**

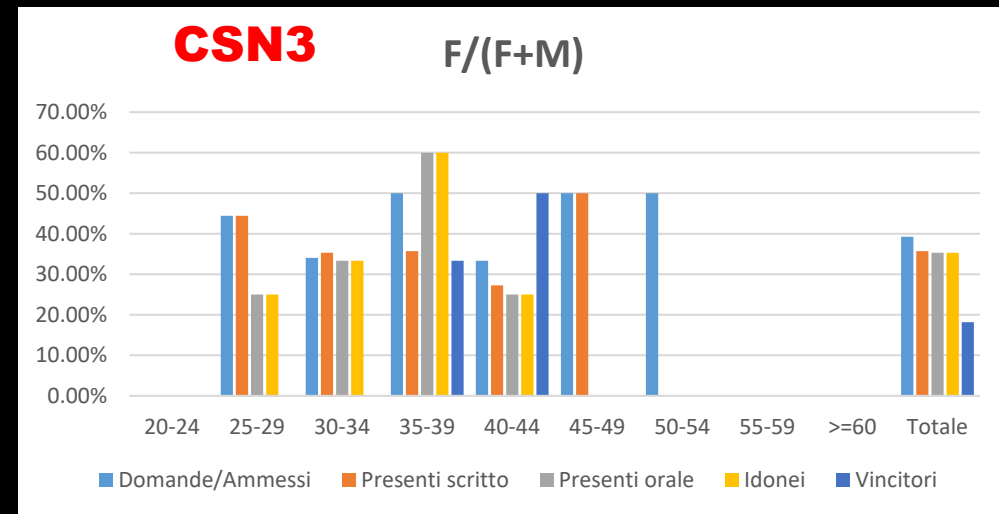
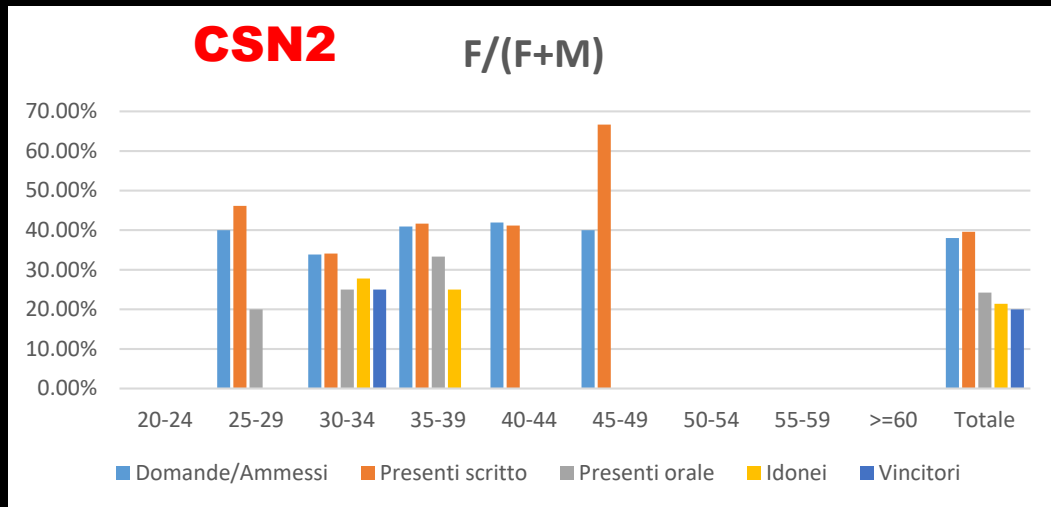
CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
7	3	2	2	1

Success rate totale F 7.1%, M 8.5%

	CSN1		CSN2		CSN3		CSN4		CSN5	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Success rate	0.13	0.09	0.05	0.12	0.05	0.14	0.06	0.05	0.05	0.1
Vincitori/presenti prova scritta	0.21	0.15	0.07	0.20	0.08	0.20	0.08	0.09	0.11	0.16

Concorsi 2022 Ricercatore III livello

Frazione di donne nelle varie fasi concorsuali



CSN2: la frazione di donne è scesa drasticamente dopo le prove scritte.

E' opportuno porre attenzione alla modalità delle prove, in particolare evitando procedure inusuali e non pubblicizzate con sufficiente anticipo.

CNS3: differenza rilevante di presenza donne fra idonei e vincitori. Differenza dovuta ai titoli?

E' importante fare attenzione a costruire percorsi di carriera adeguati per uomini e donne

Concorsi 2022 Tecnologo III livello



2022	Tecnologo III livello		
	F	M	%F
Domande	25	98	20
Ammessi/e concorso	22	88	20
Presenti prova scritta	16	53	23
Ammessi/e prova orale	14	41	25
Presenti prova orale	14	40	26
Superano prova orale	14	40	26
Idonei (compresi vincitori/trici)	9	27	25
Vincitori/trici	6	22	21
Success rate	0.24	0.22	
Vincitori/trici/presenti prova scritta	0.37	0.42	

Nuovo CUG nel 2024

Ask not what your country can do for you – ask what you can do for your country (J.F. Kennedy)

Non sapevano che fosse impossibile, allora l'hanno fatto (Mark Twain)

**Grazie per
l'attenzione**

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	Uomini	Donne
Consiglio Tecnico Scientifico	3	2
Comitato Scientifico LNF	5	2
Comitato Scientifico LNGS	7	4
Comitato Scientifico LNL	6	3
Comitato Scientifico LNS	4	3
Comitato Valutazione Internazionale	6	3
Comitato Scientifico GGI	8	3
Commissione Calcolo e Reti	31	4
Commissione Nazionale Trasferimento Tecnologico	6	4
Commissione Nazionale Formazione	6	3
Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente	5	1
Totale	87	32

Tabella 15 Composizione organismi scientifici di nomina dirigenziale e organismi scientifici di nomina elettiva a dicembre 2022. La Commissione Calcolo e Reti non è di nomina presidenziale e per questo è stata esclusa dalla stima per l'indicatore delle performance.

2022	Operatore			CTER			Coll. Amm.			Funzionario		
	F	M	%F	F	M	%F	F	M	%F	F	M	%F
Domande	5	38	12	22	274	7	297	149	67	41	38	52
Ammessi/e concorso	2	30	6	17	216	7	221	97	69	34	33	51
Presenti prova scritta	2	22	8	10	135	7	109	32	77	15	16	48
Ammessi/e prova orale	1	7	13	7	78	8	56	14	80	10	6	63
Presenti prova orale	1	7	13	6	75	7	54	13	81	10	6	63
Superano prova orale	1	5	17	5	67	7	48	13	79	9	6	60
Idonei (compresi vincitori/trici)	1	5	17	5	48	9	41	11	79	4	3	57
Vincitori/trici	1	2	33	5	30	14	22	6	79	7	4	64
Success rate	0.2	0.05		0.23	0.11		0.07	0.04		0.17	0.10	
Vincitori/trici/presenti prova scritta	0.5	0.09		0.5	0.22		0.20	0.06		0.47	0.12	

Tab. 11 Numero di partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi concorsuali dei concorsi del 2022 per Operatore, CTER, Collaboratore di amministrazione, Funzionario.

Personale	Età media M (anni)	Età media F (anni)
Amministrativo	50	51
Ricercatore	52	52
Tecnico	52	55
Tecnologo	49	47

Tabella 2 Età media in anni del personale a tempo indeterminato separatamente per sesso e profilo al 31-12-2022.

Compiti del CUG

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 (sostanzialmente tutti i disciplinari che riguardano il personale)

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**

Altri obiettivi CUG in PIAO 2023 -2025

Publicare annualmente sul web il bilancio di genere e generazionale del personale (attività in collaborazione con DSI e DRU)

Miglioramento dell'inclusione delle persone con dis-abilità all'interno dell'Ente (attività con Disability Manager)

Elaborazione e approvazione del VII Piano Triennale di Azioni Positive