

| Struttura<br>referente      | Argomenti / Punti del PTAP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Attività fatte e <b>proposte da<br/>valutare</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Giunta<br/>Esecutiva</b> | <b>PTAP in generale</b><br><b>Introdurre nello statuto la parità come principio fondamentale (attenzione a giovani, genere, diversamente abili, stranieri)</b><br><b>Bilanciamento dei sessi nelle commissioni HRS4R</b><br><b>Statistiche di genere</b><br><b>Bandi di concorso: codice Minerva nel regolamento e criteri di valutazione</b><br><b>Presentazione al piano triennale annuale</b>                                                                                                                                                                 | Lettera richiesta di presentare al piano triennale dell'ente 2015-10-23<br>Lettera su relazione annuale 2016-02-06<br>Lettera bilanciamento sessi nelle commissioni di nomina 2016-04-22<br>Lettera sul telelavoro 2016-06-06<br>Lettera sull'estensione del congedo parentale 2016-06-29<br>Lettera su Riforma Enti di Ricerca 2016-07-05<br>Richieste a Zwirner 2016-07-16<br>Indicazioni alle commissioni sull'unconscious bias 2016-10 |
|                             | 1.1 Facilitare la comunicazione verso il personale e la circolazione delle informazioni. Elaborare una strategia di comunicazione interna, che comprenda vari strumenti quali ad esempio pagine web specifiche per il personale e bollettini periodici di informazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Assemblee di sezione e di centro periodiche e aperte a tutti?</b><br><b>Informazione sui fondi esterni pubblica analogamente alle CNS?</b><br><b>Buone prassi pubbliche</b><br><b>Procedure di interpello per posizioni vacanti</b>                                                                                                                                                                                                     |
|                             | 3.2 La diversità di genere nelle commissioni ne migliora il funzionamento. Al momento la parità di genere è prevista per il solo CUG Riesaminare i regolamenti e i disciplinari per valutare l'introduzione di eventuali integrazioni e/o modifiche per favorire il raggiungimento dell'equilibrio di genere.                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                             | 1.2 Migliorare l'accesso del personale alle informazioni, anche per documenti che sono già pubblicati, ma di difficile reperibilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Direttori</b>            | 2.2 Rotazione degli incarichi<br>Garantire meccanismi di "pubblicità" per la copertura di posizioni vacanti all'interno delle strutture per: - incarichi di responsabilità - incarichi in commissioni, comitati, gruppi di lavoro.<br>Dal Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (GU Serie Generale n.129 del 4-6-2013), art. 13, comma 6<br>6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, | <b>Rotazioni incarichi e interpello, Formazione a direttori su legislazione maternità, unconscious bias.</b><br><b>Relazione biennale sulle esigenze di cura</b>                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                              |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | <p>tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.</p> <p><a href="http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/04/13G00104/sg">http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/04/13G00104/sg</a></p>                                                                                                                                                        |                                                                                                              |
|                           | <p>5.2 Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi</p> <p>Nelle strutture, monitorare con cadenza biennale le esigenze di cura nelle strutture, le richieste di sussidi e di contributi per figli in età prescolare e individuare esigenze non comprese nel disciplinare.</p>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Chiedere alle direzioni delle strutture la scrittura di una relazione biennale da parte dei Direttori</p> |
| <b>Direttore Generale</b> | <p>Strategia di comunicazione</p> <p>Trasparenza</p> <p>Statistiche del personale (i.e concorsi, assegni ...)</p> <p>Organizzazione delle comunità di pratica</p> <p>Maternità, telelavoro, eliminare ostacoli a diversamente abili</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Richieste a Quarta 2016-07-16</p>                                                                         |
|                           | <p>1.3 Monitorare i dati del personale e di genere e garantire al gruppo di lavoro sul bilancio del personale e di genere, già istituito, di portare a termine l'attività</p> <p>Assegnare una persona al sistema informativo (Business Intelligence) per il monitoraggio dei dati del personale entro un anno. Completare la realizzazione del database per il bilancio del personale. A partire dal database, costruire tabelle permanenti e costantemente aggiornate di monitoraggio. Elaborare annualmente un bilancio del personale e di genere</p> |                                                                                                              |
|                           | <p>4.2 Le commissioni, i comitati, i gruppi di lavoro inseriscano la prospettiva di genere e generazionale nella loro attività. Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, si nominerà un responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale che sarà anche referente per i rapporti col CUG.</p>                                                                                                                                                                    |                                                                                                              |
|                           | <p>5.4 Favorire l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture</p> <p>Costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                              |

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     | 5.5 Rendere pubbliche le esperienze positive di buone prassi. Creare un'area web per raccogliere e pubblicizzare le buone prassi che migliorano l'ambiente di lavoro o la conciliazione tra lavoro e vita privata.                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Trasparenza e anticorruzione</b> | 2.2 Aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitare la rotazione degli incarichi<br>Introdurre procedure di consultazione per le posizioni scoperte all'interno delle strutture dell'ente per: - incarichi di responsabilità - incarichi in commissioni, comitati, gruppi di lavoro.                                                                                                                                                                  | Studiare il documento di anticorruzione<br><br><a href="http://performance.gov.it/pa/70">http://performance.gov.it/pa/70</a><br><a href="http://www.anticorruzione.it/porta/public/classic/">http://www.anticorruzione.it/porta/public/classic/</a>                                                                                                     |
| <b>Direzione del personale</b>      | <b>Pubblicità degli incarichi</b><br>Rendere disponibili i dati di genere: concorsi, in ogni fase, ogni forma di contratto, commissioni [vedi PTAP precedenti e raccomandazioni di Science Europe]                                                                                                                                                                                                                                                                           | <a href="http://www.bo.infn.it/~abruni/BilancioSociale/Richieste/Tabelle1.xls">http://www.bo.infn.it/~abruni/BilancioSociale/Richieste/Tabelle1.xls</a><br><a href="http://www.bo.infn.it/~abruni/BilancioSociale/Richieste/Tabelle2.xls">http://www.bo.infn.it/~abruni/BilancioSociale/Richieste/Tabelle2.xls</a><br><br>Richieste a Quarta 2016-07-16 |
| <b>Assemblee del personale</b>      | <b>Collaborare in generale con le assemblee</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | PTAP presentato alle assemblee 2016-12-02                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                     | 1.1 Strategia di comunicazione interna [...]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                     | 1.4 Garantire la partecipazione del personale alla definizione della Human Resources Strategy Coinvolgimento responsabile ed attivo di tutti i protagonisti della vita, scientifica e non, dell'Ente, nella definizione e valutazione delle strategie HRS.                                                                                                                                                                                                                   | HRS4R: creare un gruppo di lavoro effettivo congiunto                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                     | 2.1 Aumentare la trasparenza e rimuovere i pregiudizi inconsapevoli nelle procedure di concorso Introdurre il Codice Minerva nel regolamento dei concorsi, tenuto conto della normativa vigente. Definire nelle procedure concorsuali criteri di valutazione trasparenti e chiari per ricercatori e tecnologi, in accordo con il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori. I criteri di preferenza siano definiti con particolare attenzione alla legge 186/2006. | Implementare il Codice di Condotta per il reclutamento dei ricercatori, i.e attraverso la definizione i criteri di valutazione per concorsi (requisito della lingua, continuità)                                                                                                                                                                        |
|                                     | 2.2 Rotazione degli incarichi e pubblicità per incarichi (vedi direttori)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                     | 3.2 La diversità di genere nelle commissioni ne migliora il funzionamento. Al momento la parità di genere è prevista per il solo CUG Modificare i regolamenti/disciplinari in modo                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                        |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|                                            | che sia rispettata la parità di genere nella composizione degli organi, organismi, commissioni, comitati e gruppi di lavoro dell'Istituto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                        |
|                                            | 5.2 Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi<br>Nelle strutture, monitorare con cadenza biennale le esigenze di cura nelle strutture, le richieste di sussidi e di contributi per figli in età prescolare e individuare esigenze non comprese nel disciplinare. Direzioni delle strutture Scrittura di una relazione biennale da parte dei Direttori Le commissioni Sussidi e Borse di studio e asili redigono una relazione sulle richieste e distribuzioni dei fondi Commissioni Sussidi e Borse di studio e asili Annuale Eventualmente rivedere la distribuzione dei fondi e l'integrazione di altre voci di spesa. |                                                        |
|                                            | 5.3 Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento<br>All'interno delle strutture, organizzare incontri annuali del personale per discutere eventuali modifiche per migliorare l'ambiente di lavoro e il benessere organizzativo, sull'esempio dei circoli del benessere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                        |
|                                            | 5.4 Favorire l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture Costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                        |
| <b>Commissioni scientifiche</b>            | Segregazione orizzontale, forte disparità tra le commissioni scientifiche<br><br>Integrare il genere nella ricerca ove possibile<br><br>Aumentare la presenza di donne nelle commissioni scientifiche di nomina.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                        |
| <b>Commissione sussidi</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Chiedere le relazioni                                  |
| <b>Commissione asili e borse di studio</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Chiedere le relazioni                                  |
| <b>Commissione telelavoro</b>              | 5.1 Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e privata Approvare un disciplinare sul telelavoro. Valutare le motivazioni riguardanti l'utilizzo del telelavoro in termini di ottica di genere e per età.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Disciplinare approvato<br>Lettere inviate dal CUG [..] |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Commissioni sicurezza</b>  | <p>RSPP hanno obblighi in termini di benessere organizzativo di valutazione del rischio.</p> <p><a href="https://www.ac.infn.it/sicurezza/RLS_23.02.16.pdf">https://www.ac.infn.it/sicurezza/RLS_23.02.16.pdf</a></p>                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Verificare l'attenzione al genere nei documenti</p> <p>Bilanciamento dei sessi nella composizione della commissione. Si nota che tra gli ASPP le donne sono meglio rappresentate. Valutare se inserire donne ed esperti di benessere nella commissione nazionale RSPP, ie. I laboratori o l'amministrazione centrale potrebbero nominare un uomo e una donna</p> |
| <b>Commissione Formazione</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Chiedere una presentazione del CUG alla riunione della commissione formazione                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                               | <p>2.3 Facilitare la costruzione delle carriere per le donne e i giovani</p> <p>Nei corsi di formazione di leadership riservare metà delle posizioni disponibili a donne, salvo motivato impedimento. Introduzione di figure di mentoring nelle strutture che supportino i/le giovani ricercatori/trici nella costruzione della carriera. Organizzazione di corsi di formazione per le persone che svolgeranno lavoro di mentoring.</p>                      | <p>Proporre corsi anche online su come funziona l'ente e corsi per i giovani sulla costruzione delle carriere</p> <p>Proporre formazione specifica ai direttori su legislazione maternità e unconscious bias</p>                                                                                                                                                    |
|                               | <p>4.3 Inserire la dimensione di genere nei contenuti dei corsi di formazione Nei corsi di formazione in generale, e in particolare nei corsi sulle risorse umane e sulle sicurezze, valutare esplicitamente, già nel momento di approvazione del corso, se la prospettiva di genere possa essere introdotta tra i contenuti del corso e se vi possono essere ricadute di genere. Valutare inoltre la composizione di genere di relatori e partecipanti.</p> | Proporre formazione a valutatori (peer review) su unconscious bias                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                               | <p>5.4 Favorire l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture Costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali</p>                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fare esempi di comunità di pratica</p> <p>Divulgare le comunità di pratica sul web</p>                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>CUG</b>                    | <p>2.1 Il CUG fornirà la documentazione per contrastare i pregiudizi di genere inconsapevoli.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Indicazioni alle commissioni sull'unconscious bias 2016-10                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                               | <p>3.1 Divulgare l'esistenza dei pregiudizi di genere legati al concetto di eccellenza Scrivere e divulgare un rapporto sul</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Indicazioni alle commissioni sull'unconscious bias 2016-10<br>Presentazione alle assemblee                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | paradosso dell'eccellenza **                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2016-12-02                                                                     |
| <b>Più referenti</b>                    | 4.1 Inserire la dimensione del genere nei documenti dell'Istituto Redigere in ottica di genere e generazionale, ovvero valutando le possibili conseguenze sul genere e in termini di età, i documenti dell'Istituto, in particolare: - il piano triennale - il piano di prevenzione della corruzione - il piano per la trasparenza - i piani delle performance - la relazione del gruppo di lavoro per la valutazione - i documenti di valutazione dei rischi, nazionale e locali, considerando esplicitamente i rischi connessi al genere e all'età - i preventivi scientifici conterranno per ogni esperimento la composizione di genere e generazionale sia per gli associati che per i dipendenti - i documenti della Human Resources Strategy |                                                                                |
|                                         | 4.2 Le commissioni, i comitati, i gruppi di lavoro inseriscano la prospettiva di genere e generazionale nella loro attività Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, si nominerà un responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale che sarà anche referente per i rapporti col CUG.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                |
| <b>Sindacati</b>                        | Relazione annuale<br>Commissioni Sussidi, Asili, Telelavoro, sicurezza, benessere<br>Bilanciamento dei sessi nelle trattative                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Inviare i documenti pertinenti alle OOSS                                       |
| <b>Forum dei CUG di enti di ricerca</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Scambio di buone pratiche                                                      |
| <b>Consigliera Nazionale di Parità</b>  | <a href="http://www.pariopportunita.gov.it">http://www.pariopportunita.gov.it</a><br><a href="http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/uffici-e-servizi/143-ufficio-per-gli-interventi-in-materia-di-parita-e-pari-opportunita">http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/uffici-e-servizi/143-ufficio-per-gli-interventi-in-materia-di-parita-e-pari-opportunita</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Inviare documenti di interesse comune, i.e raccomandazioni su unconscious bias |