

01 febbraio 2019 Proposta per il VI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE INFN, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

(art.7, quinto comma Dlgs. 196/ 2000 (e 165/2001)

Il raggiungimento della parità e della pari opportunità, benché non costituisca l'obiettivo primario dell'ente, che rimane la ricerca di base, va tuttavia considerato un elemento imprescindibile, come riconosciuto dalla Comunità Europea e dal programma strutturale europeo Horizon 2020, che deve accompagnare ogni scelta della dirigenza e dell'ente.

Questo piano intende proporre azioni efficaci e agire su una pluralità di attori e di punti di debolezza in modo che, da piccoli miglioramenti in più punti, anche in assenza di stravolgimenti, possa risulterne un cambiamento sostanziale.

Alcune azioni, benché già attuate in passato, sono state introdotte nel corrente PTAP perché diventino prassi o per aumentarne l'efficacia.

Alcuni punti del piano richiedono lo sviluppo di specifici piani attuativi da redigere e attuare da componenti di amministrazione, dirigenza, rappresentanze del personale, CUG e interlocutori da individuare volta per volta, che ne presentino periodicamente lo stato di attuazione agli organismi direttivi.

Gli obiettivi di questo PTAP, indicati qui di seguito, si propongono di recepire le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012:

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

Il piano si articola nelle seguenti aree di intervento:

- 1) Assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali
- 2) Formazione e terza missione
- 3) Parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli
- 4) Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone

Referenze

[SC2012] *Structural change in research institutions*, EC, 2012, <https://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2011StructuralChangesFinalReport.pdf>

[CCPD] *Codice di comportamento dipendenti pubblici*, DPR 16.04.2013 n.62

[GI2013] *Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research*, EC, 2013, <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/news/gendered-innovations-how-gender-analysis-contributes-research>

[C&C2005] *Carta Europea dei Ricercatori, il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*, EC, 2005

[Benessere2014] *Indagine sul benessere organizzativo nell'INFN*, INFN, 2014

[SE2017] *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*, Science Europe, 2017

[CNRS] *Bilan social et parité du CNRS*, <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>

[H2020] *H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*, EC, 2016, https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf e documenti a <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm>

[CUG2017] *Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nell'INFN relativa al periodo 2015-2016, a cura del Comitato Unico di Garanzia* <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2017/20171001-RelazioneCUG2016.pdf>

Definizioni

Analisi di genere/ottica di genere: considerano le differenze dovute ai differenti ruoli sociali storicamente e culturalmente attribuiti a persone di sesso maschile/femminile. Poiché i ruoli sono importanti, per realizzare un'effettiva parità occorre considerare che queste differenze esistono e le pratiche della ricerca devono tenerle in considerazione per non penalizzare le persone.

Analisi generazionale: che tenga conto delle differenze conseguenti alle diverse età.

Acronimi

AC amministrazione centrale, CUG comitato unico di garanzia, DG direttore generale, GE giunta esecutiva, PA pubblica amministrazione.

1 - Area di intervento: Assicurare gli elementi essenziali per i cambiamenti strutturali [SC2012 pg 27-28]

Quest'area si articola nei seguenti punti:

- 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

| Obiettivo specifico | Azione positiva | Soggetti attuatori | Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti |
|---|---|---|---|
| 1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento [SC2012 pg 27-28] | Assicurare il supporto alle pari opportunità e alla parità attraverso comunicazioni pubbliche e frequenti del Presidente, della GE e del Direttore Generale. Valutare positivamente, nella selezione dei candidati dirigenti, la conoscenza della normativa di parità e pari opportunità e la progettualità per il raggiungimento della effettiva parità entro l'ente. Invitare i candidati dirigenti a indicare nel CV pubblico le proprie conoscenze sulla normativa della PA e della parità. | Presidente, GE, DG, Responsabile per la trasparenza/anticorruzione | A partire da subito. Frequenza delle affermazioni pubbliche in supporto alla parità sul sito web dell'ente Curricula pubblici dei dirigenti in cui siano indicate le competenze sulla normativa della PA e parità. |
| 1.2 Sviluppare statistiche e indicatori di genere e indicatori di parità di sesso recependo indicazioni a livello europeo [SE2017, CNRS]. Monitorare nel tempo i dati del personale e gli indicatori di genere e parità. Rendere pubbliche le analisi in modo da seguire e valutare periodicamente criticità e progressi. | Elaborare uno specifico piano attuativo per realizzare banche dati adeguate. Assicurare che le banche dati per il monitoraggio del personale includano i dati per sesso, età, retribuzioni e dati del Conto Annuale. Includere i dati di assegnisti, borsisti e personale a tempo determinato. Tenere conto dell'esperienza del precedente Gruppo di lavoro sul bilancio di genere e generazionale INFN. Monitorare dati e percentuali di successo per sesso nelle procedure di reclutamento a tempo determinato e indeterminato, assegni di ricerca e posizioni cofinanziate incluse. Monitorare le posizioni gestionali per sesso costruendo un DB pubblico con le composizioni di: - commissioni di concorso a tempo determinato e indeterminato, locali e nazionali; - commissioni scientifiche e dei comitati nazionali; - gare di appalto a firma del presidente; - gruppi di lavoro nominati dal presidente. Quando appropriato, indicare data di inizio e fine degli incarichi. A partire dai DB, costruire tabelle permanenti e costantemente aggiornate di monitoraggio. Elaborare annualmente il bilancio di genere del personale e renderlo pubblico | La costruzione del DB sia coordinata da un gruppo di lavoro composto da persone nominate da: - direzione del personale e servizio informativo - CUG - rappresentanti del personale I rappresentanti del personale, del CUG e della direzione del personale curano la pubblicazione del bilancio di genere e generazionale del personale | Entro 1 anno elaborare un piano attuativo. Entro 2 anni discuterlo con CUG e rappresentanti del personale e approvarlo. Entro il 3° anno, realizzare il piano. Il gruppo responsabile del piano attuativo riferisca annualmente al direttivo. Pubblicare annualmente su web il bilancio di genere e generazionale del personale |
| 1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione | Redigere i documenti dell'Istituto in ottica di genere e generazionale, ovvero valutando le possibili conseguenze sul | GE, Direzioni e servizi di AC e redattori dei | A partire da subito. Frazione di documenti con un esplicito |

| | | | |
|---|---|--|---|
| del lavoro | <p>personale in termini di genere e di età, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - la relazioni per verificare l'applicazione della Carta Europea dei ricercatori, il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori e il documento European Framework for Research Careers, prevista dal Dlgs 218/2016 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca". <p>Nel documenti di valutazione dei rischi, nazionale e locali, considerare esplicitamente i rischi connessi al genere e all'età e inserire una sezione specifica relativa alle categorie protette.</p> | documenti | riferimento alle criticità di genere e generazionali. |
| 1.4 Le commissioni, i comitati, i gruppi di lavoro, le commissioni di concorso adottino la prospettiva di genere e generazionale nella loro attività | <p>Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, il coordinatore del comitato o gruppo di lavoro è responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale e è anche referente per i rapporti col CUG.</p> <p>Inserire esplicitamente questo punto nei disciplinari e nelle disposizione di nomina.</p> | Presidenza, DG, presidenti e coordinatori/trici di commissioni e comitati | A partire da subito. Numero di disciplinari e disposizioni di nomina contenenti esplicitamente questo punto |
| <p>2 - Area di intervento: Formazione e terza missione</p> <p>Obiettivo: <i>Prendere consapevolezza dei pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.</i></p> <p>Quest'area si articola nei seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi ove opportuno (2.1-2.2) ii) Funzionamento ed etica degli enti di ricerca (2.3 -2.4) iii) Attività di terza missione (2.5) | | | |
| Obiettivo specifico | Azione positiva | Soggetti attuatori | Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti |
| <p>2.1 La gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere.</p> <p>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.</p> <p>Adeguare il contenuto dei corsi ad un ente pubblico di ricerca.</p> | <p>I contenuti dei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze siano declinati con attenzione al genere e alla diversità, anche con il supporto dell'Ufficio Formazione; nel caso in cui per organizzare il corso si faccia un bando, questo criterio sia inserito nel capitolato.</p> <p>I formatori siano scelti anche in base alla conoscenza delle tematiche di genere e di parità, della PA e degli enti di ricerca.</p> <p>Nel momento di approvazione di questi corsi, la Commissione valuti positivamente come la prospettiva di genere sarà trattata nel corso. Nei moduli di valutazione per i partecipanti siano inserite domande in cui si richiede se le tematiche di genere siano state adeguatamente trattate, se la consapevolezza sulla parità sia aumentata grazie al corso, se il corso fosse adeguato alla prassi delle PA.</p> | <p>Proponenti di corsi sulle risorse umane, referenti locali, Commissione Formazione, Ufficio Formazione</p> | <p>Commissione produca una valutazione di questi corsi inserendo la statistica per sesso di relatori e partecipanti e valutando le risposte date.</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>2.2 Facilitare la formazione sui pregiudizi inconsapevoli e sulla parità di genere. Migliorare la comunicazione, i rapporti interpersonali, i rapporti tra profili, le relazioni verticali con i dirigenti, in particolare modo tra dirigenti e personale amministrativo, e l'equità organizzativa [Benessere2014]. Il personale sia formato al rispetto delle reciproche competenze/professionalità/ruoli. Su pregiudizi inconsapevoli e parità di genere, realizzare materiale che sia specifico per le strutture della ricerca; realizzare un modulo, declinato alle esigenze delle strutture, e portarlo nelle strutture con l'obiettivo di formare almeno il 50% del personale.</p> | <p>Progettare un modulo formativo sulle tematiche indicate nell'obiettivo, che sia specifico e adeguato al mondo della ricerca e proporlo alle strutture. Per questo modulo, attribuire risorse annuali sufficienti ad almeno 1/3 delle strutture o gruppi aggregati di strutture, in modo da coprire tutte le strutture in 3 anni. All'interno delle strutture, sia promosso l'accesso alla formazione anche al personale associato.</p> | <p>CUG, Ufficio Formazione e referenti locali</p> | <p>Proposta di un modulo entro 6 mesi. Numero di strutture in cui è stata portata la formazione. Frazione del personale che ha seguito il corso</p> |
| <p>2.3 Facilitare la formazione di assegnisti/borsisti e associati su temi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funzionamento/etica INFN e PA - Formazione delle carriere, fondi esterni <p>Assicurare la formazione di associati con incarico di ricerca sul funzionamento/etica INFN e PA.</p> | <p>Realizzare materiale e-learning sul funzionamento INFN, sull'etica della ricerca, sulla specificità/etica della PA, e sui fondi esterni che sappia valorizzare come INFN sia un modello organizzativo e scientifico "esemplare", costruito dalla interazione costruttiva di competenze/professionalità/ruoli dei diversi profili e come la PA risponde a un interesse pubblico.</p> | <p>Individuare un gruppo di lavoro che collabori con Ufficio Comunicazione</p> | <p>Il gruppo di lavoro presenti al direttivo una proposta di un modulo alla fine del primo anno dalla costituzione del gruppo.</p> |
| <p>2.4 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.</p> | <p>Formare la Dirigenza INFN (GE, DG e direttori di strutture) ai documenti della Commissione Europea relativi ai cambiamenti strutturali negli istituti di ricerca: [SC2012], [GI2013], [C&C2005] e successivi, tramite seminari entro il consiglio direttivo</p> | <p>GE</p> | <p>Relazioni presentate entro il consiglio direttivo</p> |
| <p>2.5 Nelle attività di III missione, includere esplicitamente la dimensione di genere.</p> | <p>Nelle attività di terza missione, includere esplicitamente contenuti su: i) pregiudizi inconsapevoli e ii) azioni dirette ai professori nelle scuole perché sono figure fondamentali per migliorare la parità di genere nelle discipline tecniche e scientifiche. Inserire attività dirette agli istituti tecnici, professionali e medie inferiori per mostrare come il mestiere del tecnico nella ricerca sia interessante e adatto alle donne.</p> | <p>Commissione Coordinamento Terza Missione</p> | <p>CC3M relazioni annualmente su questo punto</p> |

3 - Area di intervento: Parità e pari opportunità nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli

Obiettivi [SC2012]: *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 (3.1- 3.5)
- ii) Reclutamenti e concorsi (3.6-3.7)
- iii) Carriere (3.8-3.9)
- iv) Nomine (3.10)

Le strutture basate sul merito sono affette dal paradosso dell'eccellenza: “*When an organization is explicitly presented as meritocratic, individuals in managerial positions favor a male employee over an equally qualified female employee by awarding him a larger monetary reward*” Castilla and Benard 2008, [SC2012 pg 25]

Strutture competitive penalizzano le donne e rischiano di penalizzare anche la paternità e maternità che sono invece parte integrante della nostra umanità e come tali vanno integrate in una struttura di ricerca che sia efficiente e composta da individui che realizzano appieno le proprie potenzialità.

Affinché vi siano dei progressi efficaci, la Commissione Europea [H2020, pg3] ha riconosciuto che le strutture di ricerca devono assumere obiettivi quantitativi numerici per il cambiamento. Nell'INFN, tra i dipendenti, vi sono 3.7 uomini per ogni donna tra i ricercatori, 5.4 uomini per ogni donna tra i tecnologi, 15 uomini per ogni donna tra i tecnici, mentre vi sono 4.1 donne per ogni amministrativo (dati del conto annuale 2017); rapporti che non stanno migliorando nel tempo. Il numero di donne che conseguono il PhD entro l'Ente è circa il 23% in fisica teorica e il 45% della fisica con acceleratori (dati dai consuntivi scientifici 2016, in [CUG2017]).

In linea con gli obiettivi europei, e ai sensi di legge Dlgs. 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, questo piano prevede posizioni post-doc e borse per laureandi divisi in egual misura tra uomini e donne, con l'obiettivo di favorire il riequilibrio.

Per le assunzioni e le promozioni del personale ricercatore e tecnologo l'Ente assume l'impegno di garantire pari opportunità di accesso alla carriera, indipendentemente dal sesso, assicurando che la frequenza di successo nei concorsi sia pari o superiore alla rappresentatività nei livelli di provenienza.

Per il personale tecnico l'INFN assume l'impegno di aumentare la percentuale del sesso sottorappresentato, attualmente al 6%.

Per le nomine, l'ente si propone di raggiungere gli obiettivi indicato dalla EC del 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali di giunta e direttivo [H2020 pg 3]

| Obiettivo specifico | Azione positiva | Soggetti attuatori | Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti |
|---|--|---------------------------|---|
| 3.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali | Definire un ufficio di AC di riferimento per le strutture con competenze sulla normativa e diritti durante la maternità. Pubblicare la normativa nazionale e i regolamenti INFN sulla maternità sul portale/sito web di AC. | AC, GE | Detto ufficio relazioni annualmente al direttivo e al CUG, unitamente alla Consigliera di Fiducia. |
| 3.2 Misure di sostegno alla genitorialità per personale dipendente per facilitare la continuità della ricerca. Misura ispirata al programma Maternity Plus dell'Università QMUL (UK) ¹ | Offrire al personale ricercatore e tecnologo (a tempo det. e indet.) la possibilità di chiedere fondi per un assegno di ricerca di 15 mesi per favorire la continuità dell'attività di ricerca durante il congedo obbligatorio di maternità/paternità e favorire la ripresa dell'attività della ricercatrice al rientro dal congedo. | GE, direttivo | Adozione della misura entro due anni. NB: Il numero di congedi INFN per maternità e paternità del personale ricercatore e tecnologo è piccolo, sono stati 3 nel 2016, 6 nel 2017, 3 nel 2018. |
| 3.3 Assicurare che le lavoratrici al rientro dalla maternità siano reintegrate nelle stesse mansioni e responsabilità | Informare esplicitamente il personale in maternità dei propri diritti, incluso il diritto a non subire demansionamenti e il diritto a rivolgersi alle/ai direttrici, alla Consigliera di Fiducia e alla Consigliera di Parità nazionale | Direzioni delle strutture | Da subito. Nelle strutture, distribuire a chi accede alla maternità una versione aggiornata della <i>Guida alla genitorialità</i> , 2018 INFN |
| 3.4 Nei congedi di maternità, siano eliminati trattamenti neutri che possono risultare discriminatori | Per le posizioni a tempo determinato, in caso di maternità obbligatoria, estendere la durata della posizione a coprire almeno il periodo di maternità. Riportare sui bandi questa clausola e inserirla nel disciplinare. | GE | Da subito, introdurre la clausola nei bandi |
| 3.5 Facilitare la partecipazione a corsi di formazione o convegni per chi ha figli | Il servizio di baby-sitting sia una condizione richiesta per assegnare i contributi a conferenze con oltre 200 iscritti. Per favorire la partecipazione ai corsi di formazione, rimborsare attraverso i sussidi o i benefici assistenziali gli eventuali aggiuntivi costi di baby-sitting sostenuti dal personale | GE | Entro un anno. Numero di conferenze con servizio di baby-sitting |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>3.6 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani</p> | <p>Introdurre annualmente almeno 20 borse post-doc nazionali triennali con grant per la ricerca, con importo del grant concordato con le CNS, in cui vi sia 50% delle posizioni per ogni sesso. Nelle chiamate dirette per personalità di alto profilo scientifico, le posizioni siano attribuite al 50% per ogni sesso</p> <p>Per favorire le carriere delle giovani teoriche, la GE concordi annualmente con la CNS4 le seguenti azioni:</p> <p>i) circa 20 borse per laureandi/e teorici assicurando il 50% di posizioni per ogni sesso, sovvenzionate dalla GE</p> <p>ii) almeno 2 borse post-doc triennali riservate a concorrenti donne, sovvenzionate dalla GE</p> | <p>Dirigenza, commissioni scientifiche nazionali</p> <p>NB: Le donne che ottengono il PhD entro l'ente sono circa il 35%, frazione analoga alla soglia indicata del 50% di posizione per sesso. Questa azione, discussa con la Consigliera di Parità nazionale, è stata valutata come pienamente rispondente ai principi recepiti nel nostro ordinamento in materia di pari opportunità, alla luce soprattutto dell'art. 1, commi 3 e 4 del D. Lgs n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità)ⁱⁱ, ossia qualora si tratti di misure che prevedano vantaggi specifici rivolti al sesso sottorappresentatoⁱⁱⁱ</p> | <p>Numero di borse assegnate, finanziate dalla GE</p> <p>Rivedere questa azione annualmente con le CNS per garantirne l'efficacia.</p> |
| <p>3.7 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 discriminanti sul sesso dei candidati.</p> | <p>Nelle procedure di reclutamento, per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) monitorare i risultati per sesso ed età dei concorrenti e inserire i dati nelle delibere. Informare le/i commissari sulla presenza e sugli effetti dei pregiudizi inconsci</p> | <p>Presidenza, Presidenti di commissioni di concorso</p> | <p>Da subito.</p> <p>Inserire i dati nelle delibere.</p> <p>Indicatore: la percentuale di successo per sesso deve essere equa.</p> |
| <p>3.8 Favorire il ricongiungimento familiare all'interno dell'ente.</p> <p>Facilitare i casi di "Dual Career"</p> | <p>Definire una procedura chiara e breve per i trasferimenti. Sull'esempio di ETH Zurich, valutare se istituire un ufficio di consulenza per favorire i casi di Dual Career</p> | <p>GE</p> | <p>Entro un anno, definire una procedura per il trasferimento.</p> |
| <p>3.9 Aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [CCPD], favorendo la parità di genere.</p> | <p>Confermare/formalizzare gli incarichi di responsabilità all'insediamento della/del direttore di struttura e renderli pubblici sulle pagine web delle strutture, indicandone la durata. All'interno delle strutture, per assegnare gli incarichi di responsabilità, introdurre procedure di manifestazione di interesse, ovvero di interpello/consultazione.</p> | <p>Direttori</p> | <p>Publicare gli incarichi sulle pagine web</p> <p>Almeno il 50% delle strutture abbia pubblicato i dati entro 1 anno, almeno 80% abbia pubblicato i dati entro 2 anni.</p> |
| <p>3.10 Negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) raggiungere l'obiettivo del 50% di donne e negli organismi decisionali di giunta e direttivo del 40%, come indicato dalla EC in [H2020, pg 3]</p> | <p>Per le posizioni aperte in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) introdurre le procedure di manifestazione di interesse che sono usuali nelle collaborazioni internazionali con search committee e presentazione di candidature e autocandidature.^{iv} In tali procedure, sollecitare le donne a presentarsi e invitarle attivamente. In queste nomine assicurare che le posizioni di responsabilità non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 70%</p> | <p>GE</p> | <p>Verificare il progresso monitorando la frazione di donne negli organi/organismi/commissioni/comitati/gruppi di lavoro.</p> |

4 - Area di intervento: adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone

Quest'area di intervento intende sia integrare alcune delle azioni proposte entro What Next TTA, sia attuare azioni di conciliazioni e che favoriscono la circolazione delle informazioni con azioni a livello nazionale (4.1-4.4) e azioni da attivare entro le singole strutture (4.5-4.7)

| Obiettivo specifico | Azione positiva | Soggetti attuatori | Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti |
|---|---|---|--|
| 4.1 Coinvolgere il personale nel cambiamento | Al fine di favorire il confronto sulle esigenze del personale, introdurre momenti periodici di aggregazione nazionale (come ad esempio What Next TTA) | GE, Assemblee del personale | Entro 3 anni |
| 4.2 Facilitare la comunicazione e la circolazione delle informazioni rafforzando le comunità di pratica | Favorire l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture con la costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali | AC, Direzioni | Numero di comunità di pratica costituite |
| 4.3 Facilitare la circolazione delle informazioni | Elaborare una strategia di comunicazione interna per le informazioni amministrative e dei fondi esterni, che comprenda vari strumenti: - migliorare le pagine web specifiche per il personale - introdurre bollettini periodici di informazione, analogamente alla newsletter con le informazioni scientifiche. Elaborare un piano attuativo per realizzare una strategia di comunicazione. | Persone del piano attuatore da definire in accordo con Ufficio comunicazione, Direzione e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza | Entro un anno, elaborare una strategia di comunicazione in collaborazione con l'Ufficio di comunicazione e discuterla con i soggetti propositivi e attuatori. Entro due anni, adottare il piano. Il gruppo responsabile del piano attuativo riferisca annualmente al direttivo |
| 4.4 Rendere pubbliche le esperienze di buone prassi | Creare un'area web per raccogliere e pubblicizzare le buone prassi che migliorano l'ambiente di lavoro, la conciliazione tra lavoro e vita privata, diversità, che facilitino le categorie protette | AC | Entro un anno |
| 4.5 Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi | Nelle strutture, monitorare con cadenza biennale le esigenze di cura familiare al fine di stipulare convenzioni | Direzioni delle strutture, rappresentanti locali del personale, RSU | I rappresentanti del personale inviano alla/al direttore una relazione delle esigenze di cura, con cadenza biennale. |
| 4.6 Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento 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 Favorire la conoscenza del personale amministrativo/tecnico sulle attività di ricerca | All'interno delle strutture, organizzare incontri annuali del personale per discutere in maniera operativa eventuali modifiche per migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro. All'interno delle strutture, favorire seminari tenuti da personale amministrativo sulle procedure e tenuti da personale tecnico su macchinari e sui laboratori. Organizzare per il personale amministrativo/tecnico delle visite ai laboratori delle strutture. | Direttori, rappresentanti locali del personale, RLS e RSU | Numero di sezioni in cui sono stati organizzati tali incontri entro 3 anni. |
| 4.7 Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nei piani di riorganizzazione delle strutture | Subordinare i piani di riorganizzazione delle strutture a una valutazione di impatto sul benessere, sul carico di lavoro e sul riconoscimento del merito. Valutare questi piani previa consultazione del personale. | Direttori, RSU, assemblee del personale delle strutture | Valutare periodicamente il processo di riorganizzazione in termini di benessere del personale coinvolto e efficienza lavorativa. |

ⁱ **3.2 Maternity Plus, QMUL (UK).** In addition to the normal maternity entitlements, the School is pleased to offer female academics on permanent full time Academic and Education (Teaching and Research) contracts the opportunity to apply for 'Maternity Plus'.

The Maternity Plus initiative will provide a Research Associate*, funded by the School, for up to 15 months to continue the academic's research programme while they are on maternity leave. As well as continuing the day-to-day research, the Research Associate will help with postgraduate supervision, maintain contact with collaborators, keep abreast of developments in the field and assist the academic in returning to work after her leave. All staff returning to work after a prolonged period of absence will be given lighter teaching and administrative loads.

*The RA would only normally be provided to academics who do not already have RA support available. It would only be available for one period of maternity leave per academic.

ⁱⁱ D.Lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi

ⁱⁱⁱ 3.6 Lettera della Consigliera di parità nazionale in risposta al quesito del CUG INFN, Prot. n. 21833 del 23.11.2018

"[...] Come si evince dalla mail in calce, il quesito posto dal CUG riguarda la liceità o meno della proposta di riservare una quota di borse di studio da destinare solo a studentesse di sesso femminile, nell'ambito del Piano di Azioni Positive dell'Ente.

A parere della scrivente, tale azione appare rispondere pienamente ai principi recepiti nel nostro ordinamento in materia di pari opportunità, alla luce soprattutto dell'art. 1, commi 3 e 4 del d. lgs n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), ossia qualora si tratti di misure che prevedano vantaggi specifici rivolti al sesso sottorappresentato, come si evince dalle percentuali da lei indicate.

Principio di pari opportunità che, ricordiamo, nel nostro ordinamento deve essere attuato a tutti i livelli, sia dal punto di vista degli attori in causa, sia dal punto di vista degli strumenti, tra i quali, in questo caso, il Piano di Azioni Positive.

L'iniziativa sembra rispondere anche all'orientamento comunitario più recente in materia di pari opportunità, ossia quello di indirizzare e sostenere le giovani verso le professioni scientifiche.

Esprimendo quindi il mio vivo apprezzamento per l'iniziativa, vi invio cordiali saluti.

Francesca Bagni Cipriani, Consigliera Nazionale di Parità "

^{iv} 3.10 Proposta di procedura generica per la nomina e funzione dei search committee: il Presidente nomina un search committee che solleciti e raccolga le candidature e le autocandidature, anche ricercando attivamente candidati donna, e che proponga al Presidente una rosa di nomi che il Presidente possa usare per le nomine.