



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2026-2028

VIII PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE INFN 2026-2028, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

Riferimenti legislativi: *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.lgs. 198/2006 e s.m.i.)

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, così come l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche, sono principi fondamentali della società e della pubblica amministrazione.

A livello internazionale, tali principi sono rafforzati dalle raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione Europea, che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo centrale nella promozione della parità e dello sviluppo sostenibile, attraverso l'*empowerment* delle donne nella scienza.

È ormai acquisito che il raggiungimento effettivo della parità richiede cambiamenti strutturali all'interno delle istituzioni [SC2012]. Sebbene esistano linee guida europee [EUStrategy] e nazionali [DPO2022], le azioni positive devono essere adattate alla specifica organizzazione dell'Ente in cui si applicano. L'INFN, Ente pubblico di ricerca attivo nel campo della fisica fondamentale in un contesto internazionale, è presente con 4 Laboratori Nazionali e 20 Sezioni distribuite sul territorio nazionale. Dal 2020, in conformità con la DFP n. 2/19, il PTAP è stato integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ente [PIAO2025-2027]. Nel 2024, l'INFN ha aggiornato il *Gender Equality Plan* [GEP 2023-2025], che ha incorporato gli obiettivi del VII PTAP, in linea con le strategie europee per la promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca.

Il piano proposto, VIII PTAP, prevede una serie coordinata di azioni in grado di contribuire ad un cambiamento significativo, nella consapevolezza che i cambiamenti culturali richiedono tempo e continuità.

Secondo i dati aggiornati al 2024 [CUG2025], nel personale INFN a tempo indeterminato le ricercatrici e tecnologhe rappresentano circa il 22%, mentre le donne nel personale tecnico sono il 6%. Tra il personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21%. Le donne rappresentano inoltre circa il 25% dei titolari di assegno di ricerca ed il 31% dei titolari di borsa.

La normativa nazionale richiede che sia garantita una presenza di almeno un terzo di donne in tutti i ruoli e livelli. L'INFN si propone, nel triennio 2026-2028, di aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli di ricercatore e tecnologo a tutti i livelli e di riequilibrare, per quanto possibile, la presenza del genere sottorappresentato anche tra il personale tecnico-amministrativo [CUG2025].

Gli obiettivi della Commissione Europea [H2020] per le istituzioni di ricerca indicano il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali, quali Giunta e Consiglio Direttivo. L'Ente si propone, nel prossimo triennio, di assicurare una presenza femminile non inferiore al 39% negli organismi scientifici di nomina dirigenziale (dato raggiunto nel 2024 [CUG2025]).

Dal 2002, l'INFN adotta Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP), accompagnati da diverse iniziative, molte delle quali sono oggi consolidate: la nomina della Consigliera di Fiducia, un programma di *gender mentoring*, borse di studio riservate a studentesse, contributi per l'asilo nido e per l'integrazione dell'assegno di maternità delle assegniste. Alcune azioni introdotte nei precedenti piani [PTAP] sono state riproposte per consolidarne l'efficacia e renderle prassi. Diverse misure previste nel VII PTAP [PIAO2025-2027] sono oggi incluse nel Piano delle Performance dell'Ente.

Gli obiettivi del VIII PTAP, in linea con i precedenti, recepiscono le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [SC2012] e si pongono in continuità con le più recenti strategie europee in materia di parità di genere nella ricerca e innovazione [HorizonEurope-GEP]:

- i) Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni*
- ii) Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle 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 per il triennio 2026-2028 si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche associate alle seguenti aree di intervento generali:

- 1)** Adeguare i processi gestionali per favorire i cambiamenti strutturali.
- 2)** Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.
- 3)** Garantire pari opportunità nel reclutamento, nella carriera e nella governance dell'Ente, in tutti i ruoli e livelli.
- 4)** Migliorare l'ambiente di lavoro e l'equilibrio vita privata/lavoro, favorendo la genitorialità e l'inclusione delle diversità.
- 5)** Prevenire e contrastare molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità.

Le aree di intervento generale sono di seguito descritte, ciascuna con le rispettive aree di intervento specifiche e con un sommario delle azioni principali previste.

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.

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

Acronimi

AC amministrazione centrale, CUG Comitato Unico di Garanzia, DG Direttore Generale, GE Giunta Esecutiva, GEP Gender Equality Plan, DSI Direzione Servizi Informativi, DRU Direzione Risorse Umane, DAF Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, PTAP Piano Triennale Azioni Positive

1 - Area di intervento: Adeguare i processi gestionali per favorire i cambiamenti strutturali.

Quest'area si articola nei seguenti punti:

- 1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento
- 1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.
- 1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.
- 1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e le iniziative locali.

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento [SC2012]	<p>Azione 1 Rafforzare la visibilità e l'impegno pubblico della dirigenza sulle tematiche di parità di genere, non solo come principio di equità, ma come valore strategico per la qualità e l'eccellenza scientifica, in linea con la strategia Europea [GES]. Promuovere la valorizzazione di tali contenuti attraverso tutti i canali di comunicazione dell'Ente.</p>	Presidente, GE, Ufficio Comunicazione.	Indicatore: numero di iniziative con partecipazione della Governance INFN e relativa diffusione sui canali ufficiali
	<p>Azione 2 Promuovere un esercizio periodico di autovalutazione, da parte dei Direttori, sullo stato della parità di genere nelle rispettive Sedi, in linea con le indicazioni delle Linee Guida della Funzione Pubblica [DPO2022], al fine di rafforzare la consapevolezza strategica del posizionamento dell'Ente sui temi dell'equità.</p>	GE, Direttori/Direttrici	Discussione annuale dei risultati in sede di Consiglio Direttivo

1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.	<p>Azione 1 Realizzazione di un sistema di banche dati fruibili per il monitoraggio della situazione del personale, in collaborazione tra DSI, DRU e CUG, recependo le indicazioni europee [SE2017] e le direttive nazionali [DFP2019] per l'analisi del bilancio di genere [BdG2025].</p>	DSI, DRU, CUG	Presente nel PIAO2025-2027. Avanzamento progressivo dell'infrastruttura dati; disponibilità di un primo set pubblico entro il triennio.
	<p>Azione 2: Inserire nella relazione annuale del CUG, in collaborazione con DRU, l'analisi del divario retributivo di genere secondo quanto previsto dal Codice delle pari opportunità (artt. 46 e 46-bis) e secondo il formato definito dalla Direttiva DFP 2/2019 (Tabella 1.5).</p>	DRU, CUG	Inserimento della tabella retributiva nella relazione CUG
	<p>Azione 3: Analisi del bilancio dell'Ente in una ottica di genere, in linea con le direttive nazionali [DFP2019] e le raccomandazioni europee [SE2017]. L'azione potrà includere una riclassificazione parziale di alcune voci di bilancio per valutarne l'impatto differenziale sui generi [BdG2025].</p>	DG, DAF, DRU	Riclassificazione parziale entro il triennio, in raccordo con i dati già disponibili nella relazione annuale CUG
1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo	<p>Azione 1 Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di tematiche rilevanti per il personale, il/la coordinatore/coordinatrice è responsabile dell'integrazione delle prospettive di genere e generazionali e ha funzioni di referente per i rapporti con il CUG. Si raccomanda di esplicitare tale responsabilità nelle disposizioni di nomina.</p>	GE, DG, DRU	Inserimento della clausola nei modelli tipo o format ufficiali

1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e le iniziative locali.	Azione 1 Consolidare la rete di referenti/persone di contatto locali per le iniziative del CUG, già operativa nelle strutture INFN, assicurando continuità e visibilità ai loro ruoli.	CUG	Mantenimento della rete dei referenti locali e verifica annuale della copertura di tutte le strutture INFN.
	Azione 2 Riconoscere esplicitamente, nelle schede annuali di valutazione, l'impegno svolto dal personale dei livelli IV-VIII nelle attività istituzionali di promozione della cultura delle pari opportunità, dell'inclusione e del benessere organizzativo.	Direttori/Direttrici, DRU	Inserimento nelle schede annuali di valutazione (alla voce "comportamenti organizzativi") del contributo alla diffusione della cultura delle pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.
	Azione 3 Rafforzare la collaborazione e lo scambio periodico tra CUG e Direzioni/Strutture INFN nella progettazione e realizzazione di iniziative su temi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, valorizzando le competenze interne già disponibili.	Direttori/Direttrici, CUG	Consultazioni periodiche tra CUG e Strutture coinvolte

2 - Area di intervento: Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.

Obiettivi: **1) Prendere coscienza della presenza di pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.**

2) Rafforzare la comunicazione di genere (interna e esterna)

Quest'area si articola nei seguenti punti:

- 2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, *leadership*, comunicazione, sicurezze
- 2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato
- 2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.
- 2.4 Rafforzare la comunicazione di genere

Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, <i>leadership</i> , comunicazione, sicurezze.	Azione 1 Nei corsi di formazione in materia di gestione delle risorse umane, leadership e comunicazione, ove attivati, prevedere l'inserimento esplicito di contenuti relativi all'inclusione delle differenze e alla parità di genere. L'Ufficio Formazione potrà monitorare periodicamente la presenza e il gradimento di questi contenuti attraverso domande specifiche inserite nel questionario finale di valutazione.	Ufficio Formazione	Monitoraggio annuale dei contenuti formativi inclusivi e analisi delle risposte alle domande dedicate nei questionari di valutazione.
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 1 Organizzare periodicamente un corso di formazione nazionale rivolto al personale INFN sulle tematiche della parità di genere, dei pregiudizi inconsapevoli e dell' <i>empowerment</i> , partendo dai materiali già sviluppati dal CUG, con aggiornamenti e approfondimenti annuali.	CUG, Ufficio Formazione	Realizzazione annuale del corso e monitoraggio del numero di partecipanti
	Azione 2 Integrare nel corso di formazione per neoassunti un modulo dedicato alle tematiche della parità di genere, dei pregiudizi inconsapevoli, dell'inclusione nelle strutture di ricerca, dell'etica della ricerca e della Carta Europea dei Ricercatori. Il modulo potrà essere reso disponibile anche in formato e-learning per la fruizione da parte di tutto il personale (dipendente e associato).	Ufficio Formazione, Ufficio Comunicazione, CUG	Inserimento del modulo entro il triennio e sua fruizione nei corsi per neoassunti
2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.	Azione 1 Promuovere, in occasioni opportune (ad es. riunioni della GE o del Direttivo), brevi momenti di aggiornamento sui principali documenti europei in materia di parità, equità e cambiamento istituzionale nella ricerca, tra cui la guida [HorizonEurope-GEP], l'agenda strategica ERA 2022–2024 [ERA2022-24] e le più recenti edizioni di	Presidente, GE	Presentazioni o momenti informativi realizzati nel triennio

	<i>Gendered Innovations</i> [GI] e <i>She Figures</i> [Sci24]. Tali aggiornamenti si pongono in continuità con [SC2012], [EU-RI], [C&C2005].		
2.4 Rafforzare la comunicazione di genere	Azione 1 Promuovere, in occasione di ricorrenze simboliche quali l'11 Febbraio (Giornata delle Donne e Ragazze nella Scienza) e l'8 Marzo (Giornata Internazionale della Donna), iniziative di sensibilizzazione e valorizzazione del ruolo e del contributo delle donne nella ricerca, anche in collaborazione con le Strutture locali.	GE, Ufficio Comunicazione, CUG	Numero di iniziative promosse
	Azione 2 Promuovere la presenza, quando possibile, di contributi sui temi dell'equità, della diversità e della parità di genere nell'ambito di conferenze, workshop, eventi scientifici ed editoriali dell'Ente, anche attraverso articoli o interviste su <i>Asimmetrie</i> , le Newsletter o le pagine web INFN.	GE, Ufficio Comunicazione	Numero di contributi realizzati
	Azione 3 Valorizzare e rafforzare le collaborazioni con reti e network internazionali attivi su equità, diversità e benessere nella ricerca, promuovendo scambio di buone pratiche, partecipazione a progetti europei e aggiornamento delle politiche interne.	GE, Servizio Professionale relazioni internazionali, CUG	Numero di collaborazioni attive e iniziative condivise

3 - Area di intervento: Garantire pari opportunità nel reclutamento, nella carriera e nella governance dell'Ente, in tutti i ruoli e livelli.

Incentivare le donne a intraprendere la carriera scientifica, prevedere la formazione dei reclutatori sui bias inconsapevoli ed a evitare penalizzazioni legate alla maternità.

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico

<p>3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani</p> <p>3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza <i>bias</i> di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.</p> <p>3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente</p> <p>3.5 Facilitare il godimento dei diritti di maternità e parentali. Favorire la continuità delle carriere e il pieno reintegro lavorativo a seguito di maternità, genitorialità e cura</p>			
Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
<p>3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica</p> <p>Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico</p>	<p>Azione 1 Per il personale coinvolto nelle attività di terza missione, promuovere una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e sull'integrazione della dimensione di genere nella comunicazione scientifica, con particolare attenzione alle iniziative rivolte a studenti e insegnanti. Obiettivo dell'azione è diffondere modalità inclusive e positive di raccontare la fisica. Valutare la possibilità di collaborare con il CUG o con esperti/e esterni/e per migliorare i contenuti e il linguaggio dei materiali divulgativi.</p>	<p>CC3M, Ufficio Comunicazione</p>	<p>Predisposizione di un corso di formazione per il personale coinvolto nelle attività CC3M, con aggiornamenti periodici.</p>
<p>3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani</p>	<p>Azione 1 Promuovere iniziative, anche in collaborazione con CSN4 e CC3M, per rendere più attrattiva l'area della fisica teorica per giovani ricercatrici, ad esempio attraverso attività di orientamento, valorizzazione di <i>role model</i> ed il programma di <i>mentoring</i>.</p>	<p>GE, CSN4, CC3M</p>	<p>Numero di iniziative promosse o integrate nei programmi esistenti nel triennio.</p>
	<p>Azione 2 Monitorare la distribuzione di genere nell'espletamento dei concorsi per forme contrattuali temporanee nella ricerca, al fine di identificare eventuali andamenti negativi e proporre azioni correttive compatibili con il principio del merito.</p>	<p>DRU, CUG</p>	<p>Analisi annuale dei dati di genere nei concorsi e negli esiti, con eventuali segnalazioni in caso di squilibri persistenti.</p>

	Azione 3 Valutare meccanismi di supporto alla ricerca nelle CSN, con particolare attenzione a strumenti che possano agevolare la partecipazione femminile ed il reinserimento nella ricerca attiva, ad esempio per ricercatrici rientranti dalla maternità o giovani ricercatori/ricercatrici che rientrano da periodi di cura.	GE, Presidenti di CSN	Introduzione sperimentale entro il triennio
3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza <i>bias</i> di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.	Azione 1 Continuare a monitorare le procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato e progressioni di carriera, per assicurare che la rappresentanza del genere sottorappresentato tra i vincitori non presenti anomalie rispetto alla sua presenza tra i candidati, per ciascun profilo e livello.	DRU, CUG	Analisi annuale della rappresentanza del genere sottorappresentato tra i vincitori rispetto alla composizione dei candidati, disaggregata per profilo e livello.
	Azione 2 Garantire la trasparenza mediante l'analisi e la pubblicazione annuale dei dati di genere relativi a tutte le procedure di selezione (tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, incarichi di ricerca ed incarichi post-doc, contratti di ricerca).	DRU, CUG	Pubblicazione annuale dei dati aggregati sul sito istituzionale.
3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di	Azione 1 Monitorare la rappresentanza di genere nelle chiamate dirette, nei ruoli di direzione, coordinamento e negli organismi di nomina presidenziale, al fine di promuovere un equilibrio di genere e identificare eventuali criticità. Nelle chiamate dirette per personalità di alto profilo scientifico, si presti particolare attenzione alla valorizzazione di eccellenze femminili, anche operanti all'estero.	Presidente, GE, DRU	Frazione di donne nelle chiamate dirette e nei ruoli di responsabilità monitorata annualmente. Presenza femminile non inferiore al 39% negli organismi di nomina (dato raggiunto nel 2024 [CUG2025]).

almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente	Azione 2 Perseguire l'obiettivo di almeno due presenze femminili nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone), in coerenza con gli impegni di parità dell'Ente.	Presidente, GE	Raggiungimento dell'obiettivo (sì/no); in caso negativo, motivare lo scostamento e definire misure correttive con tempi definiti per la tornata successiva.
3.5 Facilitare il godimento dei diritti di maternità e parentali. Favorire la continuità delle carriere e il pieno reintegro lavorativo a seguito di maternità, genitorialità e cura	Azione 1 Consolidare l'informazione su diritti di maternità e parentali. Rafforzare la tutela del rientro dalla maternità, promuovendo la piena reintegrazione nelle mansioni e responsabilità precedenti e garantendo un'informazione puntuale al personale sui propri diritti.	Direttori/Direttrici	Distribuzione nelle strutture della <i>Guida alla genitorialità</i> aggiornata; monitoraggio annuale dell'informazione fornita al personale in maternità.
	Azione 2 Esplorare la fattibilità di misure a sostegno della genitorialità, volte a favorire la continuità lavorativa e la partecipazione alla vita scientifica e organizzativa dell'Ente. Le azioni potranno includere benefit per servizi di cura, convenzioni con strutture per l'infanzia o altre forme di supporto.	GE, Direttori/Direttrici, DRU	Individuazione e sperimentazione entro il triennio di almeno una misura concreta.
	Azione 3 Promuovere misure di accompagnamento per favorire il reinserimento professionale del personale che rientra da periodi di assenza legati a esigenze di cura di familiari o a situazioni di malattia personale. Le azioni potranno includere forme di aggiornamento professionale o supporto organizzativo.	Direttori/Direttrici, DRU	Proposta di almeno una misura di accompagnamento entro il triennio

4 - Area di intervento: Migliorare l'ambiente di lavoro e l'equilibrio vita privata/lavoro, favorendo la genitorialità e l'inclusione delle diversità

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

4.1 Cura e inclusione

4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento

<p>4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con disabilità</p> <p>4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata</p> <p>4.5 Operare per ridurre lo stress lavoro-correlato</p>			
Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
<p>4.1 Cura e inclusione</p>	<p>Azione 1 Esplorare, in raccordo con il Piano di <i>Welfare</i>, misure di supporto al personale con carichi di cura continuativi, anche oltre i casi previsti dalla Legge 104/1992, al fine di garantire pari opportunità di partecipazione alla vita lavorativa.</p> <p>L'azione intende promuovere un ambiente di lavoro attento a chi assiste familiari non autosufficienti, figli con disabilità, conviventi con malattie croniche o si trova in situazioni di cura non formalmente certificate ma rilevanti nella quotidianità.</p>	<p>DG, GE, DRU</p>	<p>Valutazione di fattibilità e sperimentazione entro il triennio</p>
<p>4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento</p>	<p>Azione 1: Introdurre un percorso di mentoring specifico per il personale tecnico e amministrativo, mirato allo sviluppo delle <i>soft skills</i>, alla consapevolezza professionale, alla valorizzazione delle competenze individuali e di gruppo ed alla promozione di pratiche collaborative e organizzative efficaci, capitalizzando anche l'esperienza maturata con il programma <i>Gender Mentoring</i> INFN rivolto al profilo ricercatore/tecnologo.</p> <p>Azione 2: Valutare la possibilità di istituire un "Premio o un riconoscimento annuale INFN per l'equità e l'inclusione", rivolto a strutture, gruppi o iniziative interne che si siano distinte per pratiche innovative di inclusione, accessibilità, promozione del benessere organizzativo e della parità di genere.</p>	<p>GE, DRU, CUG e proponenti <i>Gender Mentoring Program</i> (GMP).</p> <p>GE, DG</p>	<p>Studio di fattibilità entro il primo anno; avvio sperimentale del percorso entro il triennio.</p> <p>Valutazione della fattibilità ed eventuale istituzione del premio entro il triennio</p>

4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con disabilità	Azione 3 Continuare ad assicurare trasparenza nella pubblicazione degli incarichi di responsabilità e della loro durata sui siti web delle strutture. Favorire, ove possibile, forme di rotazione e/o consultazione interna nell'affidamento degli incarichi.	Direttori/Direttrici	Mantenimento della pubblicazione aggiornata degli incarichi sui siti web locali.
	Azione 1 Assicurare una formazione periodica per Direttori/Direttrici, Responsabili di Direzioni, Servizi e Sicurezza, sulla gestione ottimale del personale diversamente abile, includendo anche aspetti relativi alla sicurezza e all'eliminazione delle barriere fisiche e comportamentali [DIS].	<i>Disability Manager</i> , Ufficio Formazione	Realizzazione del corso entro il triennio
	Azione 2 Adesione al progetto <i>Hidden Disabilities Sunflower</i> [HDS] e studio di un programma di supporto rivolto al personale con disabilità non visibili, al fine di favorire un ambiente di lavoro più inclusivo e attento al benessere individuale.	<i>Disability Manager</i> , DRU	Adesione al progetto e proposta di misure
	Azione 3 Per garantire equità nel trattamento delle missioni anche al personale con disabilità che necessita di accompagnamento, si propone di modificare il Disciplinare Missioni affinché sia ammesso il rimborso anche per una persona accompagnatrice esterna all'INFN, o comunque indicata dalla/dal dipendente. La misura è volta a tutelare riservatezza, sicurezza e adeguatezza del supporto, evitando l'imposizione del ricorso a personale INFN.	GE, DRU, <i>Disability Manager</i>	Modifica del disciplinare Missioni
	Azione 1 Attivare un progetto pilota di "primo ascolto" psicologico (1-2 colloqui in remoto), anche tramite una ricognizione dei contatti già in collaborazione con l'Ente. In caso di esito positivo, stipulare convenzioni a tariffe	GE, DG, DRU	Avvio del progetto pilota entro il triennio; in caso di esito positivo, attivazione di almeno una convenzione.

<p>4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata</p>	<p>agevolate con professionisti/enti esterni. Pubblicare una pagina informativa con le modalità di accesso, garantendo riservatezza e conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali.</p>		
	<p>Azione 2 Favorire una cultura organizzativa che riconosca e valorizzi la partecipazione alla cura. Promuovere, in occasione della revisione o redazione di regolamenti e disciplinari interni (es. progressioni economiche, selezioni, valutazioni), l’inserimento di principi che garantiscano l’equità per chi ha fruito di congedi parentali o di strumenti di flessibilità.</p>	<p>GE, DRU</p>	<p>Inserimento di specifici riferimenti nei regolamenti e disciplinari in occasione della loro revisione</p>
<p>4.5 Operare per ridurre lo stress lavoro-correlato</p>	<p>Azione 1 Creare una sezione informativa sul web dedicata alla prevenzione dello stress lavoro-correlato, con risorse validate, buone pratiche, brevi video, strumenti per la gestione del tempo e contatti utili. L’obiettivo è offrire al personale un accesso autonomo e riservato a contenuti di supporto al benessere psico-sociale.</p>	<p>Ufficio Comunicazione, Consigliera di Fiducia, CUG</p>	<p>Attivazione iter informativo entro il secondo anno</p>
	<p>Azione 2 Rilevare e analizzare i principali fattori organizzativi che generano stress lavoro-correlato, tramite indagini di clima, segnalazioni periodiche o <i>focus group</i>, al fine di individuare possibili interventi gradualmente nelle Strutture.</p>	<p>Direttori/Direttrici, Consigliera di fiducia, CUG</p>	<p>Azione continuativa</p>
	<p>Azione 3 Promuovere, nelle Strutture INFN, l’allestimento di un ambiente dedicato al recupero psico-fisico come una Zen Room o Sala Riposo [WEF], separato dalle aree operative. Questi spazi potranno offrire un’opportunità di decompressione in momenti di stress lavorativo, disagio</p>	<p>Direttori/Direttrici</p>	<p>Attivazione sperimentale in alcune Strutture pilota</p>

	personale o difficoltà legate a condizioni di salute temporanee o certificate, contribuendo al benessere complessivo del personale.		
--	---	--	--

5 - Area di intervento: Prevenire e contrastare molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità.

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere

5.2 Aumentare il livello di consapevolezza del personale su molestie di genere e, più in generale, su comportamenti mobbizzanti, vessatori o non rispettosi della persona

5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità tra tutte le persone che operano nell'INFN

Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere	<p>Azione 1 Rafforzare la collaborazione strutturata con la Consigliera di Fiducia, attraverso incontri periodici con il CUG e la Governance e la promozione di iniziative comuni rivolte a tutto il personale nelle diverse sedi INFN.</p> <p>L'obiettivo è garantire continuità, visibilità e accessibilità alla funzione della Consigliera, valorizzando il suo ruolo nella prevenzione e nella gestione dei comportamenti lesivi della dignità sul luogo di lavoro.</p>	GE, Consigliera di Fiducia, CUG	Programmazione annuale condivisa di incontri e iniziative
5.2 Aumentare il livello di consapevolezza del personale su molestie di genere e, più in generale, su comportamenti mobbizzanti, vessatori o non rispettosi della persona	<p>Azione 1 Promuovere l'inserimento di moduli formativi sui temi del rispetto interpersonale, della prevenzione delle molestie e dei comportamenti lesivi, all'interno di percorsi formativi già esistenti o in fase di progettazione (es. formazione manageriale, formazione RLS, <i>onboarding</i>).</p>	Consigliera di Fiducia, CUG, Ufficio Formazione.	Avvio sperimentale di almeno un modulo formativo
5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di	<p>Azione 1 Promuovere la predisposizione e la diffusione di una versione in inglese del Codice etico e di condotta INFN,</p>	GE, Ufficio Relazioni Internazionali, CUG	Pubblicazione e diffusione del documento

comportamenti discriminatori e lesivi della dignità tra tutte le persone che operano nell'INFN	adattata per le collaborazioni esterne e internazionali. La versione dovrà essere facilmente accessibile e formulata con attenzione alle diverse sensibilità culturali, al fine di garantire la comprensione e l'adesione ai principi di rispetto, inclusione e comportamento etico da parte di tutto il personale operante, anche non dipendente INFN.		
--	---	--	--

Documenti di riferimento

- [SC2012] *Structural change in research institutions*, EC, 2012, <https://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2011StructuralChangesFinalReport.pdf>
- [EUStrategy] *Gender Equality in Research and Innovation*, European Commission, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
- [DPO2022] Linee guida sulla *"Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, https://www.funzionepubblica.gov.it/media/34y12hic/linee_guida_sulla_parita_di_genere.pdf
- [PIAO2025-2027] Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) INFN 2025-2027, <https://l.infn.it/1eo>
- [GEP 2023-2025] *Gender Equality Plan (GEP) INFN 2023-2025*, <https://l.infn.it/1ep>
- [CUG2025] *Relazione del Comitato Unico di Garanzia sul personale INFN - dati 2024*, <https://l.infn.it/1en>
- [H2020] *H2020 Programme - Guidance on Gender 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>
- [HorizonEurope-GEP] *Horizon Europe - Guidance on Gender Equality Plans*, EC, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
- [PTAP] Piani Triennali di Azioni Positive dell'INFN: https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=category&id=16&Itemid=161&lang=it
- [GES] *Gender Equality Strategy 2025*, European Commission, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- [SE2017] *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*, Science Europe, 2017, <https://scienceeurope.org/our-resources/practical-guide-to-improving-gender-equality-in-research-organisations/>

- [DFP2019] *Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, [https://www.sitiarcheologici.palazzochigi.it/www.funzionepubblica.it/febbraio2021/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-\"misure-promuovere-le-pari-opportunita-e.html](https://www.sitiarcheologici.palazzochigi.it/www.funzionepubblica.it/febbraio2021/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-\)
- [BdG2025] Circolare MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Circolare n.16/2025, Bilancio di genere. https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2025/circolare_n_16_2025/index.html
- [ERA2022-24] European Research Area (ERA) Policy Agenda 2022-2024, *Promote gender equality and foster inclusiveness, taking note of the Ljubljana declaration*, https://commission.europa.eu/system/files/2021-11/ec_rtd_era-policy-agenda-2021.pdf
- [GI] *Gendered Innovations*, Stanford University, <https://genderedinnovations.stanford.edu>
- [Sci24] *She Figures 2024*, EC, <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/statistics/performance-indicators/she-figures-2024-data-tool#/>
- [EU-RI] https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
- [C&C2005] *Carta Europea dei Ricercatori, il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*, EC, 2005, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2005/251/oj>
- [DIS] Codice delle disabilità (Legge delega n. 227/2021 e decreti attuativi), <https://disabilita.governo.it/it/attivita-svolte-e-in-programma/delega-al-governo-in-materia-di-disabilita/>
- [HDS] Progetto *Hidden Disabilities Sunflowers*, <https://hdsunflower.com>
- [WEF] World Economic Forum & McKinsey Health Institute: *Thriving workplaces: how employers can improve productivity and change lives*, Insight report, January 2025, https://reports.weforum.org/docs/WEF_Thriving_Workplaces_How_Employers_can_Improve_Productivity_and_Change_Lives_2025.pdf