

# Statuto INFN – proposta di modifiche del CUG

Il luogo delle affermazioni dei principi guida per la vita dell'Ente, che possono poi essere richiamati e sviluppati per trovare applicazione in altri disciplinari e regolamenti.

- Documenti di partenza:

Decreto ministeriale “inserire Carta Europea dei Ricercatori e Codice di comportamento (C&C), European Framework of Research Careers,.....”

Documenti europei sulla ricerca (vedi ultimo documento di Science Europe: [http://www.scienceeurope.org/wp-content/uploads/2017/01/SE\\_Gender\\_Practical-Guide.pdf](http://www.scienceeurope.org/wp-content/uploads/2017/01/SE_Gender_Practical-Guide.pdf))

# Art. 2 La missione

2) L'Istituto nel perseguimento della propria missione

- riconosce che la capacità di ricerca esiste a pari grado nelle donne e negli uomini,
- riconosce che la diversità di genere, sesso, età, origine etnica, nazionalità e diversa abilità contribuisce ad arricchire la qualità della ricerca.

(European Area Research Raccomandazioni+ C&C )

3) – *(ex punto 2 diventa 3 e resta identico)*

4) - *(ex 3 diventa 4)* L'Istituto altresì si impegna a:

*.....resta identico fino al punto g (che viene diviso)*

g) garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta; (C&C Non discriminazione e fra i principi base della C&C)

h) garantire il benessere di chi lavora attraverso un'attenta gestione del personale e il miglioramento dell'ambiente di lavoro. (fra i principi base della C&C)

# Art. 3 Il personale...aggiungere i seguenti capoversi:

n0) L'Istituto si impegna a:

- rimuovere ostacoli che limitano l'effettiva partecipazione di tutto il personale alla ricerca e alle attività e alla gestione dell'ente, indipendentemente dalla posizione o inquadramento (C&C Partecipazione agli organismi decisionali)
- potenziare la partecipazione delle donne in ogni livello del personale, ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali. (fra i principi originari della C&C; Equilibrio di genere )
- garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a svolgere attività di ricerca e sviluppo in campo scientifico e tecnologico nel rispetto delle proprie convinzioni etiche

n) L' Ente adotta la definizione della Carta Europea dei Ricercatori che definisce i ricercatori dei professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessati, in qualsiasi fase della carriera e indipendentemente dalla loro classificazione. Assicura la libertà di ricerca (in accordo con la missione dell'Ente), la portabilità dei progetti, la possibilità di diffondere e valorizzare le loro ricerche. Si impegna inoltre a valorizzare le loro professionalità e assicurargli la necessaria flessibilità lavorativa fondamentale per un adeguato svolgimento delle attività di ricerca. (C&C Definizione di Ricercatori ; Condizioni di lavoro )

## **Art. 3 Il personale...**aggiungere i seguenti capoversi:

**n+1)** L'Ente si adopera affinché ci sia un adeguamento delle carriere dei ricercatori agli standard europei definiti nell'European Framework of Research Careers e si impegna ad adottare una classificazione dei ricercatori che sia indipendente dall'ambito lavorativo di un ente di ricerca, in modo da favorire la mobilità verso altri contesti, come l'università, l'industria o altro. Assicura il rispetto delle condizioni stabilite nella Direttiva UE sul lavoro a Tempo Determinato. (C&C Riconoscimento della professione ; Stabilità e continuità dell'impiego)

**n+2)** L'Ente si impegna a rendere chiare e trasparenti le prospettive di carriera di tutto il personale. Inoltre garantisce la trasparenza nei criteri e nelle decisioni adottati nei concorsi e facilita l'accesso ai dati ad essi relativi. In particolare garantisce la pubblicazione dei curriculum dei candidati e dei commissari, dei risultati delle prove e dei verbali dei concorsi. (Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori )

# Art. 4 La programmazione

*capoverso 6)*

L'Istituto adotta un Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) su proposta elaborata dal Comitato Unico di Garanzia (CUG). Le azioni del PTAP saranno integrate nel Piano della Performance.

## **Art.7- La verifica della Realizzazione degli Obiettivi e della Corretta Gestione delle Risorse**

*NUOVO Capoverso 8) (il capoverso 7 diventa 8)*

La valutazione degli esiti e dell'adeguatezza delle azioni positive, nonché la realizzazione di progetti volti a garantire un migliore impiego e valorizzazione delle risorse umane, pari opportunità, salute, sicurezza e benessere organizzativo rientra attraverso specifici indicatori nella Valutazione della Performance. In tale contesto il CUG relaziona al Presidente dell'Istituto e al Consiglio Direttivo; la valutazione è pubblica.

# ART 18 (bis)

## **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità e per la valorizzazione del benessere lavorativo contro le discriminazioni (CUG)**

- 
- 
- Il CUG è costituito da un pari numero di componenti nominati dall'ente e da componenti nominati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentativa, nonché da altrettanti componenti supplenti.
- 
- Il CUG è nominato secondo il regolamento del CUG INFN vigente.
- 
- Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, e persegue i seguenti obiettivi:
  - 
  - a) assicurare parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica;
  - 
  - b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alla discriminazione diretta e indiretta.