

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la  
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le  
discriminazioni

La Consigliera di Fiducia

Il Comitato Garante del Codice Etico



Maria Rosaria Masullo,  
Ricercatrice e Presidentessa CUG INFN  
[masullo@na.infn.it](mailto:masullo@na.infn.it)

LNf- 5 giugno 2017

## L'Istituto

La missione e le sue origini

L'organizzazione

Le linee di ricerca

Piano Triennale

Valutazione della ricerca

Le iniziative con altri enti

L'INFN e la società italiana

L'INFN nel mondo

Trasferimento Tecnologico

Commissione Calcolo e Reti

Tutela della persona

- Comitato Unico di Garanzia
- Consigliera di Fiducia
- Comitato Garante del Codice Etico
- Codici

## La tutela della persona

Organismi trasversali che agiscono per la tutela dei diritti fondamentali (dignità, parità, pari opportunità, uguaglianza, libertà e salute) e per la valorizzazione delle diversità delle donne e degli uomini che lavorano nell'ente.

## La tutela della persona

*Le criticità di genere e generazionali e il persistere di diseguaglianze non sono problematiche specifiche dell'Ente, ma si inquadrano nel contesto nazionale e internazionale della ricerca.*

**Ad esempio**, l'organizzazione del lavoro è basata su modelli di genere che rendono difficile conciliare carriera e vita privata, in particolare per le donne che ne possono venir discriminate in maniera involontaria

E' necessario quindi :

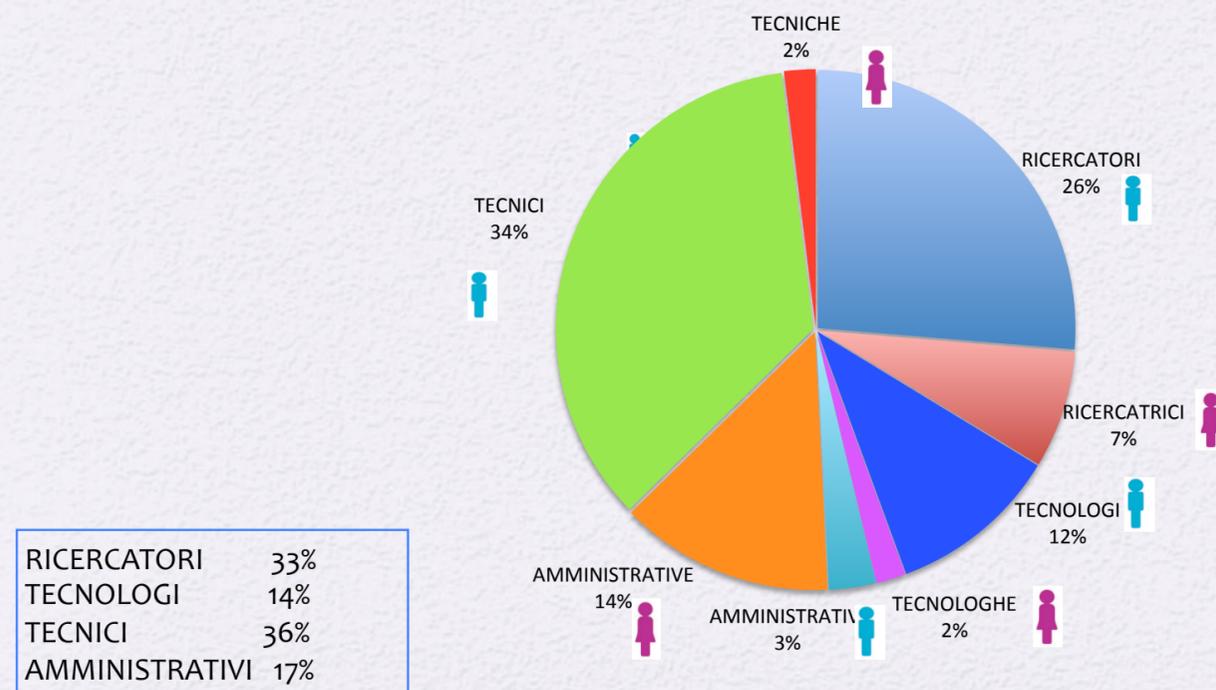
- Garantire parità e pari opportunità attraverso politiche opportune
- Contrastare e eliminare le discriminazioni
- Creare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e dove tutte le risorse umane sono valorizzate

## QUALCHE NUMERO *Organica INFN*

1713 unità a tempo indeterminato di cui 816 sono ricercatori e tecnologi:

Dati 2015  
CONTO ANNUALE  
La situazione non  
è cambiata nel  
2016

### PERSONALE INFN TI 2015



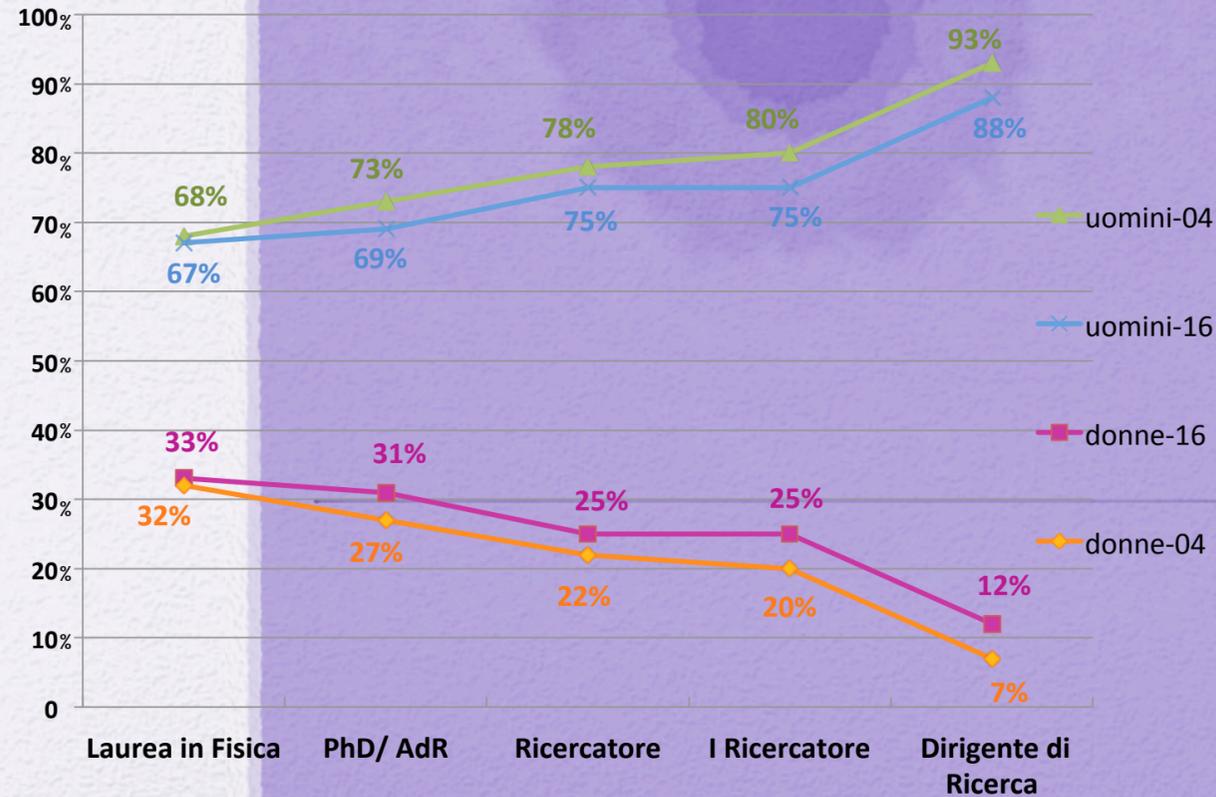
CONFRONTO DATI 2004 E 2016

La % di donne con laurea magistrale in Fisica è in media il 32-33% del totale.

La % resta pressochè costante tra i borsisti e gli AdR

La % scende di 5-6 punti nella fase di assunzione al primo livello

Si mantiene costante al primo passaggio di livello



La % si dimezza al livello di dirigente di ricerca

In 12 anni a fronte di una maggiore attenzione al problema solo un 5% di incremento !

## *E' una questione di tutte e tutti.*

- Andrebbero rimossi gli ostacoli che impediscono la piena partecipazione di tutto il personale alle attività dell'ente, per la **realizzazione dei principi di pari opportunità e per costruire un ambiente di lavoro piacevole, positivo, umano e stimolante** --- condizione essenziale per poter affrontare nuove difficoltà;
- **Il tempo non porterà automaticamente alla parità di genere e generazionale.** E' fondamentale la presa d'atto di questo dato di fatto. Fare ciò è un processo lento che richiede un cambio di mentalità, anche piccoli passi in questa direzione sono importanti;
- La presenza di discriminazione di genere è un problema comune a molte istituzioni scientifiche . A livello europeo, questa consapevolezza ha portato la Commissione Europea a **raccomandare alle istituzioni scientifiche l'introduzione di strategie di mainstreaming di genere che comprendano cambiamenti strutturali.**

## Perchè un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (**CUG**) ?

Anno di nascita: 2010 dalla fusione dell'ex Comitati Pari Opportunità e Comitati Antimobbing per le Pubbliche Amministrazioni.

Strumento conseguente alla Legge n. 183 del 4 novembre 2010 con riferimento all'**Art. 21 «Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche»** per:

- l'attuazione di politiche di pari opportunità
- la valorizzazione del benessere di chi lavora
- il contrasto alle discriminazioni
- **Il ruolo del CUG all'interno dell'amministrazione sta tutto nel nome "complesso" : ricoprire la funzione di garanzia per il personale dipendente fungendo da organismo di riferimento a cui denunciare le situazioni di discriminazione oltre che di disagio che interessano in generale gruppi di persone.**

## COMPITI e FUNZIONI del CUG

Organismo trasversale  
a tutto l'ENTE

- ❖ Mette a **fuoco i problemi concreti che ostacolano la parità e le pari opportunità** (*genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, origine etnica, diversa abilità, religione, lingua*) e il benessere organizzativo e lavorativo

Su tali problematiche

- **Propositivi**
- **Consultivi**
- **Verifica** dell'operato dell'ENTE nel suo complesso.

Sono riportati nel «Regolamento Interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG dell'INFN.

Lavora in  
un'ottica di  
**TRASPARENZA**

**Il lavoro del Comitato** nell'ambito delle politiche del personale, tenendo conto di tutte le diversità di genere, generazionali e culturali

Il CUG lavora in maniera trasversale per tutto il personale perché la piena realizzazione della parità e delle pari opportunità passa attraverso

- la valorizzazione delle persone,
- la realizzazione del benessere organizzativo,
- il miglioramento della qualità lavorativa e
- meccanismi che guardano alla conciliazione vita privata-vita lavorativa.

Svolge azioni congiunte con le rappresentanze del personale nell'ENTE

- Il CUG INFN è composto al momento da: 18 persone (fra effettivi e supplenti) di cui:
- 10 Rappresentanti INFN,
- 8 Rappresentanti OO.SS.
- **Come si diventa componente del CUG INFN ?**  
A seguito di avviso pubblico, i/le candidati/e sono state selezionate.  
La nomina dei componenti avviene tramite Disposizione del Presidente INFN

## La composizione del CUG INFN

<https://web.infn.it/CUG/index.php?lang=it>

- Angela Badalà (CT)
- Patrizia Belluomo (CT)
- Alessia Bruni (BO)
- Donatella Campana (NA)
- Daniele Corti (PD)
- Laura de Marco (FE)
- Francesco Librizzi (CT)
- Valentina Lissia (TO)
- Paolo Lo Re (NA)
- Roberto Michinelli (BO)
- Marino Nicoletto (PD)
- Raffaella Piazzini (BO)
- Roberta Santacesarea (Roma1)
- Vincent Togo (BO)
- Rachela Zammataro (LNS)
- Chiara Zarra (LNGS)
- Maria Rosaria Masullo (NA) –  
LNF- 5 giugno 2017  
presidente



## Alcuni risultati positivi negli anni

- ❖ I componenti di tutte le commissioni di concorso sono per 1/3 almeno donne
- ❖ Speranza Falciano, prima donna componente di Giunta

- ❖ In collaborazione con la Consigliera di fiducia

- Tutela della dignità delle persone: un nuovo Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN. E' stato prodotto un opuscolo per facilitare la lettura del Codice.
- Maternità e sicurezza: un nuovo documento sulla salute ed sul rischio durante il periodo di gravidanza (è stato annesso al documento sulla sicurezza dell'INFN).
- Analisi del Benessere organizzativo. (Progetto Magellano)
- Circoli del benessere organizzativo

- ❖ Lavoro e vita privata- assegnisti di ricerca: Disciplinare per assegnisti: integrazione da parte dell'ente al pagamento INPS durante il congedo per maternità, riconoscimento del periodo di congedo per maternità o parentale come anzianità da scalare negli anni dal dottorato.



## Alcuni risultati positivi

### Contributo per figli età prescolare (un diritto per tutte e tutti)

La concessione di questi contributi è regolata dal "Disciplinare dei contributi ai/alle dipendenti con figli in età prescolare", approvato con la Delibera n. 12686 e trasmesso con la Circolare INFN del 27 maggio 2013. Il contributo è previsto fino al 25% della spesa e va non oltre gli 800 € per gli asili nido e 400 € per le scuole d'infanzia.



## Alcuni risultati positivi

1. Telelavoro (una diversa organizzazione del lavoro)
2. Adeguamento al Codice Minerva dei bandi di concorso
3. Adeguamento al Codice Minerva del disciplinare dei concorsi  
(TRASPARENZA)
4. Integrazioni allo statuto dell'Ente
5. Integrazioni al codice etico
6. Documento sui bias inconsci inviato a tutte le commissioni di concorso dell'Ente

Un documento nato con l'obiettivo "di informare e sensibilizzare" i componenti delle commissioni sull'esistenza di pregiudizi inconsapevoli che possono rendere più difficili i percorsi decisionali e che possono interferire al momento della valutazione in un concorso.



*Il V piano triennale di azioni positive*  
*(INFN delibera 13685 del 26 marzo 2015)*

[https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20150331\\_del\\_cd\\_13635.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20150331_del_cd_13635.pdf)

**Nella Pubblica Amministrazione**

Contratti collettivi  
Stimolo dalle politiche  
europee



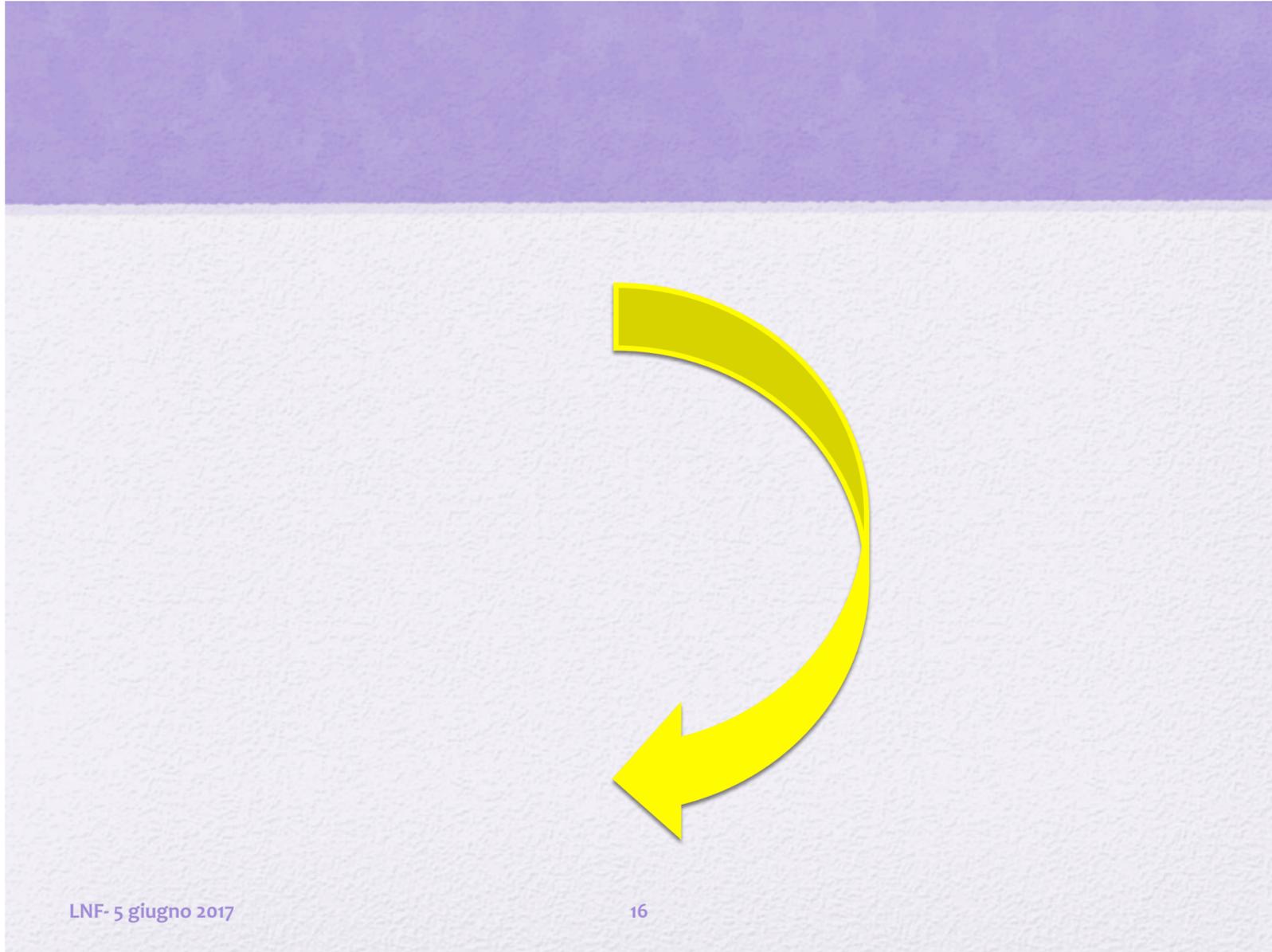
I Piani Triennale di Azioni Positive (**PTAP**) sono finalizzati alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e parità nel lavoro tra uomini e donne. Nascono su proposta dei CPO e/o CUG. sono delibere dell'ENTE

*Il V piano triennale di azioni positive*  
*(INFN delibera 13685 del 26 marzo 2015)*

[https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20150331\\_del\\_cd\\_13635.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20150331_del_cd_13635.pdf)

**5 punti di partenza**

- ◆ *Uomini e donne trarrebbero vantaggio da un sistema in cui vi sia chiarezza negli obiettivi da raggiungere, le informazioni siano liberamente disponibili e siano chiari i criteri usati nei processi decisionali*
- ◆ *Rimuovere le pratiche istituzionali che pur apparendo neutre hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera per le donne e i giovani*
- ◆ *La diversità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità e diversa abilità, contribuisce ad arricchire la qualità della ricerca.*
- ◆ *L'integrazione di analisi di sesso e di genere nel contenuto della ricerca migliora la qualità della ricerca*
- ◆ *Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento.*



## LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La Consigliera di Fiducia nasce e si colloca nel contesto **del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone** che lavorano e operano all'interno dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare. Il Codice, adottato dall'INFN nel 2001 e rivisto nel 2012, ha in particolare

l'obiettivo di

- prevenire (o tutelare contro) gli atti e i comportamenti prevaricatori e/o persecutori, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, le discriminazioni, il mobbing, e comunque tutti quegli atti e comportamenti che ledono la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici
- Questo per Salvaguardare il *diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente sereno, nel quale i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona.*

Non tutti gli Enti hanno una Consigliera di Fiducia. E' stata una scelta precisa dell'INFN alcuni anni fa.

## CONSIGLIERA DI FIDUCIA e sue funzioni

è incaricata di fornire a coloro che lavorano e operano all'interno dell'INFN oggetto dei comportamenti di cui al Codice di Comportamento,

- CONSULENZA → ATTIVITA' di ASCOLTO
- ASSISTENZA → ATTIVITA' di TUTELA  
Procedura INFORMALE \_ Art. 6  
Procedura FORMALE \_ Art. 7

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

La consigliera è persona esterna all'istituto, nominata dal presidente INFN, previo parere favorevole del CUG, in base a criteri di competenza ed esperienza. E' in carica per tre anni e può essere rinominata una sola volta.



Avvocata **CHIARA FEDERICI**

Telefono : 050577290/ 331 6991069

Email : [chiara.federici@presid.infn.it](mailto:chiara.federici@presid.infn.it)

<https://www.presid.infn.it/index.php/it/10-articoli-del-sito/38-consigliera-di-fiducia>

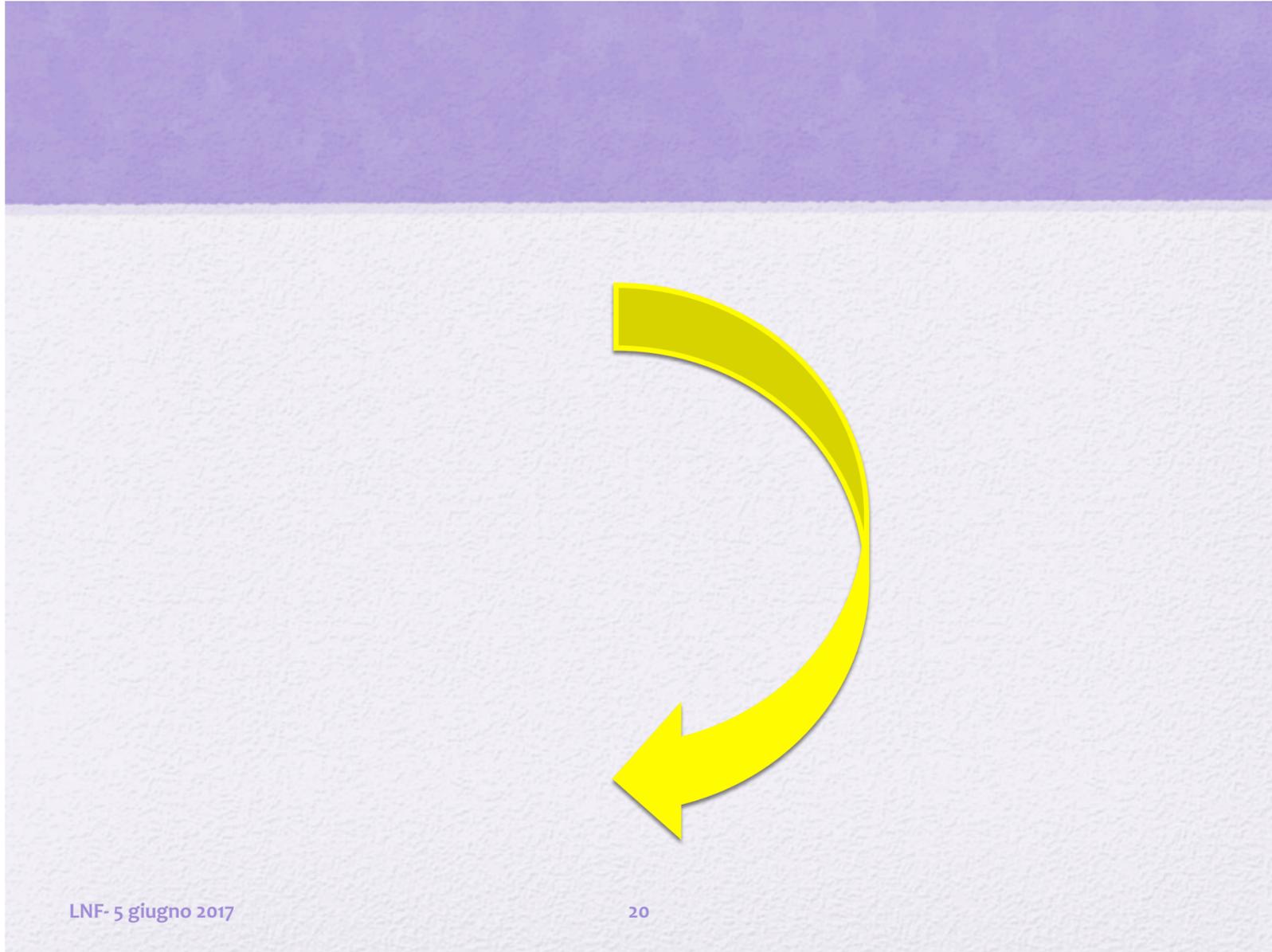
## Funzioni della Consigliera: Promozione

Proporre azioni volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e partecipare alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Istituto in collaborazione con il CUG

### Circoli di ascolto organizzativo

- ✓ Sperimentare una metodologia partecipata che consenta, attraverso un percorso di coinvolgimento di gruppi di lavoratori e lavoratrici e occasioni di ascolto periodiche e strutturate, di raccogliere criticità concrete che emergono nel lavoro quotidiano, approfondendole e suggerendo al management concrete azioni di miglioramento
- ✓ Coordinati dalla CdF e dal CUG, supportati da un esperto esterno, animati da facilitatori interni designati dai Direttori/ Direttrici
- ✓ Istituiti in alcune strutture pilota (Napoli, CNAF, LNGS, Torino) + (Genova, LNL, Firenze, Roma Tor Vergata)





# Il Codice Etico

L'adozione di un Codice Etico è facoltativa

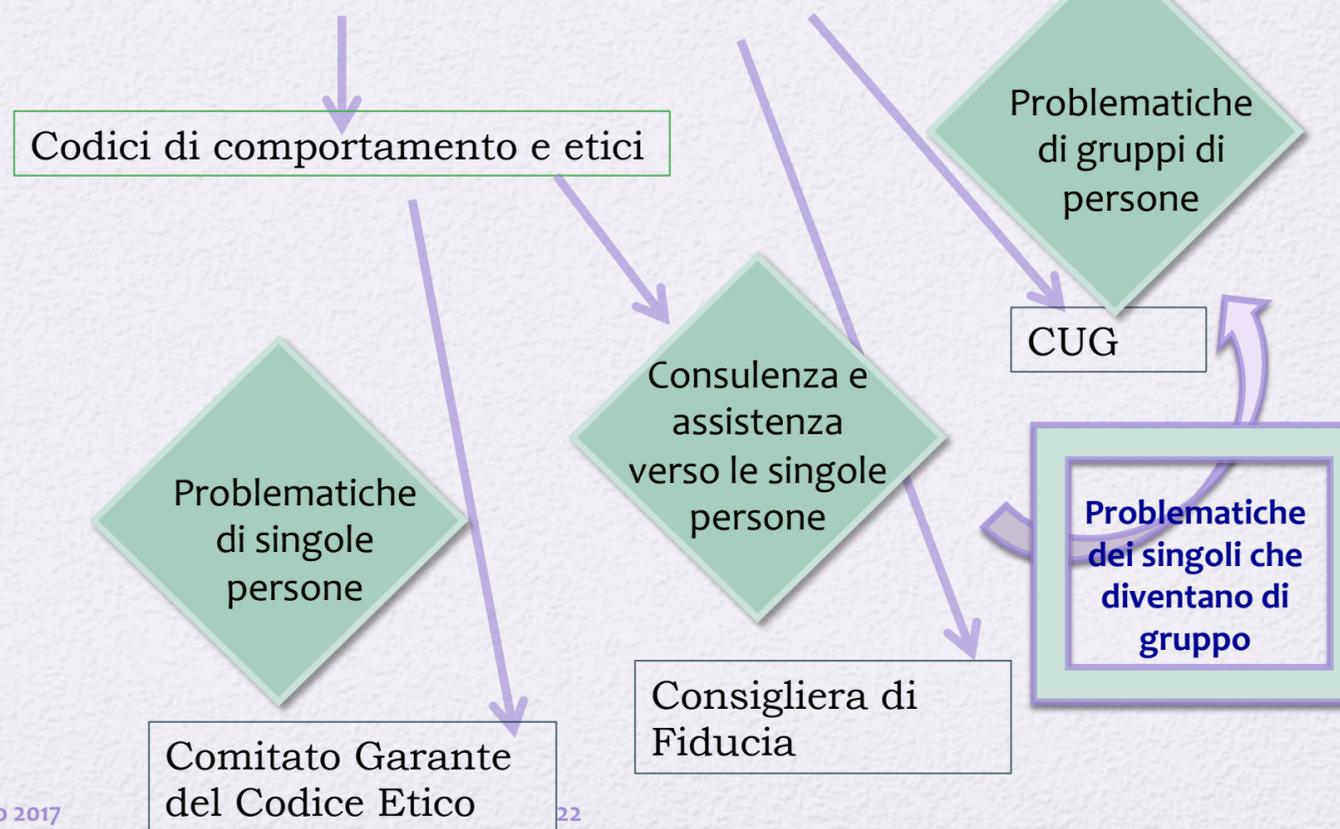
- Abuso di potere
- Abusi, molestie sessuali e condotte lesive (rinvio al Codice di Comportamento)
- Trasparenza, integrità e imparzialità
- Nepotismo e favoritismo
- Conflitto di interessi (rinvio al Cod. di Comport. in materia di anticorruzione)
- Libertà di ricerca
- Tutela della proprietà intellettuale e valorizzazione dei prodotti di ricerca

## **COMITATO GARANTE DEL CODICE ETICO**

Composto da CdF, Rappresentante dei Ricercatori, dei Tecnologi e dei TA, del CUG, del personale della ricerca a tempo determinato 21

*Per riassumere...ci prova*

## TUTELA DELLA PERSONA



# Link utili

- <https://web.infn.it/CUG/index.php?lang=it>
- <https://www.presid.infn.it/index.php/it/10-articoli-del-sito/38-consigliera-di-fiducia>
- <http://home.infn.it/it/istituto/tutela-della-persona/comitato-garante-del-codice-etico>
- <http://home.infn.it/it/tutela-della-persona/codici>

Grazie per l'attenzione e buon lavoro !

