

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni (CUG)
Spunti di lavoro insieme



Maria Rosaria Masullo,
Ricercatrice e Presidentessa CUG INFN
masullo@na.infn.it



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

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 ha compiti

- **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

COMPITI PROPOSITIVI

- **Elaborazione** di un un Piano Triennale di Azioni positive annuale. La valutazione degli esiti e dell'adeguatezza delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche indirizzati ad una migliore utilizzazione delle risorse umane, viene poi riferita annualmente al Presidente dell'Istituto.
- **Promozione** e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro
- **Promozione** della cultura della parità e delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo
- **Esame** di temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie
- **Analisi** e programmazione di genere;
- **Diffusione** delle conoscenze tecniche e statistiche sui problemi della parità e delle pari opportunità
- **Azioni** atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- **Indagini** di clima lavorativo, codici etici e di condotta.

COMPITI CONSULTIVI

Nella Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri « Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG» è previsto che il C.U.G. debba essere consultato su:

- progetti di riorganizzazione dell'Ente
- proposte e atti degli organi direttivi
- Piani di Formazione del personale
- orari di lavoro e le forme di flessibilità lavorativa
- interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale
- contrattazione integrativa, sui temi che rientrano nelle proprie competenze

COMPITI DI VERIFICA

- attuazione dei piani di azioni positive predisposti dal CUG;
- dei risultati delle azioni positive
- dei progetti e delle buone prassi in materia di pari opportunità e di benessere lavorativo;
- degli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- degli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);
- della assenza di discriminazioni (diretta ed indiretta);
- diffusione della cultura di genere.

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

Spesso svolge molto lavoro che non è noto a tutti e tutte

- 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) –
presidente



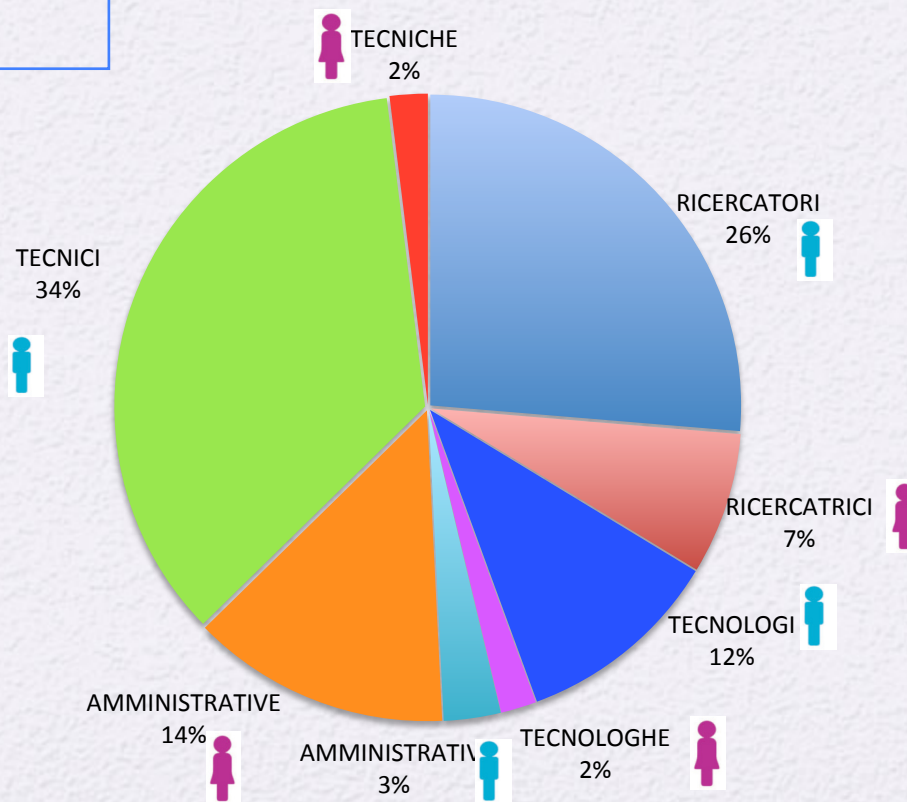
QUALCHE NUMERO Organico INFN

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

RICERCATORI	33%
TECNOLOGI	14%
TECNICI	36%
AMMINISTRATIVI	17%



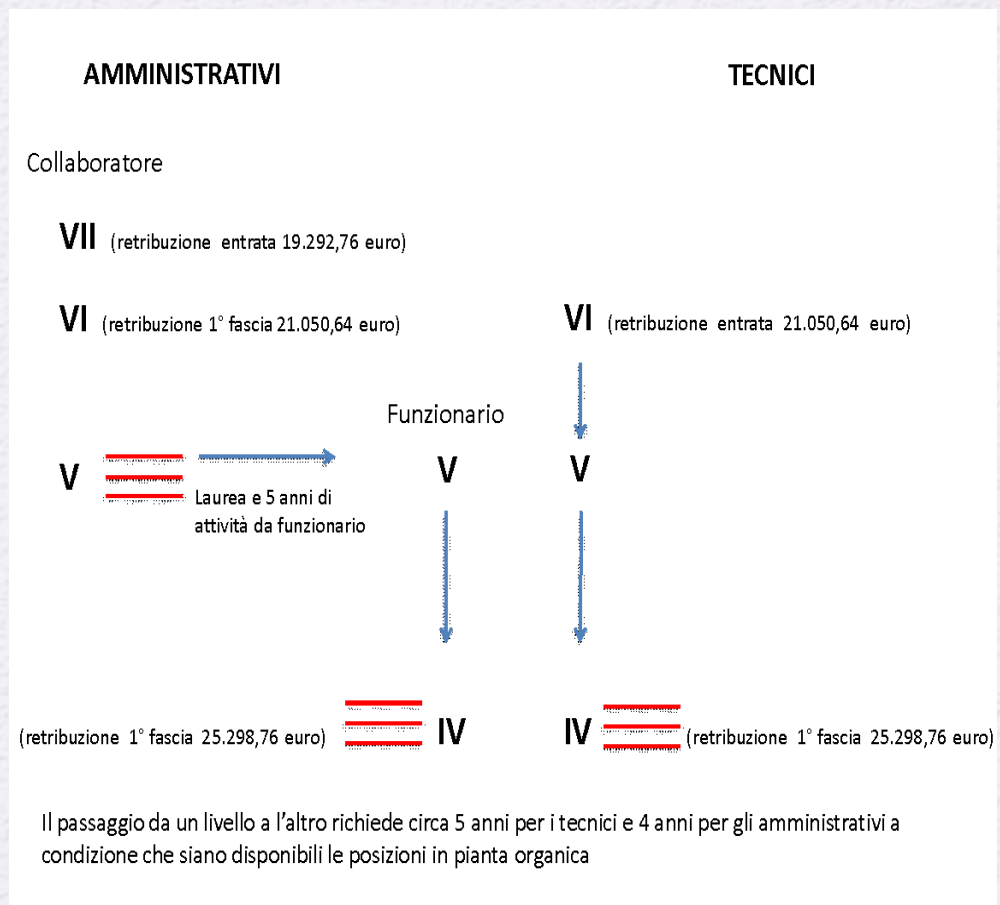
ESEMPIO DI PROBLEMATICHE e Discriminazioni indirette

- Bassa percentuale di donne (25%) fra i dipendenti La frazione di donne varia molto da profilo a profilo. Tra i ricercatori e tecnologi, le donne sono meno del 20% tra il personale TI, la frazione di donne è più alta tra i precari, sono il 26% dei ricercatori e il 28% fra i tecnologi . Sono uomini il 95% dei tecnici e il 18% degli amministrativi. Da notare calo delle donne tra i tecnici, negli ultimi anni: erano il 6.7% nel 2002.
- Bassa percentuale di donne DIRIGENTI, fra i responsabili nei servizi, nelle commissioni
- Ad oggi, a seguito di quanto previsto nei contratti nazionali degli EPR, si vengono a creare delle “discriminazioni indirette” tra personale amministrativo e tecnico: a parità di titolo di studio, il personale amministrativo è assunto a un livello inferiore rispetto al personale tecnico.

Discriminazione indiretta nell'inquadramento professionale del personale amministrativo e tecnico.

Dalla nostra analisi risulta che tra personale amministrativo e tecnico esistono disparità derivanti dai contratti nazionali.

- Il personale tecnico è maggiormente concentrato nel livello IV, mentre quello amministrativo nel livello inferiore V.
- Con il diploma di scuola media superiore il personale collaboratore tecnico è inquadrato ad un livello superiore (VI) rispetto a quello amministrativo (VII), e può accedere nel corso della carriera fino al IV livello, rispetto al V livello degli amministrativi;
- per gli amministrativi è possibile accedere al IV livello solo nel ruolo di Funzionario, per cui è richiesto il diploma di laurea.
- La paga media di un amministrativo è inferiore di circa 1300 euro annui a quella media di un tecnico.**



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.**

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.

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.

Firenze 28 settembre 2017



Cosa possiamo fare per avviare il cambiamento ?

Chi deve fare il cambiamento?

Nel dicembre 2011 viene approvato dal Direttivo INFN il **primo PIANO di AZIONI POSITIVE (PTAP) del CUG**. Il Piano sottolinea come le politiche di eguaglianza non possono riguardare solo le questione di equità ed imparzialità nell'accesso alle opportunità lavorative, ma devono anche tener conto dei diversi stili di vita, delle aspirazioni, delle necessità delle donne e degli uomini che lavorano nell'ENTE in termini di cambiamenti strutturali e culturali (diversity management).

I Piani Triennale di Azioni Positive sono finalizzati alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

<https://web2.infn.it/CUG/index.php/it/piani-triennali-di-azioni-positive>

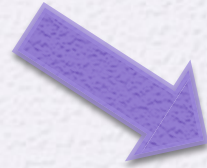
- **Il cambiamento è qualcosa che dipende da tutti e tutte noi**

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

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

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.*

Alcune aree di analisi del PTAP

- Regole di reclutamento ...il disciplinare dei concorsi
- La trasparenza sulle motivazioni delle esclusioni nei concorsi
- Condizioni di ineguaglianza salariale
- Gap di genere
- Ambiente di lavoro

Esempi di azioni proposte nel PTAP dell'INFN

Obiettivo : AUMENTARE LA TRASPARENZA NEI PROCESSI DECISIONALI E AUMENTARE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI

AZIONI

Possiamo lavorare insieme ?

Elaborare una strategia di comunicazione interna, che comprenda vari strumenti quali ad esempio pagine web specifiche per il personale e bollettini periodici di informazione

cosa vorreste ?? E come???

A partire dal database, costruire tabelle permanenti e costantemente aggiornate di monitoraggio. Elaborare annualmente un bilancio del personale e di genere

come CUG raccogliamo questi dati e stiamo cercando di fare delle tabelle permanenti ..restano problemi con I database . Abitudine a riportare tutti I nostri dati divisi per genere e chiedere che vengano così rappresentati

Coinvolgimento responsabile ed attivo di tutti i protagonisti della vita, scientifica e non, dell'Ente, nella definizione e valutazione delle strategie Human Resource Strategy(HRS) (TRASPARENZA)

Si riformerà speriamo un gruppo per coinvolgere tutto il personale dipendente.

Obiettivo : RIMUOVERE I PREGIUDIZI INCONSAPEVOLI DALLE PRATICHE ISTITUZIONALI

AZIONI

Possiamo lavorare insieme ?

Codice Minerva nel regolamento dei concorsi, tenuto conto della normativa vigente. Definire nelle procedure concorsuali criteri di valutazione trasparenti e chiari (**TRASPARENZA**)

I criteri di valutazione sono un punto critico.....cosa vorremmo inserire?
Proporre un nuovo disciplinare dei concorsi

Garantire meccanismi di “pubblicità” per la copertura di posizioni vacanti all'interno delle strutture per:
- incarichi di responsabilità, in commissioni, comitati, gruppi di lavoro
Aumentare la trasparenza nelle procedure di affidamento

la rotazione degli incarichi è qualcosa che può essere applicato liddove esistono le circostanze;
Formare per un incarico persone che desiderano ricoprilo

Come tutto ciò è legato alla formazione ?

Obiettivo : PROMUOVERE L'ECCELLENZA ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DELLA DIVERSITA'

AZIONI

Possiamo lavorare insieme ?

Modificare i regolamenti/disciplinari in modo che sia rispettata il più possibile la parità di genere nella composizione degli organi, organismi, commissioni, comitati e gruppi di lavoro dell'Istituto, salvo motivato impedimento.

La diversità di genere nelle commissioni ne migliora il funzionamento.

Scrivere e divulgare l'esistenza dei pregiudizi di genere legati al concetto di eccellenza (che non è universale ma legato al contesto in cui si vive)

“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

come ci si comporta nelle commissioni di concorso, come nella scelta delle persone per incarichi specifici?

Obiettivo : MIGLIORARE LA RICERCA ATTRAVERSO L'INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE

AZIONI

Possiamo lavorare insieme ?

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.

potremmo pensare ad integrare quotidianamente la prospettiva di genere nel nostro lavoro ????? Coinvolgere per tempo il CUG in modo da costruire un percorso insieme.

Inserire la prospettiva di genere nei corsi di formazione in generale, e in particolare in quelli sulle risorse umane e sulle sicurezze, già nel momento dell'approvazione del corso. Valutare se vi possono essere ricadute di genere.

Ci pensate mai quando organizzate un corso ?

Obiettivo : MIGLIORARE LA GESTIONE DEL PERSONALE E L'AMBIENTE DI LAVORO

AZIONI

Possiamo lavorare insieme ?

Disciplinare sul telelavoro. Monitorare applicazione.
Valutare le motivazione riguardanti l'utilizzo del telelavoro in termini di ottica di genere e per età.

quanto pesa oggi la distanza dalla sede lavorativa ?
si parla di smart working, aumentare al 10% la percentuale di accordi.

Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi per il personale (sussidi, benefici assistenziali, etc).
Integrazione di altre voci di spesa

se e come raccogliere i dati, lavoro con i sindacati

Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento
All'interno delle strutture, organizzare incontri annuali del personale per discutere come migliorare l'ambiente di lavoro e il benessere organizzativo, sull'esempio dei circoli di ascolto.

Far emergere problemi. L'indagine sul benessere della Consiglieria ha fornito delle indicazioni, l'analisi dello stress-correlato fatto dagli RSPP no....?!!!!

Obiettivo : MIGLIORARE LA GESTIONE DEL PERSONALE E L'AMBIENTE DI LAVORO

AZIONI

Possiamo lavorare insieme ?

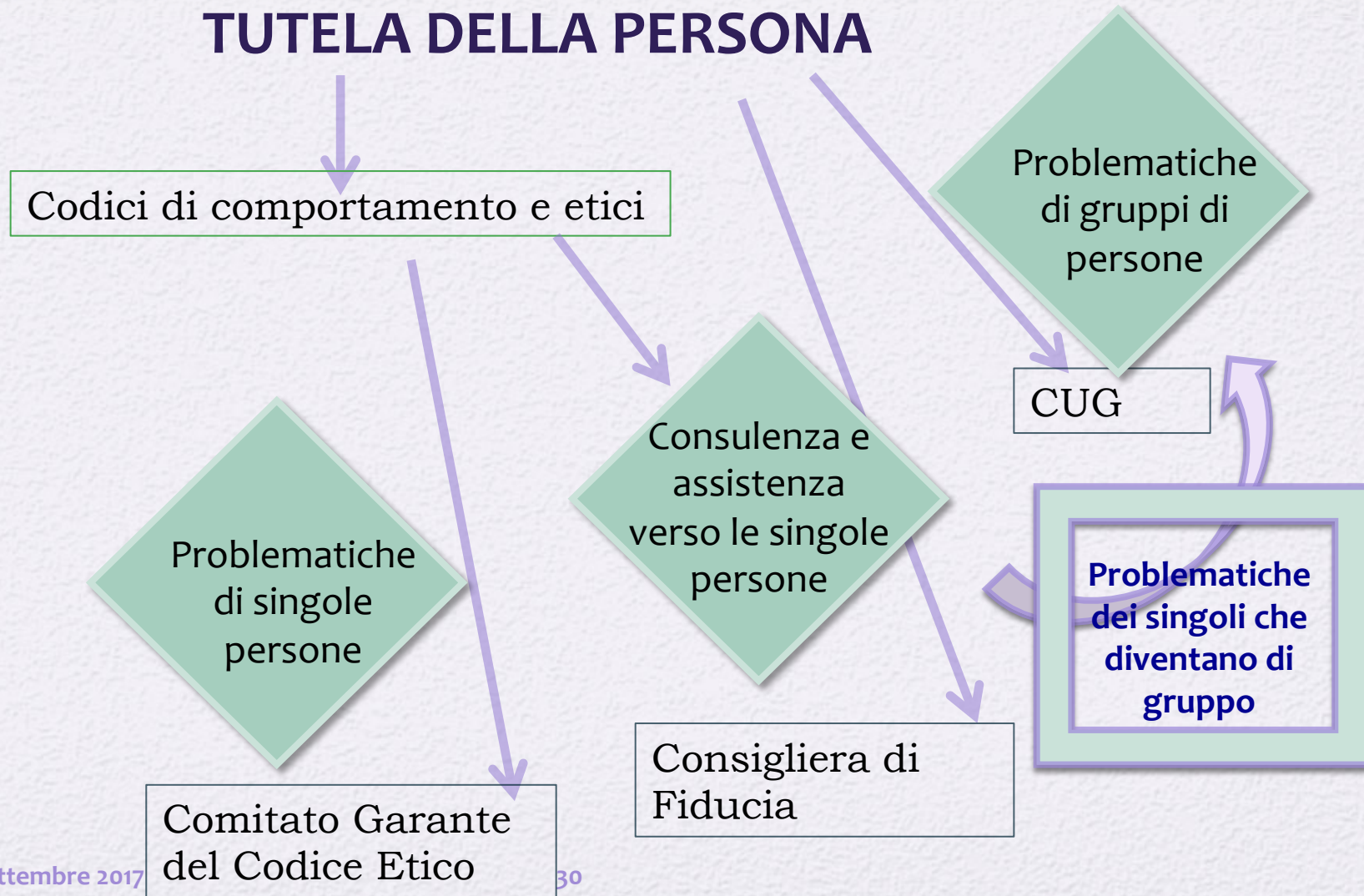
Creare un'area web per raccogliere e pubblicizzare le buone prassi che migliorano l'ambiente di lavoro o la conciliazione tra lavoro e vita privata.

ognuno nella propria sezione ..potrebbe essere l'inizio di un'area per il personale nelle pagine web dell'ENTE??



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>
- **Sui circoli:**
- https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=99:benessere-organizzativo-e-il-progetto-circoli-di-ascolto-organizzativo&catid=33&lang=it&Itemid=153

Grazie per l'attenzione e buon
lavoro !

