



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

CORSO PER NEOASSUNTI 2024

corso di formazione per personale neoassunto

 **LNF** - Aula Touschek
Via Enrico Fermi 54 - 00044 Frascati (RM)

 **Inizio** 8 mag 2024, 14:00
Finisce 9 mag 2024, 17:00

Informazioni personali
Percorso professionale
Competenze linguistiche

Esperienze formative
Interessi personali
Esperienze lavorative



Comitato unico di Garanzia e oltre

Chiara Meroni



Area di azione del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Attuazione politiche di Pari Opportunità : rimozione degli ostacoli e contrasto alle discriminazioni

Valorizzazione del Benessere di chi lavora

● “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del dlgs n.165 del 2001,

● **Parità e Pari opportunità:** sono definiti dalla normativa come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

● **Benessere organizzativo:** indica la capacità di una organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli

Costituzione e formazione del CUG

Componenti CUG: 2020-2023

Presidente Angela Badala' (CT)
Daniela Anzellotti (Roma1),
Patrizia Belluomo (CT),
Francesca Romana Cavallo (BO),
Debora De Falco (LE),
Laura De Marco (FE),
Anna Favaro (LNL),
Filippo Fichera (CT),
Elsa Fontanella (TO),
Margherita Mancuso (LNS),
Michela Ricciardelli (Roma Tv),
Roberta Santacesaria (Roma1),
Vincent Togo (BO),
Claudia Tomei (Roma1)

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Istituto e da un pari numero di rappresentanti dell'Istituto, nonché da altrettanti componenti supplenti.

I Componenti in rappresentanza dell'Istituto, sia titolari che supplenti, sono designati tra tutto il personale dell'INFN sulla base delle candidature preventivamente pervenute a seguito di una procedura pubblica di interpello

Un nuovo Cug e' attualmente in fase di selezione

Attività consultiva CUG 2020-2023 : contributi a vari disciplinari e documenti

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)
- Lavoro Agile , Telelavoro, Formazione
- Disciplinare dei Concorsi
- Linee Guida ripresa del lavoro in presenza (post covid)

- Presidente CUG coinvolto in varie commissioni e GDL relative al personale

Attività Propositiva CUG :

- Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) → Gender Equality Plan (GEP)
 - **VII PTAP 2023 - GEP 2022**
- Relazione annuale sullo stato di attuazione del PTAP e su argomenti di competenza del CUG
- Contributi a:
 - Piano e Relazione delle Performance -> PIAO
 - CVI Report (Comitato Valutazione Internazionale)

I Piani di Azioni Positive (PTAP)

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre Piani Triennali di Azioni Positive orientate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

del D. Lgs. n.196 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”)

Una delle finalità dei PTAP è la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a 2/3.

Primo PTAP INFN nel 2002-2004.

A Marzo 2023 approvato il VII PTAP, incluso nel PIAO 2023-2025.

VII PTAP 2023-2025



https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/PTAP_VII_2023_2025.pdf

Obiettivi generali (Structural change in research institutions, CE per la ricerca, 2012):

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

Are e di intervento generali :

1. Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali
2. Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere
3. Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli
4. Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità
5. Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista

Temi della relazione annuale CUG



Statistiche di genere del personale (Analisi del Contesto)

Stato di Parità e Pari Opportunità

Conciliazione vita/lavoro

Piano Triennale di Azioni Positive



Parità -pari opportunità

➤ Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing (relazione della Consigliera di Fiducia)



➤ Benessere del personale (Smart Lab, questionario e relazione (con CdF) “Valutazione della qualità della vita organizzativa e dello stress lavoro correlato in INFN”,...)
Formazione, organizzazione eventi su temi di competenza CUG

Ricerca e uguaglianza di genere in EU



Il tema della parità e delle pari opportunità è centrale nella strategia europea della ricerca almeno dal 2010 (Strategia di Lisbona)

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>

Obiettivi Commissione Europea:

- Pari opportunità nella carriera scientifica
- Parità nei comitati decisionali
- Integrazione della dimensione di genere nel contesto della ricerca e della innovazione

Scienza e parità di genere sono ritenuti fondamentali anche dall'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e sono un obiettivo prioritario del PNRR

Strategie EU per la ricerca e la parità di genere si sono evolute nel tempo:

Fix number: fondamentale conoscere e monitorare

quantitativamente la disparità

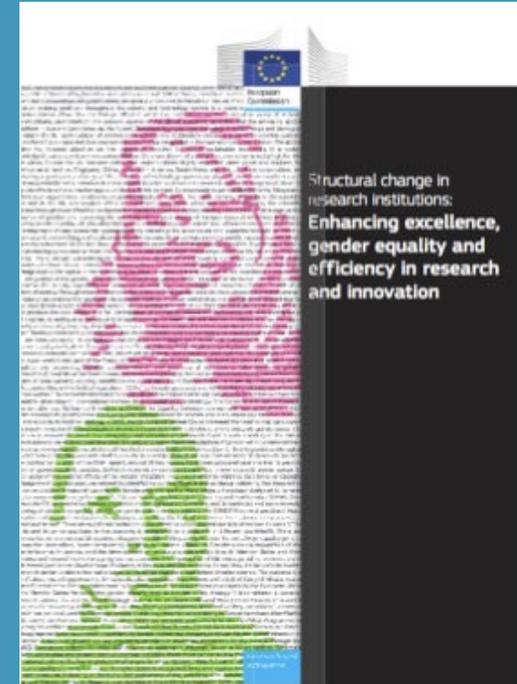
Fix women: politiche in supporto alle donne

Fix institutions: le strutture della ricerca devono diventare inclusive/attrattive per le donne e i giovani

Fix science: sottorappresentazione femminile ha effetti su contenuti e ricadute della ricerca

Diminuire gender gap nelle istituzioni scientifiche

- Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico
- Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani
- Reclutamento e progressioni di carriera senza *bias* di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti legati al sesso dei candidati.



Monitorare che Success rate (donne) \geq Success rate (uomini)

La Consigliera di fiducia



Consigliera di fiducia

Agisce in base al **Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno dell'INFN** adottato nel 2003 e rivisto nel 2011.

Questo Codice ha l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona. Nel caso si verificano sono previste procedure adeguate per affrontare il problema e evitarne recrudescenze.

Consigliera di Fiducia:
casi di **singole**
persone (o gruppi)

CUG: **Tematiche di**
interesse generale

Persona esterna all'istituto nominata dal Presidente INFN, previo parere favorevole del CUG.

E' incaricata di fornire con la massima riservatezza consulenza ed assistenza alle persone che a qualunque titolo lavorano all'interno dell'INFN per tutelarle da molestie, molestie sessuali, violenza morale o psichica.

Presiede il Comitato Garante del Codice Etico, formato da presidente del CUG, Rappresentanti Nazionali del Personale, Rappresentante del personale non strutturato .
Codice Etico: regole per tutte le persone che operano all'interno dell'INFN e chiedono di tenere una condotta improntata a criteri di **trasparenza, integrità e imparzialità.**

Consigliera di fiducia

La Dott.ssa **Francesca Torelli** è la Consigliera di Fiducia dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare dal 2 dicembre 2022, per 3 anni.

- cons.fiducia@infn.it
- [Pagina web](#)
- [Smart LAB](#)

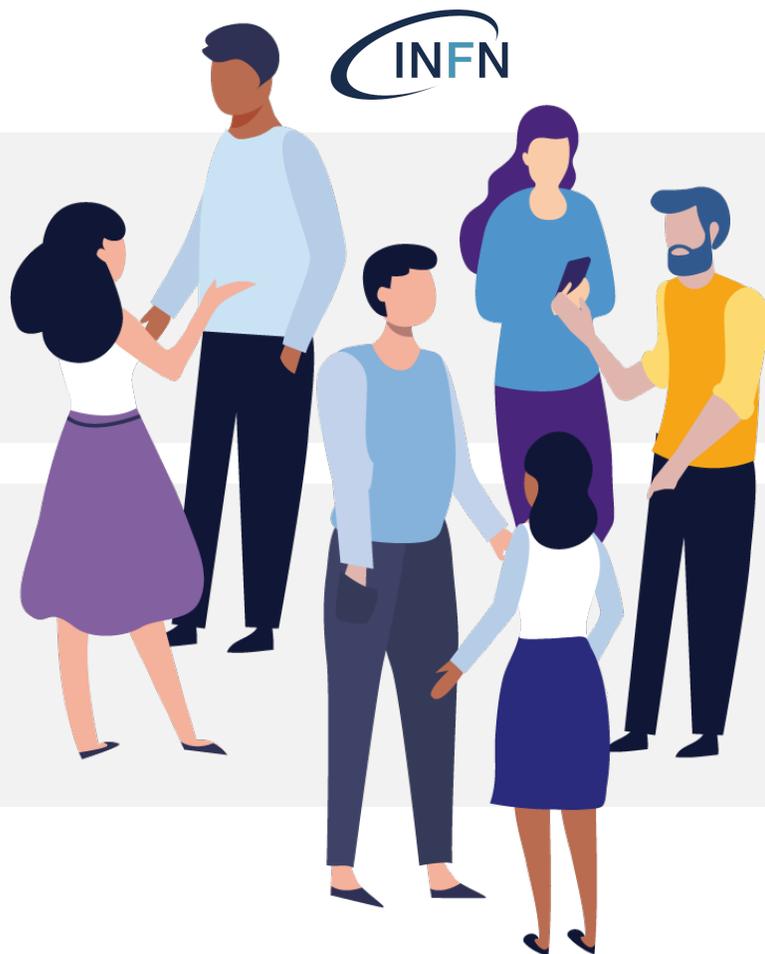


Da dove si parte ?

I numeri dell'ente



Numero del personale a Tempo Indeterminato / Tempo Determinato



TEMPO INDETERMINATO 2113

uomini 1529

donne 584

TI



TEMPO DETERMINATO 347

uomini 230

donne 117

TD



Distribuzione del personale a Tempo Indeterminato



Ricercatori **673**



% F
22

Tecnologi **464**



21

Tecnici **598**



6

Amministrativi **376**



80

Dirigenti Amministrativi **2**

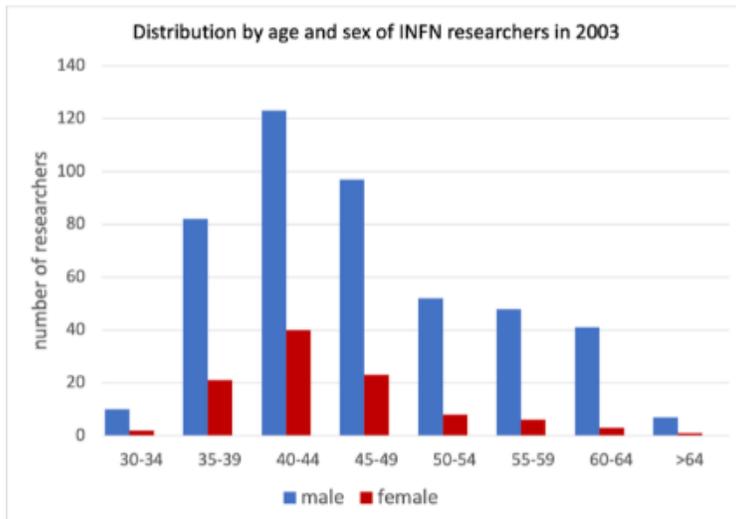
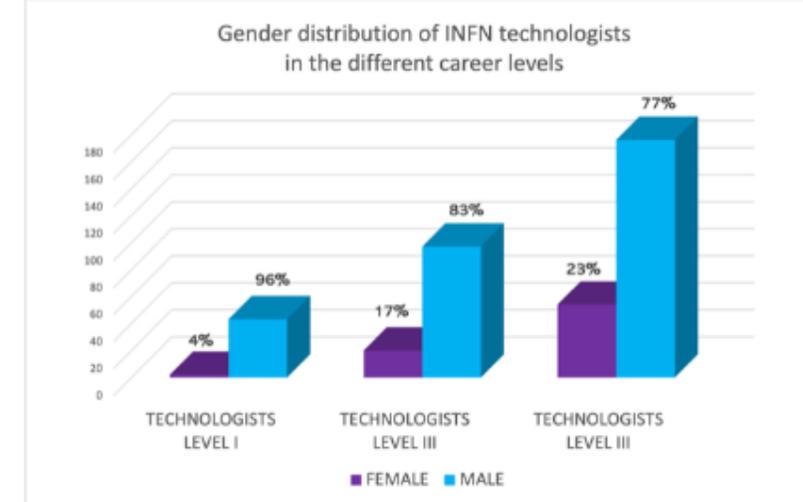
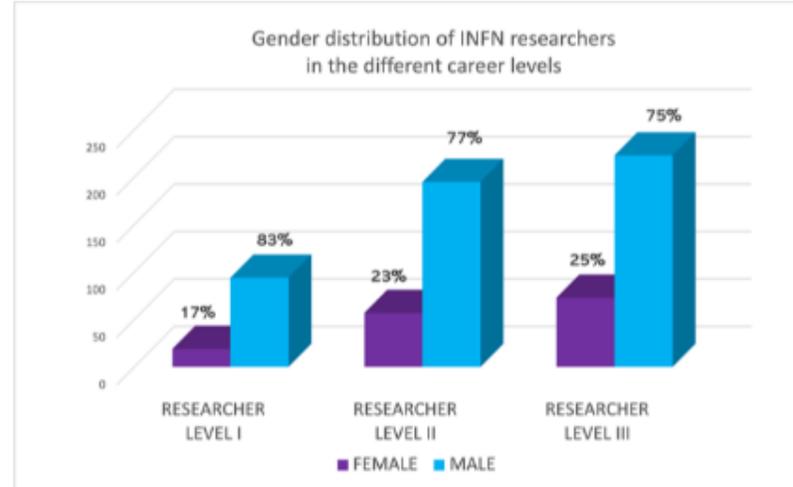
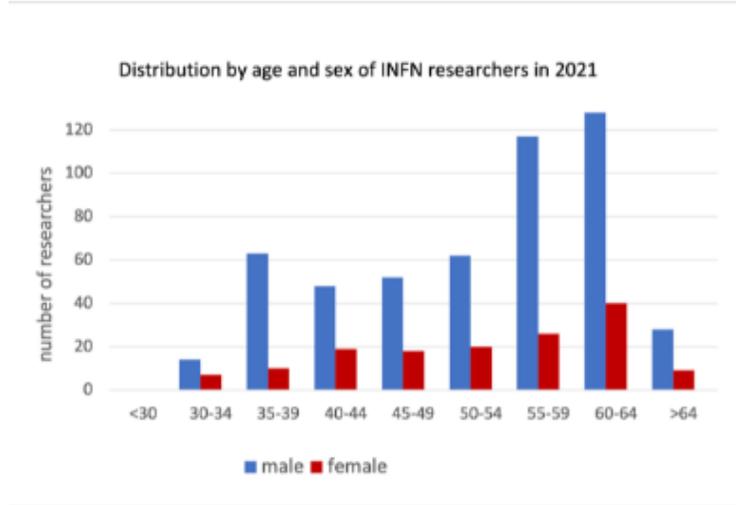


Totale personale TI

2113

Parità di genere

Grafici elaborati dal CUG



GCI (indice del soffitto di Cristallo
 =%donne/%donne livello più alto

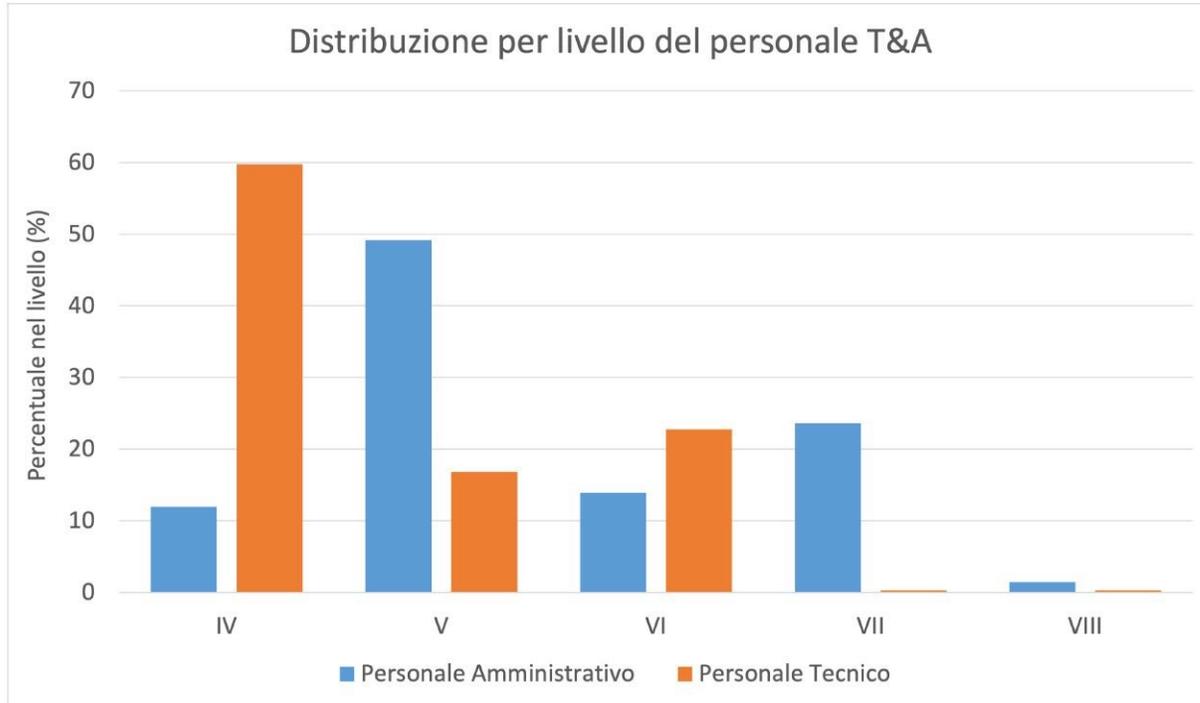
GCI = 1 parità di genere

Media Università 1.6

Ricercatrici INFN 1.34

Tecnologhe 4.4

Carriera personale T&A



Carriera del personale Amministrativo penalizzata rispetto all'equivalente carriera del personale Tecnico, conseguenza del CCNL.

Poiché la maggior parte degli amministrativi è donna questa disparità si traduce in un divario retributivo strutturale di genere

Come migliorare ?

Alcuni esempi



Gender Mentoring nell'INFN:

un percorso trasformativo verso **l'inclusione e l'equità nella ricerca**

Non solo più donne, ma portare l'ottica di genere nella ricerca

Occorre cambiare le pratiche,
le procedure che sono portatrici di diseguaglianza,
lavorare verso l'inclusione/valorizzazione della diversità

Mentee:

giovani ricercatrici o tecnologhe non staff o neostaff

Mentori: fisiche o tecnologhe, senior o al top della carriera INFN o Università



Gender Mentoring nell'INFN:

Obiettivi per le giovani:

- migliorare la capacità di identificare, affrontare e superare gli ostacoli incontrati nelle fasi iniziali del percorso di carriera attraverso un confronto con le mentori e con le altre mentee.
- fornire uno strumento per identificare degli obiettivi di carriera, attraverso una riflessione critica delle proprie scelte e ponendo attenzione ai processi/pratiche di genere nella ricerca

Il primo ciclo con 18 mentee è stato così apprezzato che il secondo ciclo con 12 mentee ...
è stato aperto anche agli uomini
E' in preparazione il terzo ciclo



Benessere Organizzativo

Il personale e' il vero punto di forza dell'ente

Indagine svolta tra 2021 e 2022 sulla qualita' della vita organizzativa nell'INFN.

Criticita' rilevate sono: pressione lavorativa, clima competitivo, comunicazione, rischio esaurimento vs engagement

Azioni messe in atto per attenuare la pressione temporale, sviluppare crescita professionale e partecipazione



Benessere Organizzativo

Già attivati strumenti
conciliativi quali
lavoro agile
telelavoro
flessibilita' orario lavoro

E in parallelo attivita'
come SMART_LAB



Benessere Organizzativo

INFN aveva già attivato diversi strumenti per sostenere il personale che vanno dalla Polizza sanitaria a Sussidi e rimborsi, per asili nido e studi dei figli, prestiti Corsi di formazione professionali e non Dotazioni informatiche aggiornate Accordi con trasporti pubblici per mobilità' (new).....



Early Career Researchers (ECR)



**Costituito un piccolo gruppo nell'ambito di ECFA-
European committee Future Accelerator**

Cecilia	BORCA	Torino
Marco	GIACALONE	Bologna
Elisabetta	SPADARO NORELLA	Milano/Genova
Miriam	OLMI	LNGS
Matteo	GIOVANNETTI	LNF

Include sia ricercatori che tecnologi,
Phd, post doc , junior scientist

- Porta l'opinione dei giovani in vari contesti
- Differente sensibilita' rispetto a sostenibilita' e conciliazione vita – lavoro
- Attenzione alle opportunita' di carriera per i giovani
- essere allargato a tutto l'ambito INFN

**Sostenibilità
finanziaria**



Parità di genere



Benessere



**INFN,
una comunità di
persone
di cui avere cura**

**Formazione
(continua)**

**Prospettive di
carriera**



Le fonti

- Materiale CUG INFN
- sito web [CUG](#)
- Genera e Iaia Masullo
- DB del personale