

8 aprile 2025  
LNS, Catania

A. Incicchitti



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare  
Comitato Unico di Garanzia

Le persone al centro

# Inclusione, Pari Opportunità e Benessere: l'impegno del CUG nell'INFN

# MISSIONE E STRUTTURA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Organismo paritetico con funzioni **propositive**, **consultive** e di **verifica** per **pari opportunità**, **contrasto alle discriminazioni** (dirette e indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro) e **benessere organizzativo** (benessere fisico, psicologico e sociale del personale per tutti i livelli e ruoli).

**Componenti (titolari e supplenti):** A. Incicchitti, E. Lilli, D. Mura, M. Cresta, D. De Falco, R. Piazzini, D. Bifaretti, S. Cesare, N. Gelli, S. Bortot, F. Triolo, A. Gnechi, G. Mancini, A. Forte, C. Tomei, M. Mazzei, G. Sala, M. Mancuso, L. Taffarello, B. Nese.

**Referenti in Giunta INFN:** S. Malvezzi e M. Pallavicini

**Parte della rete Nazionale dei CUG**

CPO istituito dall'INFN nel 1999, il primo CUG INFN subentra nel 2011  
Eredità, esperienza e risultati documentati nel sito web: [CUG-INFN](#)

# COMPITI DEL CUG

## COMPITI PROPOSITIVI:

su tematiche di pari opportunità, inclusione, benessere (azioni, iniziative, formazione, eventi in collaborazione con rete nazionale CUG)

Riferimenti normativi:  
art.57 D.lgs. 165/2001,  
Direttiva PA-DPO 2/2019

## COMPITI CONSULTIVI:

contributo ai piani strategici INFN (PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, PTAP, Piano Triennale di Azioni Positive, Gender Equality Plan, Piano Triennale).

## COMPITI DI VERIFICA:

- monitoraggio annuale dati personale (concorsi, ruoli, carriere) in ottica di genere e generazionale, in sinergia con Consigliera di Fiducia;
- verifica degli obiettivi CUG nei piani strategici dell'Ente.

# ATTIVITÀ DEL CUG

(operativo da fine luglio 2024)

Sinergia per azioni positive con:

Consigliera di Fiducia, GE, Strutture INFN (Direttori, RSPP, RLS, referenti/persona di contatto ecc.), RN e RL del personale, DRU, DSI, CNPISA, Comunicazione INFN e ogni settore INFN coinvolgibile

**I RISULTATI SI RAGGIUNGONO LAVORANDO INSIEME**

- ✓ Creati Gruppi di Lavoro su tematiche specifiche e relative iniziative in corso.
- ✓ Collaborazione con i RN del personale, la Consigliera di Fiducia (CdF), i Direttori delle Sedi INFN, CNPISA
- ✓ Nominate nelle Sedi le persone di contatto/referenti per il CUG
- ✓ Seminario della Consigliera di fiducia per il CUG e le persone di contatto/referenti
- ✓ Formazione del Comitato Garante del Codice Etico, scaduto a gennaio 2021
- ✓ Incontro con DRU a Frascati – collaborazione per le statistiche di genere e benessere lavorativo (relazione annuale CUG)
- ✓ Collaborazione con la DSI e DRU per il bilancio di genere (obiettivo 3.2.1 del PIAO2025-2027)
- ✓ Aggiornato il Gender Equality Plan 2023-2025 (Obiettivo 3.2.6 del PIAO2024-2026)
- ✓ Corso di formazione Nazionale per il CUG e persone di contatto/referenti il 20 e 21 febbraio 2025 e incontro in presenza con la CdF sulle tematiche di interesse
- ✓ Attività nel GdL per il PIAO2025-2027 ( e resoconto 2024)
- ✓ Collaborazione con la Comunicazione INFN
- ✓ Iniziative in ambito INFN e rete CUG (ad es. per il 25 novembre e l'11 febbraio)
- ✓ Relazione annuale 2025

## Iniziative realizzate in collaborazione con la rete nazionale dei CUG

25 novembre 2024 (Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne):

-Incontro in ASI con partecipazione istituzionale INFN e la rete CUG

11 febbraio 2025 (Giornata Internazionale delle Donne e Ragazze nella Scienza):

-Incontro in ENEA-Frascati con partecipazione istituzionale INFN e la rete CUG

**Meeting CUG:** Incontri in plenaria, più altri mirati a logistica ed operatività. Riunioni dei Gruppi di lavoro per gli approfondimenti di aree tematiche e per idee propositive.

**Nel 2025:** In base ai fondi disponibili, riunioni plenarie itineranti nelle varie Strutture per rafforzare la collaborazione con le Sedi e favorire il dialogo diretto con il personale.

Prossimo incontro Torino 19-20 maggio.

Relazione 2025 del CUG  
sulla situazione del personale

## SITUAZIONE DEL PERSONALE 2024

**Al 31/12/2024** l'INFN ha **2413 dipendenti**, di cui **2107 a TI** e **306 a TD** + **418 AdR** e **84 titolari** di borsa di studio.

Profilo	Totale T.I.	Uomini T.I.	Donne T.I.	D/TOT T.I. (%)	Totale T.D.	Uomini T.D.	Donne T.D.	D/TOT T.D. (%)
Ricercatore	646	501	145	22.4	1	1	-	-
Tecnologo	470	368	102	21.7	168	108	60	35.7
Tecnico	594	557	37	6.2	102	92	10	9.8
Amministrativo	395	84	311	78.7	34	5	29	85.3
Dirig. Amm.	2	-	2	100	1	1	-	-
<b>Totale</b>	<b>2107</b>	<b>1510</b>	<b>597</b>	<b>28.3</b>	<b>306</b>	<b>207</b>	<b>99</b>	<b>32.3</b>
<b>ETÀ MEDIA (anni) TI</b>		<b>U = 51</b>	<b>D = 50</b>		<b>TD</b>	<b>U = 35</b>	<b>D = 39</b>	

22% Ric e Tec

16.6% senza amministrative

Le donne sono sottorappresentate nei profili di ricercatore, tecnologo e tecnico, gli uomini sono sottorappresentati in quello amministrativo.

## FOCUS CONTRATTI E VARIAZIONI NEL 2024

Personale TI: il 30.7% è nel profilo ricercatore, il 28.2% in quello tecnico, il 22.3% è in quello tecnologo, il 18.8% in quello amministrativo.

Rispetto al 2023, leggero aumento del personale tecnologo e amministrativo e diminuzione del personale ricercatore (ma sono in atto le selezioni dei nuovi concorsi).

Personale TD: (~88%) è nei profili di tecnologo (~55%) e tecnico (~33%).

Escluso il profilo ricercatore, la % femminile è superiore rispetto ai TI. Le donne tecnologhe sono il 35.7% (più bilanciamento vs. personale TI). Come nel 2023, non ci sono ricercatrici a TD, c'è un ricercatore.

## FOCUS SU PROFILO RICERCATORE/TECNOLOGO 2024

Livello	Personale Ricercatore T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	139	110	22	29	20	20.9	1	-
II	367	283	56.5	84	58	22.9	-	-
III	140	108	21.5	32	22	22.8	-	-
<b>Totale</b>	<b>646</b>	<b>501</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>22.4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

Livello	Personale Tecnologo T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	69	63	17.2	6	5.9	8.7	1	1
II	236	179	48.6	57	55.9	24.1	2	1
III	165	126	34.2	39	38.2	23.6	105	58
<b>Totale</b>	<b>470</b>	<b>368</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>21.7</b>	<b>108</b>	<b>60</b>

35, il 14.2%  
sul Tot  
ricercatrici e  
tecnologhe

Per il profilo ricercatore, la % tra uomini e donne tende ad equipararsi.

Per il profilo tecnologo la % di donne nel II livello ha raggiunto il 55.9%. Contributo da tecnologhe in ambito gestionale e della comunicazione, che hanno ottenuto una % di successo più elevata nei concorsi per Primo Tecnologo, rispetto alle candidature nei settori tecnico-scientifici. Trattandosi di concorsi interni, la loro presenza nel III livello è passata dal 66,7% del 2023 al 38,2% del 2024.

Gap di genere nei livelli apicali, dove la probabilità per un uomo di raggiungere il grado più elevato è ancora superiore rispetto a quella delle donne. I dirigenti uomini rappresentano il 19.9% del totale del personale maschile ricercatore e tecnologo.

## ETÀ E ANZIANITÀ NEL PROFILO RICERCATORE/TECNOLOGO 2024

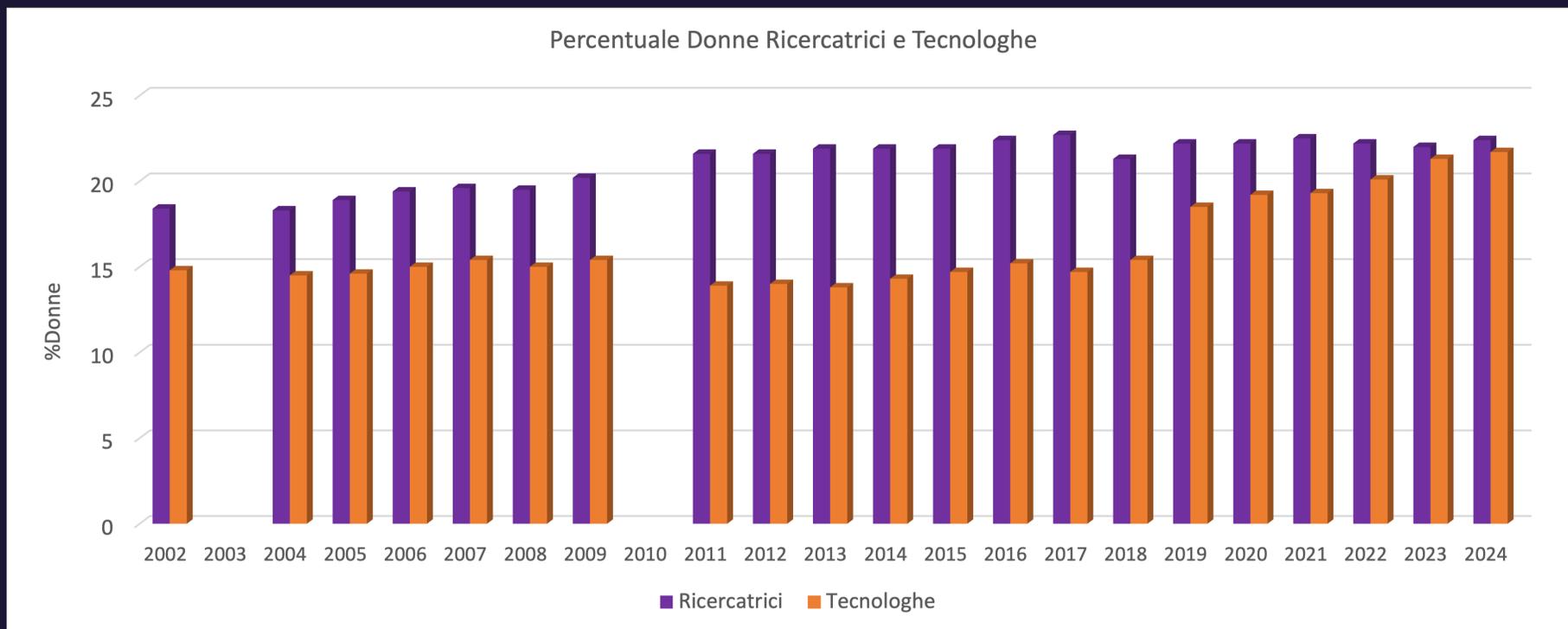
	Personale Ricercatore		Personale Tecnologo	
Livello	Età media Uomini (anni)	Età media Donne (anni)	Età media Uomini (anni)	Età media Donne (anni)
I	60	62	60	59
II	53	53	51	50
III	44	44	43	42
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>48</b>

	Personale Ricercatore		Personale Tecnologo	
Livello	Anzianità media Uomini (mesi)	Anzianità media Donne (mesi)	Anzianità media Uomini (mesi)	Anzianità media Donne (mesi)
I	113	83	94	71
II	100	100	77	55
III	120	111	108	78
<b>Totale</b>	<b>107</b>	<b>99</b>	<b>88</b>	<b>62</b>

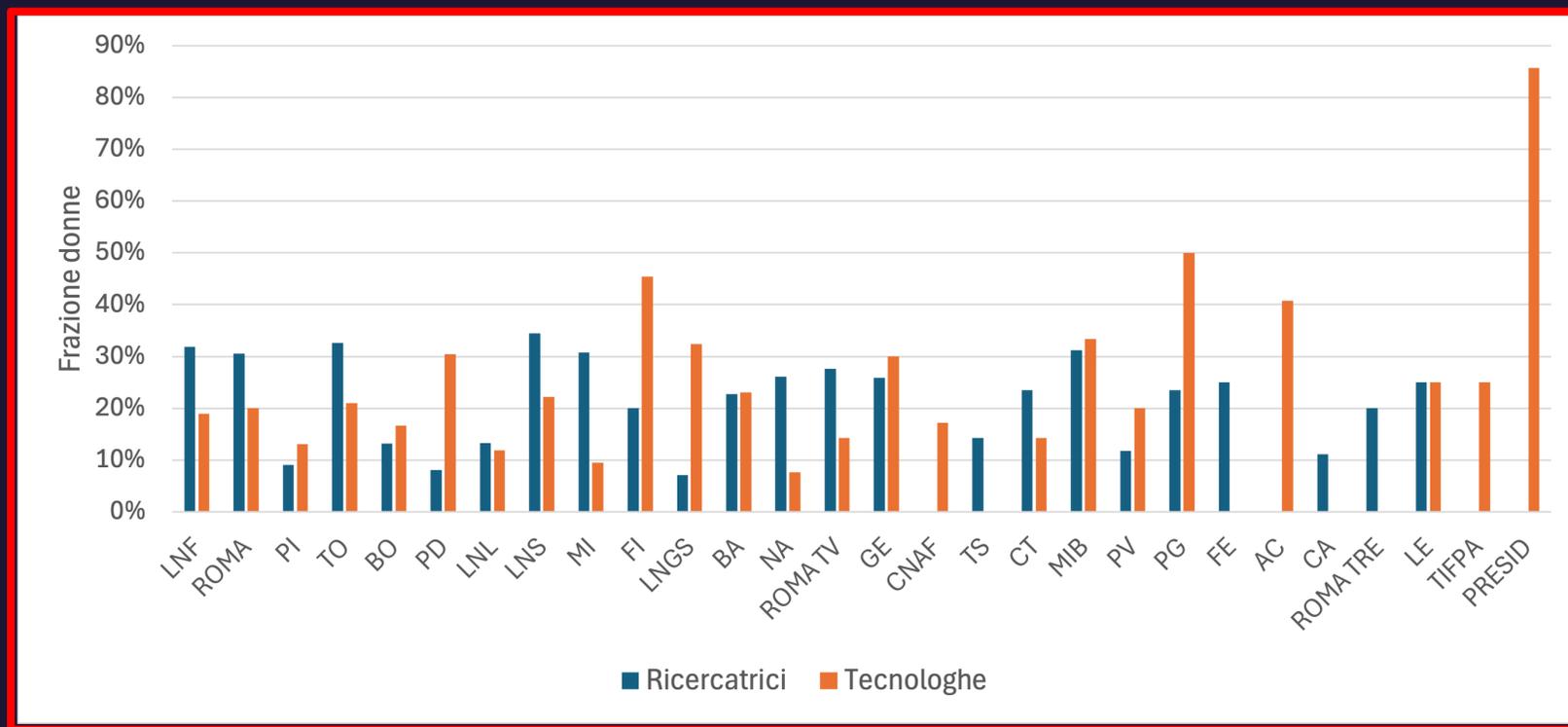
Le donne dirigenti di ricerca hanno, in media, una età più elevata rispetto ai colleghi uomini ed una minore anzianità nel livello. Questo indica che, quando promosse ai livelli apicali, le donne vi accedono più tardi rispetto ai colleghi di genere maschile. Più equilibrate la situazione per le tecnologhe. l'età media è inferiore di un anno rispetto a quella degli uomini ed il divario di anzianità nel livello si è ridotto.

## RICERCATRICI E TECNOLOGHE NEGLI ANNI 2002 - 2024



La percentuale di ricercatrici è rimasta sostanzialmente stabile. Si osserva un aumento della presenza femminile nel profilo tecnologo, che nel 2024 raggiunge una frazione quasi equivalente a quella delle ricercatrici.

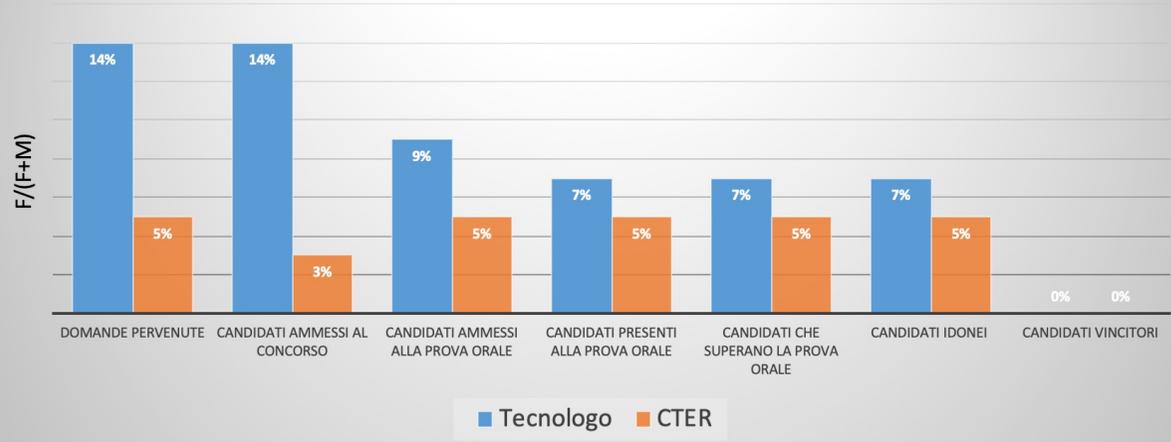
## RICERCATRICI E TECNOLOGHE NELLE STRUTTURE INFN AL 31/12/2024



In alcune sedi anche di dimensioni medio-grandi, la percentuale di ricercatori uomini raggiunge l'80-90%, mentre in alcune sedi di dimensioni medie la presenza di ricercatrici arriva o supera il 30%.

Nel profilo tecnologo, la % di donne è > 50% in Presidenza, dove il personale opera prevalentemente nel settore della comunicazione. È < 50% presso l'Amministrazione Centrale, dove le tecnologhe sono impiegate principalmente in ambito amministrativo. In tre Strutture, la frazione di tecnologhe è tra il 40 e 50%

## Concorsi TD - PNRR

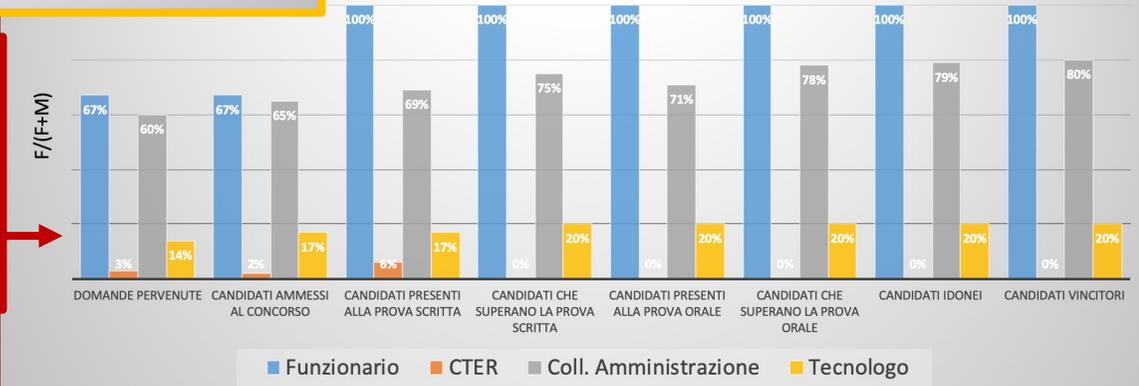


## RECLUTAMENTO 2024 E CARRIERE

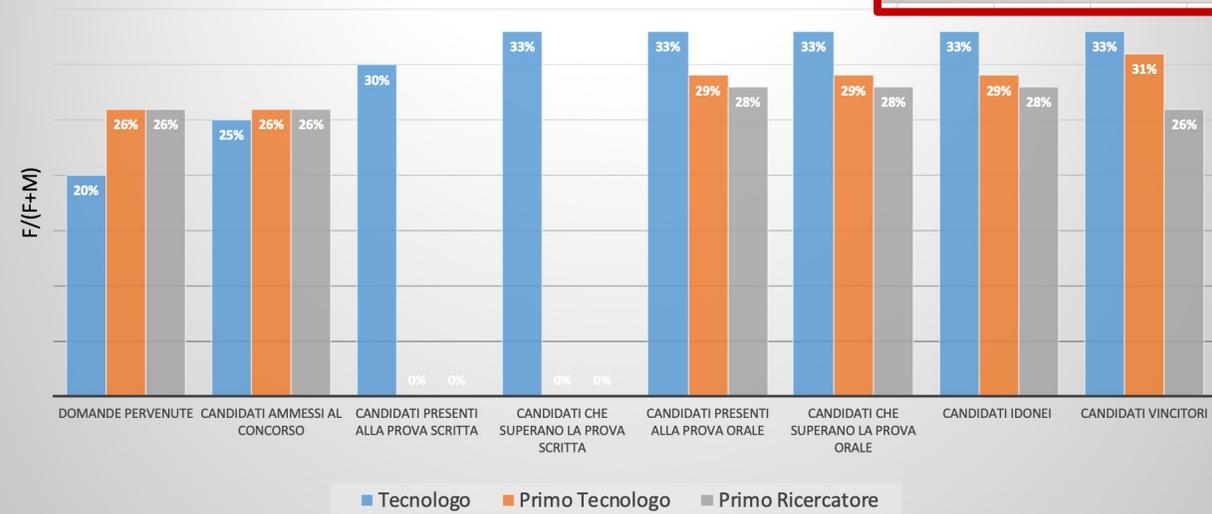
scarsa o nulla partecipazione femminile

Partecipazione femminile bassa per il profilo di Tecnologo. La % di vincitrici (20%) è per i bandi con attività gestionali e amministrative, dove si registra una maggiore partecipazione femminile rispetto ai settori tecnico-scientifici.

## Concorsi Tempi Determinati



## Concorsi TI - Profili I-III



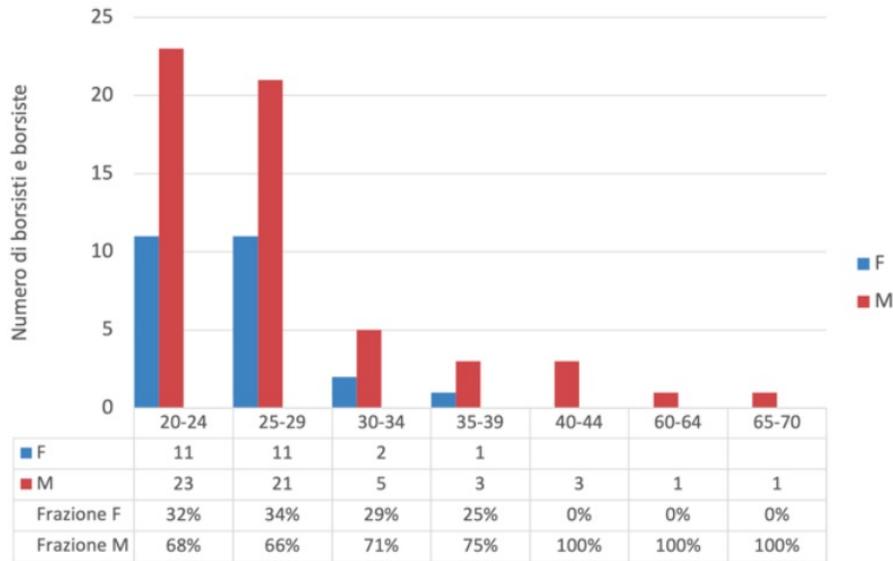
La criticità è nella scarsa partecipazione iniziale del genere sottorappresentato.

Da rafforzare azioni mirate ad incentivare la partecipazione femminile nei concorsi per profili tecnico-scientifici.

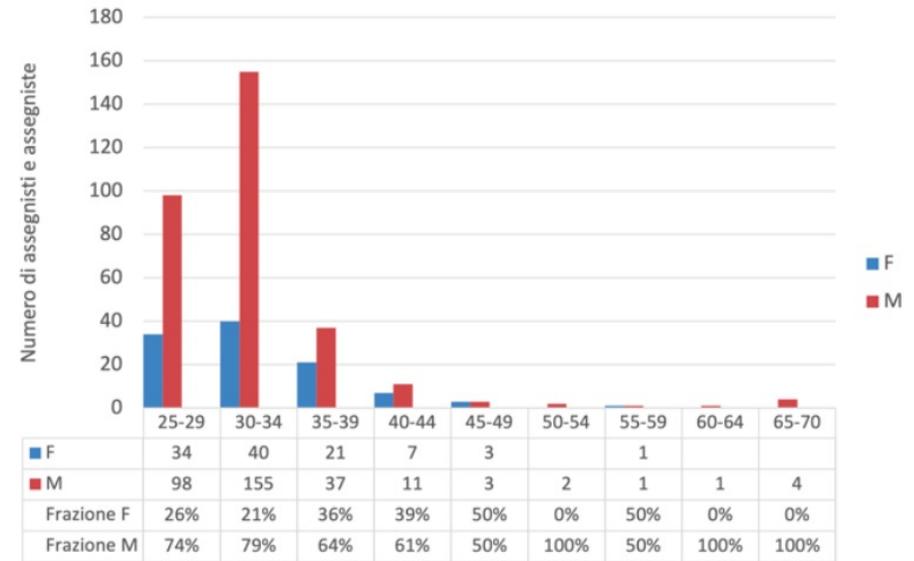
In generale, monitorare le % di successo nei diversi profili, per identificare eventuali ostacoli alla progressione di carriera.

# BORSISTI, ASSEGNISTI E ASSOCIATI 2024

Distribuzione per fasce d'età del personale borsista 2024



Distribuzione per fasce d'età del personale assegnista 2024



Al 31/12/2024, **84 borsisti INFN** (26 F, 58 M) e **418 assegnisti** (106 F, 312 M).

Dei 418 assegnisti:

- 274 (212 M, 62 F) con un AdR scientifico;
- 144 (100 M, 44 F) con un AdR tecnologico.

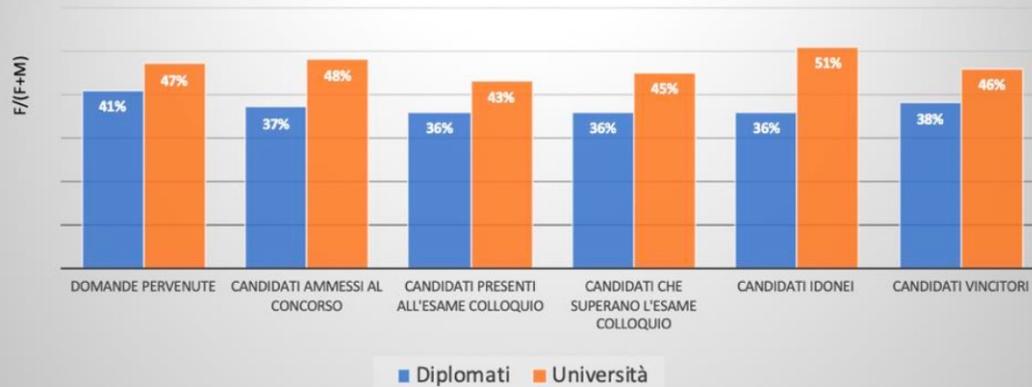
Le donne sono il 25.4% tra gli AdR e al 31% tra i borsisti: nel 2023 e nel 2022 le percentuali erano rispettivamente del 29% e del 35%. Nel 2021 del 31.1% e del 36.6%.

## Personale con associazione scientifica e tecnologica al 31/12/2024

Ruolo	Donne	Uomini	% Donne
Dottorando	377	1001	27.4%
Assegnista	127	349	26.7%
Borsista	17	44	27.9%
RTDA	95	215	30.6%
RTDB	45	156	22.4%
Ricercatore Univ.	80	156	33.9%
Prof. Associato	188	290	39.3%
Prof. Ordinario	71	382	15.7%

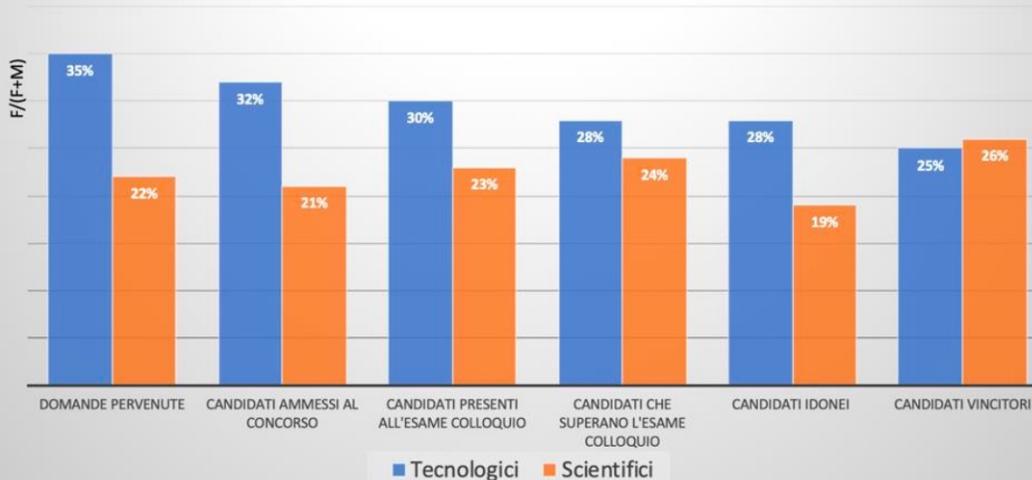
## CONCORSI BORSE DI STUDIO E AdR 2024

### Borse di studio



Ai concorsi per borse di studio la partecipazione delle ragazze iscritte all'Università o neolaureate è quasi uguale a quella dei ragazzi. Le donne presentano il 47% delle domande e sono il 46% di chi vince

### Assegni di Ricerca



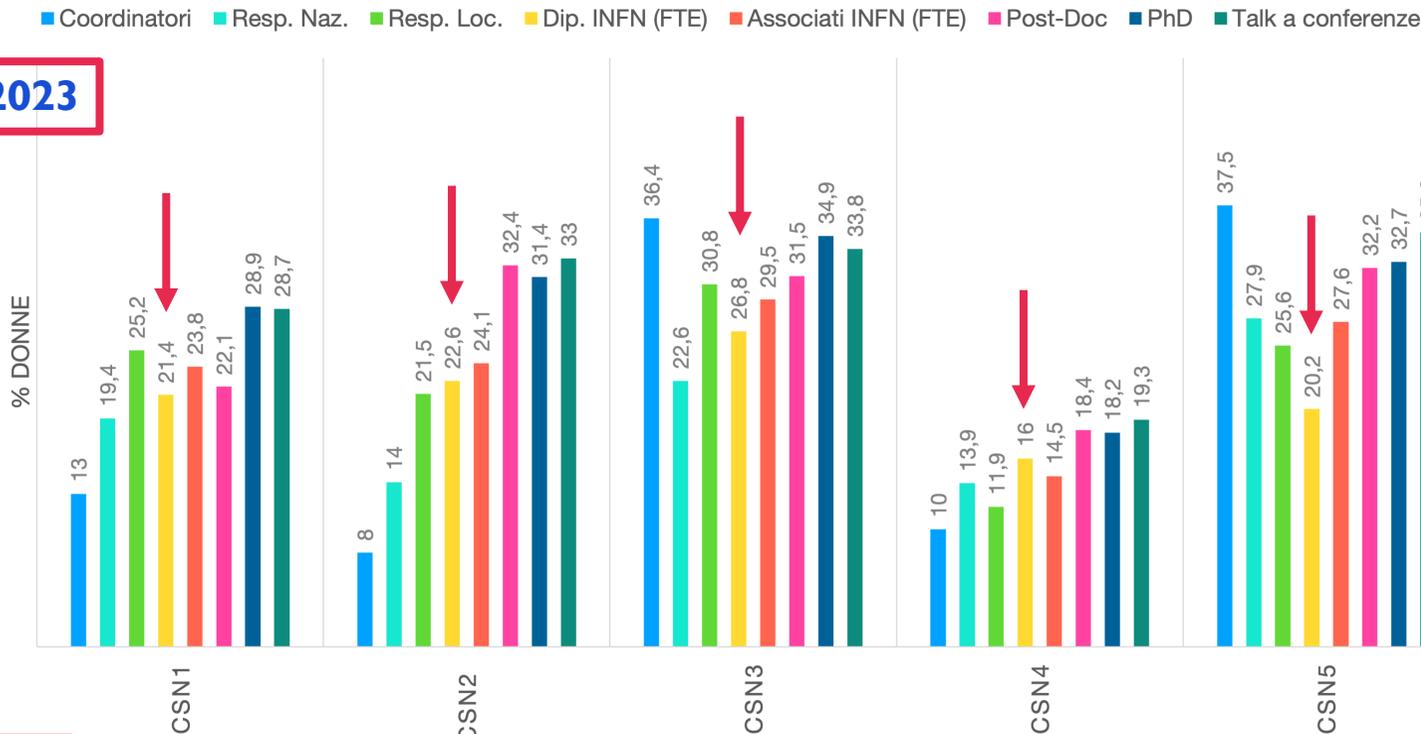
Per gli AdR, si osserva:

- maggiore partecipazione femminile nei bandi tecnologici (35%) rispetto a quelli scientifici (22%);
  - ma il tasso di successo delle donne nei bandi scientifici (26%) è leggermente superiore rispetto a quello nei bandi tecnologici (25%).
- In entrambi i casi, la percentuale di vincitrici resta sotto al 30%.

# SEGREGAZIONE ORIZZONTALE NELLE COMMISSIONI SCIENTIFICHE

Dati forniti dal GLV

2023



**Coordinatrici:**  
dall'8% in CSN2  
al 37.5% in CSN5

2016 → 2023

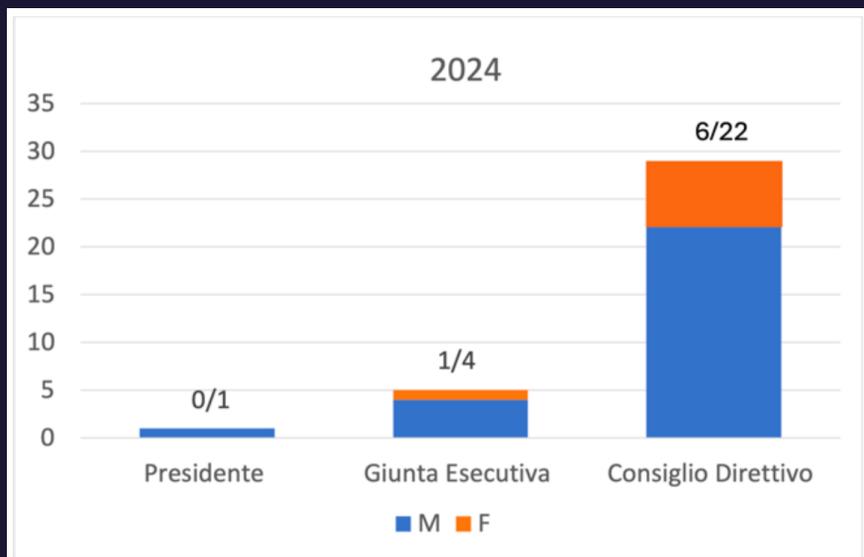
**CSN1:** da 20% a 13%  
**CSN2:** da 39% a 8%  
**CSN4:** da 17% a 10%  
**CSN3:** da 32% a 36,4%  
**CSN5:** da 8% a 37,5%

2016

	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Coord.	20	39	32	17	8
Resp. Naz.	22	27	32	13	13
Resp. Loc.	26	18	28	15	19
Dip. INFN (FTE)	20	18	25	11	18
Uni + INFN (FTE)	21	20	26	14	26
Post-Doc (FTE)	30	35	42	17	35
Talk a conferenze	25	30	35	15	32

**Confermato *leaky pipeline***  
La presenza femminile è significativa tra le figure junior, ma rimane limitata nei ruoli di maggiore responsabilità e nei coordinamenti scientifici

## PARI OPPORTUNITÀ



Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi decisionali, la rappresentanza nel **Consiglio Direttivo (20.6%)**, **Giunta Esecutiva (20%)** e negli **organismi scientifici (39%)** è un segnale positivo, ma ancora insufficiente rispetto agli standard europei raccomandati, che indicano una soglia minima del 40% per garantire un'effettiva equità.

## FORMAZIONE

Anche nel 2024, scarsa partecipazione del profilo ricercatore alla formazione.

**Necessità di percorsi mirati al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali, in linea con la cultura della formazione**

Profilo	Amministrativo	Tecnico	Ricercatore	Tecnologo
Nm. Medio corsi -U	5.1	1.6	0.3	1.2
Nm. Medio corsi -D	5.1	1.7	0.3	1.5
Ore medie formazione-U	57.4	20.4	3.1	16.5
Ore medie formazione-D	57.9	20.6	3.4	28.5

## CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Ex legge 104/1992. Tra il personale ricercatore ne usufruiscono maggiormente gli uomini, mentre in quello tecnologo più le donne.

Congedi parentali giornalieri. Nei profili di ricercatore e tecnologo situazione equilibrata, con leggera prevalenza femminile tra i tecnologi.

È importante rafforzare le politiche di conciliazione vita-lavoro, incentivare una maggiore condivisione delle responsabilità familiari, garantire pari accesso al supporto per tutte le categorie professionali.

## CONGEDI MATERNITÀ/PATERNITÀ

Congedi Maternità/Paternità				
Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	0	8	8T.I.	8
Tecnico	3	1	4T.I.	4
Ricercatore	9	7	16T.I.	16
Tecnologo	7	8	6T.I +9T.D.	15
AR/Borsa di studio	0	6	6AR	6

Congedo di maternità: il 6% delle donne AdR ne ha usufruito nel 2024.

Nel 2024 si registrano 19 congedi di paternità, pari al 39% del totale.

## BENESSERE ORGANIZZATIVO: PRIORITÀ E AZIONI

### Indagine sul benessere organizzativo (2022-2023):

- Valutati stress lavoro-correlato e qualità della vita organizzativa.
- Proposti interventi per ridurre la pressione, rafforzare la partecipazione e favorire la crescita professionale nel PTAP2023-2025.

### Il CUG ha individuato priorità strategiche in linea con il PTAP 2023–2025:

1. Favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche tra le Sedi
2. Migliorare il monitoraggio continuo dello stress lavoro-correlato (in collaborazione con DRU, i RN, la Consigliera di Fiducia)
3. Potenziare la formazione su benessere, *leadership* inclusiva e gestione dello stress
4. Proporre azioni specifiche per il personale precario, con l'obiettivo di ridurre il senso di insicurezza e favorire condizioni di lavoro più stabili e sostenibili.
5. Sostenere la genitorialità e la continuità della carriera per le giovani ricercatrici, promuovendo informazione sui diritti e misure per l'accesso equo ai ruoli di vertice.

## Gruppi di Lavoro nel CUG

Proposte alcune tematiche su cui lavorare  
in collaborazione con altri settori INFN

## **GdL Monitoraggio Pari Opportunità e Benessere Lavorativo del Personale:**

D. De Falco (responsabile), R. Piazzi, L. Taffarello, N. Gelli, S. Bortot, B. Nese, S. Cesare, A. Forte, M. Mazzei, E. Lilli. Con la collaborazione di F. Noto – RSPP LNS.

### **Alcuni temi di interesse:**

- **Iniziative proposte come obiettivi PIAO 2025-2027** (in collaborazione con GdL multimedia e l'ufficio di comunicazione INFN):
  1. **Vademecum per colleghe e colleghi diversamente abili e per il loro caregiver in missione INFN:** “Missione Agile”, redazione, stesura grafica e diffusione del vademecum tra i dipendenti INFN entro il 31-12 -2025
  2. **Aggiornamento normativo e grafico dell’ “Opuscolo alla genitorialità”:** redazione nuova stesura dell’“Opuscolo alla genitorialità”, con aggiornamento delle normative e diffusione tra i dipendenti entro il 31-12 -2025
- **Studio fattibilità questionari mirati sul benessere lavorativo per il personale**
- **Studio fattibilità percorso di mentoring per personale T&A**
- **Studio fattibilità supporto psicologico nel piano di welfare dell’Ente**
- **Esplorare supporto a ricercatrici neo-mamme come da PTAP 2023-2025**

**GdL Tematiche di Inclusione:** M. Mazzei (responsabile), E. Lilli, B. Nese, R. Piazzi, L. Taffarello.

- **25 novembre 2024** Promossa iniziativa nelle Sedi INFN “Panchina rossa e simboli rossi contro la violenza sulle donne”. Ampia adesione e potenziato network con le persone di contatto/referenti nelle Sedi.

### **Alcuni temi di lavoro individuati dal GdL:**

- 1. Ricognizione barriere architettoniche nelle Sedi:** proposto e avviato un sondaggio nelle Sedi INFN per monitorare status attuale e fabbisogni. In collaborazione con i Direttori delle Strutture, CNPISA, RLS e RSPP e persone di contatto/referenti Sedi. Tutte le Sedi hanno risposto. Elaborazione in Corso.
- 2. Studio di fattibilità esplorativo per Asili nido e Lavoro Agile (LA)** in collaborazione con i mobility manager per monitoraggio dell’impatto ecologico del LA (riduzione traffico, riduzione degli infortuni in itinere, risparmio di tempo, minore stress ...).

**GdL area Internazionale:** F. Triolo (responsabile), L. Taffarello, A. Gnecci.

### **Principali temi di lavoro individuati:**

- 1. Certificazione ESG - Environment, Social, Governance** (per la parte Social di competenza CUG)  
Indagine sui requisiti per ottenere la certificazione e valutazione delle possibilità per l'INFN. In sinergia con Governance INFN, CNPISA ed i settori INFN coinvolti.
- 2. Codice etico e di condotta per collaborazioni esterne**  
Valutazione proposta di una versione adattata per i laboratori e le strutture che prevedono collaborazioni esterne ed internazionali che tenga conto delle differenti sensibilità (es. culturali) e di eventuali requisiti specifici di determinati paesi.
- 3. Contatti e collaborazioni con reti e network internazionali**  
Per la condivisione, promozione e diffusione di iniziative, eventi e progetti di ricerca sui temi di nostro interesse e competenza (Genera, COARA, ecc.).

**GdL Multimedia** S. Bortot (responsabile), R. Piazzini, L. Taffarello, A. Gnechi, D. Bifaretti

➤ **Poster Giornata Internazionale per l'eliminazione violenza contro le donne**  
+ versioni personalizzate per le Sedi (25 novembre)

➤ **In collaborazione con l'Ufficio Comunicazione:**

- grafica per il 18 novembre LGBTQ+ STEM DAY,
- Video «Women in science» per l'11 febbraio 2025
- Playlist nel canale YouTube dell'INFN
- Video riassuntivo dell'iniziativa del 25 novembre nelle Sedi INFN
- Presentazione del CUG
- Informativa sul ruolo e supporto della Consigliera di Fiducia

**GdL Sito Web CUG** D. Mura (responsabile), A. Forte, F. Triolo, M. Cresta, M. Mazzei, S. Bortot **Restyling-compatibilmente con il programma INFN in corso, mantenimento e aggiornamento, verbali CUG.**

**Gruppo di Lavoro del CUG Statistiche** C. Tomei (responsabile), N. Gelli, F. Triolo, A. Gnecchi, D. Mura, M. Mancuso.

**Missione:** dotare l'Ente di uno strumento dinamico di monitoraggio della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di statistiche in ottica di genere e generazionale.

Il GdL lavora anche sul Bilancio di genere (obiettivo 3.2.1 PIAO2025-2027 con DRU e DSI) e sulla relazione annuale del CUG

**GdL Organizzazione/Partecipazione Eventi e Formazione** (sia nella rete CUG che in ambito INFN): D. Bifaretti (responsabile), S. Cesare, A. Gnecchi, C. Tomei, D. De Falco (formazione), E. Lilli, S. Bortot, R. Piazzini, F. Triolo.

**11 febbraio 2025 (Giornata Donne e Ragazze nella Scienza):**

- Incontro organizzato dai CUG degli Enti di Ricerca rivolto alle studentesse e agli studenti della scuola secondaria di secondo grado presso Enea Frascati
- Incontro in INFN-LNF

**11 febbraio 2026 i LNF candidati ad ospitare evento della rete CUG**

## VERSO IL FUTURO: PROSPETTIVE ED IMPEGNI

- ❑ Rafforzare il monitoraggio continuo del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa.
- ❑ Promuovere il gender mentoring e la crescita professionale anche per i profili tecnico e amministrativo.
- ❑ Favorire una leadership diffusa e inclusiva, valorizzando tutte le competenze.
- ❑ Integrare trasversalmente la cultura delle pari opportunità in tutte le politiche dell'Ente.
- ❑ Impegno per il nuovo PTAP 2026-2028
- ❑ Costruire una rete sempre più coesa tra CUG, Governance, Strutture e Personale.

## PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE: UNA PRIORITÀ EUROPEA

- Le linee guida europee (es. Horizon Europe) raccomandano:
  - almeno il 40% di rappresentanza femminile nei comitati decisionali
  - l'adozione di Gender Equality Plan (GEP) per accedere ai fondi europei
- L'INFN aderisce alla rete GENERA e al progetto H2020 MINDtheGEPs, che promuovono l'uguaglianza di genere nella ricerca.
- Il GEP 2023-2025 INFN recepisce queste indicazioni, integrandole con il VII Piano Triennale di Azioni Positive e con gli obiettivi del PIAO.
- L'impegno per pari opportunità, benessere e inclusione è parte integrante della strategia di sviluppo dell'Ente in linea con il contesto internazionale.



European  
Commission

*“Gender equality is not only a matter of justice – it is essential to ensure scientific excellence.”  
(EU Commission, 2022)*

## CUG: UN LABORATORIO DI RICERCA AL SERVIZIO DELL'INFN

Il CUG dell'INFN rinnova il suo impegno a promuovere e implementare iniziative volte all'uguaglianza di genere ed al miglioramento del benessere organizzativo, collaborando attivamente con tutti i settori dell'INFN per integrare e potenziare ulteriormente le pratiche esistenti.

Insieme, si può continuare a costruire una comunità INFN sempre più consapevole e inclusiva, capace di offrire concrete opportunità di crescita professionale al personale, parte fondante della catena di valore dell'Ente.

Il CUG può essere la leva per innovare la cultura organizzativa dell'Ente. Non solo vigilanza e relazioni, ma un luogo dove si studiano i bisogni emergenti, si sperimentano soluzioni, si misura l'impatto e si condivide conoscenza ed una visione sistemica.

*Grazie a tutte e tutti coloro che, con impegno e competenza, contribuiscono ogni giorno a rendere l'INFN una comunità più consapevole, inclusiva e attenta al benessere. Un ringraziamento particolare ai referenti e alle persone di contatto del CUG nelle strutture, alla Governance per il sostegno ed al personale per il dialogo sempre aperto e costruttivo.*