

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 Presidente CUG INFN
masullo@na.infn.it

Riunione RLS - Milano 18 dicembre 2017

Il Diversity management

- Il concetto di Diversity management nasce alla fine degli anni '80 in America e si diffonde rapidamente nell'America del Nord, in Australia e in Europa nelle aziende.
- The concept describes “a voluntary organisational program designed to create greater inclusion of all individuals into informal social networks and formal company programs”. It usually follows a business rationale.
- Gender Diversity Management va la di là del principio di trattamento paritario per assicurare un ambiente di lavoro che tenga conto in egual modo dei bisogni/richieste di tutti e tutte i dipendenti. E' un approccio in cui si tende ad eliminare gli stereotipi interni ed esterni all'organizzazione lavorativa.
- La gestione delle diversità del personale va fatta quindi tenendo conto delle specificità della singola realtà lavorativa, agendo in modo consapevole ed intenzionale. E' un processo graduale, dinamico ed incrementale a cui partecipano diversi attori.

Il Diversity management

- **Problemi legati all'implementazione delle politiche di gestione delle diversità**
 - Resistenza al cambiamento culturale ed organizzativo
 - Complessità delle soluzioni
 - Percezione di discriminazione inversa
 - Necessità di adozione di un'ottica di medio-lungo periodo
 - Esistenza di Stereotipi e Pregiudizi

Similitudi



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.

Svolge azioni congiunte con le rappresentanze del personale nell'ENTE

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

Lavora in
un'ottica di
TRASPARENZA

La composizione del CUG INFN

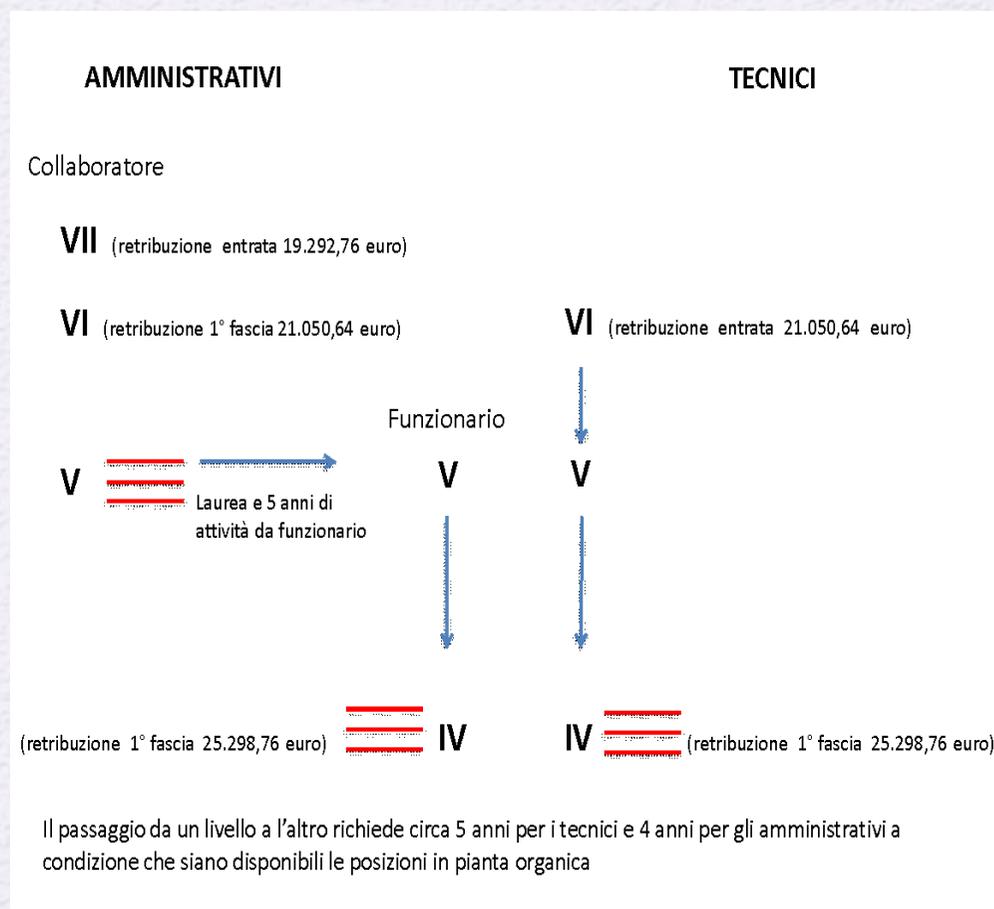
<https://web.infn.it/CUG/index.php?lang=it>

- Angela Badalà (CT)
- Patrizia Belluomo (CT)
- Alessia Bruni (BO)
- Daniele Corti (PD)
- Laura de Marco (FE)
- Francesco Librizzi (CT)
- Valentina Lissia (TO)
- Paolo Lo Re (NA)
- Roberto Michinelli (BO)
- Marino Nicoletto (PD)
- Raffaella Piazzzi (BO)
- Roberta Santacesarea (Roma)
- Vincent Togo (BO)
- Chiara Zarra (LNGS)
- Maria Rosaria Masullo (NA) –
presidente



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.



Parità e pari opportunità: è 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.**

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).

Nascono da

- contratti collettivi
- stimolo dalle politiche europee

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

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

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 questione di genere è un punto di partenza

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?
Combattere gli stereotipi

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

AZIONI

Possiamo lavorare 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 ?

Quali ricadute hanno i corsi sulle donne, sui giovani, su coloro che portano una diversità, in quanto minoranza ?

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.

si parla di smart working, aumentare al 10% la percentuale di accordi.

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.

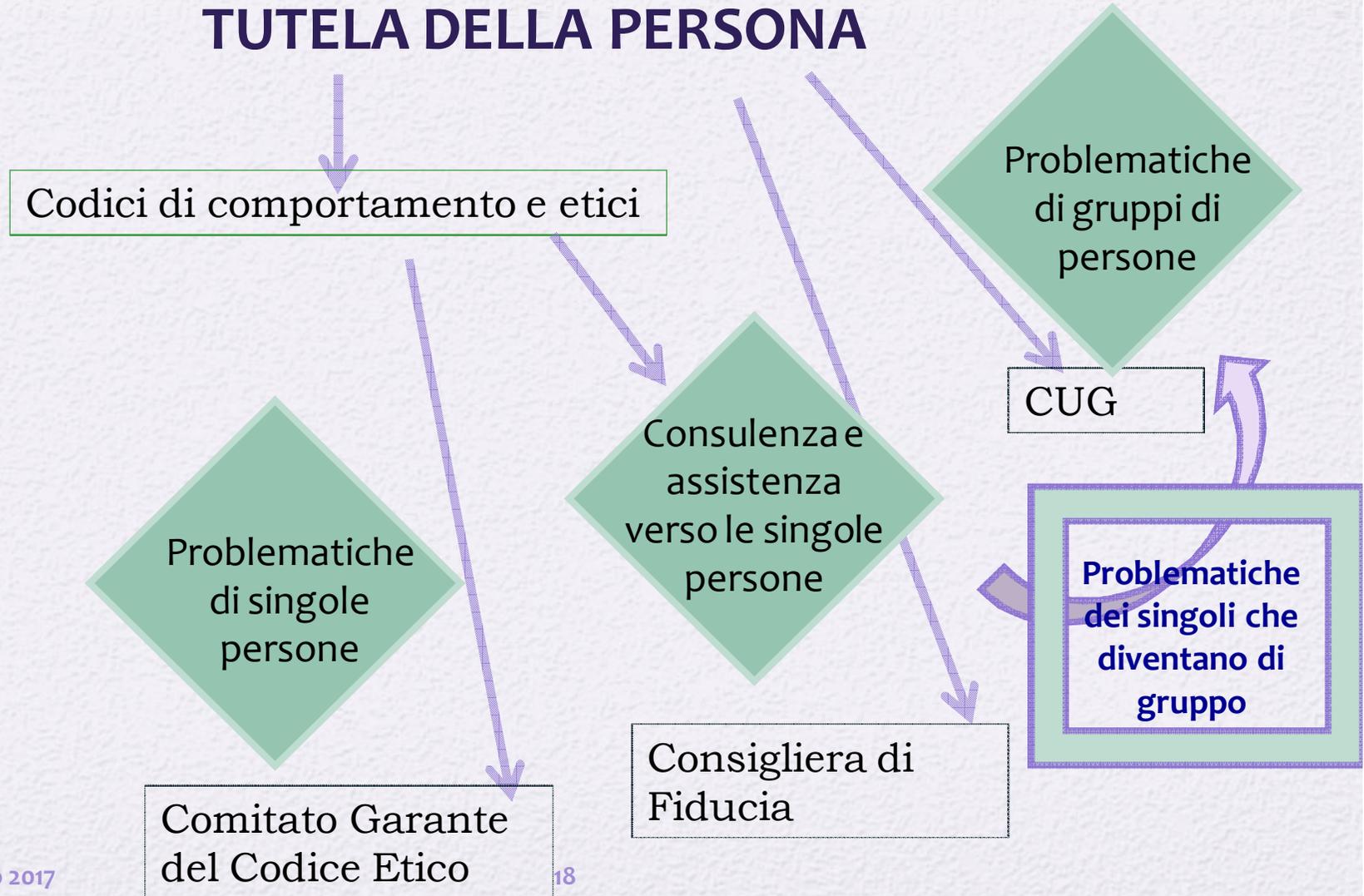
Far emergere problemi. L'indagine sul benessere della Consigliera ha fornito delle indicazioni, l'analisi dello stress-correlato fatta dagli RSPP no... ..?!!!!

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??

Altre componenti

TUTELA DELLA PERSONA



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

<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 23



Integriamo altre professionalità

RLS

Problematiche
dei singoli che
diventano di
gruppo

CUG

Servizio
Salute &
ambiente

TUTELA DELLA PERSONA
Integrazione delle diversità

RSPP

Consigliera
di Fiducia

Come possiamo integrare il nostro lavoro ?

Abbiamo degli obiettivi comuni

- *Progetti di miglioramento che puntano sulla parità, benessere, valorizzazione e integrazione tra le persone e su soluzioni operative che creino un “ambiente lavorativo inclusivo in grado di favorire l’espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi”*
- *Progetti*

Nuovo piano triennale

Come CUG stiamo lavorando al nuovo piano triennale di azioni positive.

È possibile integrare azioni comuni dove ognuno si fa carico delle proprie competenze ?

Qualcuno ieri mi diceva:

“Dobbiamo sopportarci e supportarci a vicenda se vogliamo raggiungere il nostro obiettivo” !!!!

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 !



Di approfondimento..per chi vuole

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.