
COMITATO UNICO DI GARANZIA INFN

parità, pari-opportunità, benessere,
rispetto della persona e della professionalità:
dal monitoraggio delle statistiche
ai cambiamenti strutturali
per il superamento del gender gap

GdL Comunicazione - CUG INFN

Francesca R. Cavallo

Bologna 8 Marzo 2022

- il CUG in un guscio di noce (storia e missione)
- 2 campi d'azione
- sinergie
- il CUG INFN
- 3 tipi di compiti
- doveri istituzionali
- attività e traguardi raggiunti sinora
- statistiche

IL CUG IN UN GUSCIO DI NOCE

Istituito con la legge n.183 art.21 del 4 Nov 2010

«Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche».

Sostituisce e amplia il Comitato Pari Opportunità e i Comitati Anti-mobbing, di cui eredita le competenze e le esperienze

CAMPI DI AZIONE:

- **attuazione di politiche di pari opportunità**
- **valorizzazione del benessere di chi lavora**

Attuazione politiche di Pari Opportunità

Parità e Pari opportunità. Definizione:

Assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo:
senza distinzione di genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, abilità, età, orientamento sessuale o politico

An orange speech bubble with a white border and a tail pointing downwards and to the left. Inside the bubble, the text "Valorizzazione del Benessere di chi lavora" is written in white, bold, sans-serif font.

**Valorizzazione del
Benessere di chi
lavora**

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.

Il CUG opera in sinergia con

la Consigliera di Fiducia

CUG:

Problematiche strutturali

["Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN"](#),

adottato nel 2003 e rivisto nel 2011.

Prevenire gli atti e i comportamenti, lesivi della dignità della persona.

Consigliera di Fiducia:

problematiche personali

Persona esterna all'istituto nominata dal Presidente INFN, previo parere favorevole del CUG, in base a criteri di competenza ed esperienza.

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.

Durata mandato: tre anni, rinnovabile una sola volta.

Rapporti istituzionali interni:

due componenti della Giunta Esecutiva referente per le attività del Comitato (attualmente: Chiara Meroni e Marco Pallavicini).

II CUG INFN

È costituito da:

componenti nominati dal Presidente in rappresentanza dell'Istituto

4 titolari

4 supplenti

componenti nominati dalle principali Organizzazioni Sindacali

4 titolari

4 supplenti

I componenti in rappresentanza dell'istituto vengono scelti tramite una procedura di interpello in modo da presentare una distribuzione abbastanza uniforme tra Ricercatori, Tecnologi Tecnici, Amministrativi, uomini e donne.

Il Comitato Unico
di Garanzia dell'INFN
fu istituito con
Disposizione del
Presidente INFN
il 14 Aprile 2011

<https://web.infn.it/CUG/>

II CUG ATTUALE: composizione

Presidente: Angela Badalà (CT)

Componenti titolari:

Laura De Marco (FE),

Elsa Fontanella (TO),

Valentina Lissia (TO),

Paolo Lo Re (NA),

Margherita Mancuso (LNS),

Roberta Santacesaria (RM1),

Vincent Togo (BO)

Componenti supplenti:

Daniela Anzellotti (RM1),

Patrizia Belluomo (CT),

Francesca Romana Cavallo (BO),

Debora De Falco (LE),

Anna Favaro (LNL),

Filippo Fichera (CT),

Michela Ricciardelli (RM2),

Claudia Tomei (RM1)

Per accordo comune, membri titolari e supplenti operano nel CUG dell'INFN su una base di parità, dividendosi i compiti secondo gli interessi e le competenze pregressi

Compiti del CUG (1)

Compiti propositivi

- predisposizione di piani di azioni positive
- azioni idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione
- promozione della cultura della parità e delle pari opportunità
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Compiti del CUG (2)

Compiti consultivi

- progetti di riorganizzazione dell'Istituto
- proposte e atti degli organi direttivi, degli organi di gestione e di controllo dell'Istituto che riguardano materie di competenza del CUG.

Esempi:

- ➔ Disciplinari: Concorsi, Formazione, Assegni di Ricerca, Lavoro agile
- ➔ Sistema di Misurazione e Valutazione Performance
- ➔ ..

Compiti del CUG (3)

Compiti di verifica

- **verifica di assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro**
- **verifica dell'attuazione dei piani di azioni positive, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche**

Documenti ufficiali

→ Il CUG è chiamato a redigere il Piano Triennale Azioni Positive (PTAP)

Obbligatorio dal 2006

ha l'obiettivo di favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sotto-rappresentate

→ .. e redige annualmente una relazione sullo stato di attuazione del PTAP e su altri argomenti di sua competenza

Indirizzata a: Presidente + Giunta esecutiva + Direttore Generale INFN, OIV INFN, Funzione Pubblica

→ Il CUG contribuisce alla stesura:

- ◆ del Piano e della Relazione sulla Performance dell'INFN
- ◆ della relazione per il Comitato di Valutazione Internazionale

INOLTRE, a partire da quest'anno, si occuperà anche

→ del Bilancio di Genere

Ora necessario per accedere alle risorse del PNRR.

Analisi e valutazione in ottica di genere delle scelte politiche e degli impegni economici-finanziari di un'amministrazione:
analisi del contesto + analisi del bilancio economico in funzione del genere.

→ del Gender Equality Plan (GEP)

Documento valido in contesto europeo, necessario per accedere a risorse come Horizon.

Riunisce l'analisi del Bilancio di genere e le strategie del PTAP

Alcuni risultati positivi (1)

DI LEGGE:

- **Riconoscimento del CUG come organo dell'istituto**
- **Integrazione del PTAP nel Piano Performance**

DEL CUG INFN:

- **Revisione del disciplinare Assegni di Ricerca**
per ampliarne l'uso e i relativi benefit assistenziali, limitando il ricorso alle Borse di Studio per i soli studenti
- **Documento su “unconscious bias” redatto ad uso delle commissioni di concorso**
- **Integrazione del 20% dello stipendio, a carico dell'INFN, per le assegniste in**
- **maternità**
- **Disciplinare per contributi a dipendenti con figli età prescolare**
(dal 2021 parte dei benefici assistenziali)
- **Istituzione premio (intitolato a Milla Baldo Ceolin) per laureande teoriche**

Alcuni risultati positivi (2)

IN COLLABORAZIONE CON LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA:

- **Codice Etico e Comitato Garante del Codice Etico**
- **Indagine benessere organizzativo (Progetto Magellano) ora**
- **Tavolo su valutazione Stress- lavoro Correlato e Benessere Organizzativo .**
- **Circoli di Ascolto e Smart Lab**

Premio Milla Baldo Ceolin

Conferito a dieci brillanti neolaureate che hanno redatto le migliori tesi di laurea magistrale in fisica teorica.

L'obiettivo del riconoscimento è favorire e incentivare la presenza di giovani ricercatrici in questo settore.



21 Settembre 2021 Galileo Galilei Institute

Firenze

Registrazione obbligatoria entro il 19 Settembre.
www.ggi.infn.it/womeninTH

Women in Theoretical Physics

Premio Nazionale "Milla Baldo Ceolin" 2020

Alle 10 migliori tesi di laurea magistrale nel campo della Fisica Teorica dell'INFN

VINCITRICI

Anna Balardo (TO)
Susanna Barsanti (RM1)
Erica Bertolini (GE)
Federica Capellino (TO)
Fabiana De Cesare (RM1)
Clara Lavinia Del Pio (PV)
Federica Devoto (GE)
Ersilia Guarini (BA)
Chiara Savoini (MI)
Silvia Zanoli (MI)

15:00 - Aula A, GGI

Inizio della Cerimonia,
Presentazione delle vincitrici
e saluti del Presidente
Antonio Zoccoli

collegamento streaming su
<https://www.youtube.com/c/GalileoGalileiInstituteGGI>

17:30 - Villa Galileo - Sistema Museale di Ateneo UnIFI
Visita guidata

18:30 - Villa Galileo - Sistema Museale di Ateneo UnIFI
Apericena

20:00 - Anfiteatro INAF - Osservatorio Astrofisico Arcetri
Spettacolo teatrale
"La forza nascosta - Scienziate nella Fisica e nella Storia"

IN SCENA

REGIA

IDEAZIONE E CURA

Elena Ruzza attrice, Fé Avouglan soprano
Gabriella Bordin

Anna Ceresole, Nora De Marco, Emiliana Losma,
Simonetta Marcello, Nadia Pastrone, Rita Spada

IN COLLABORAZIONE CON

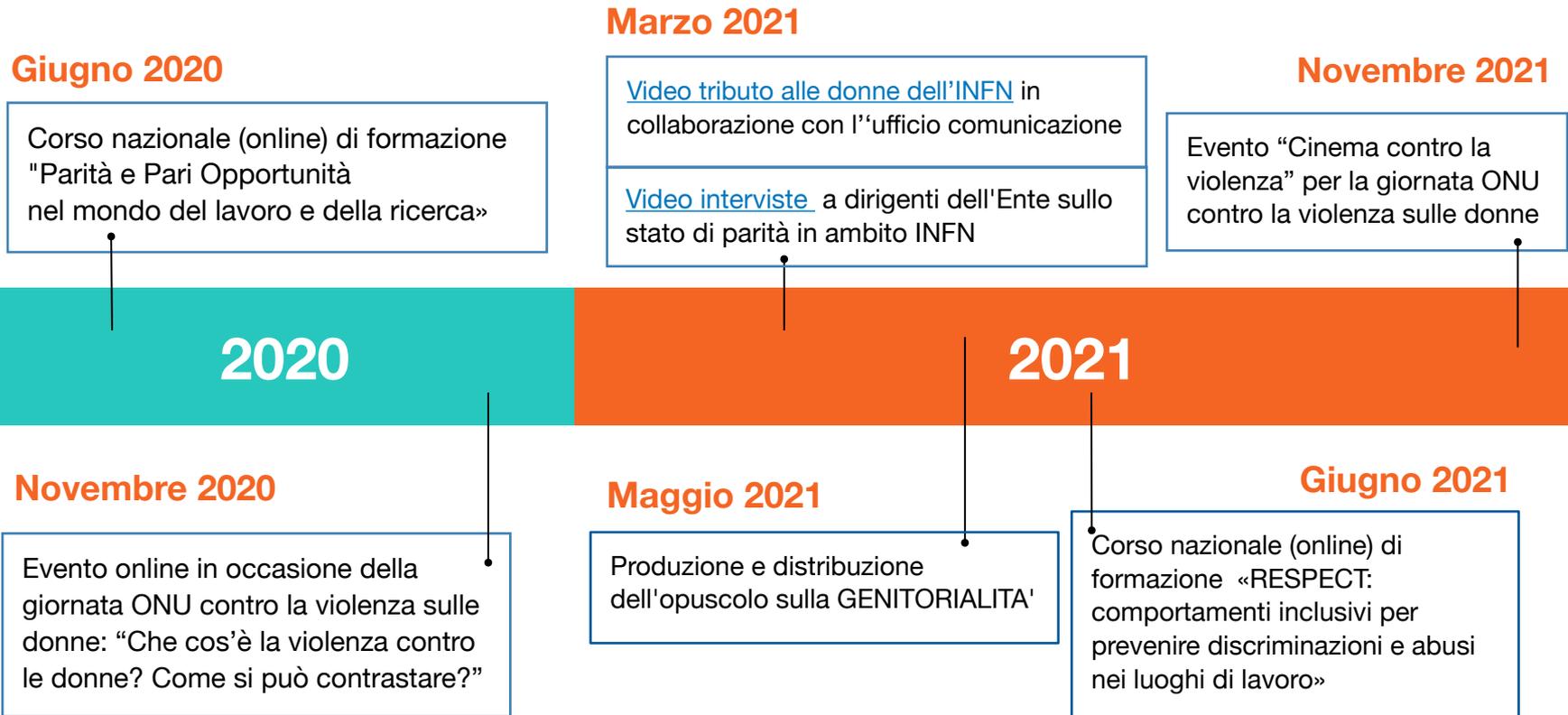
INAF
ISTITUTO NAZIONALE
DI ASTRONOMIA

INFO segreteriaaggi@fi.infn.it

INFN



Iniziative di formazione e divulgazione CUG



STATISTICHE DEL PERSONALE ELABORATE DAL CUG

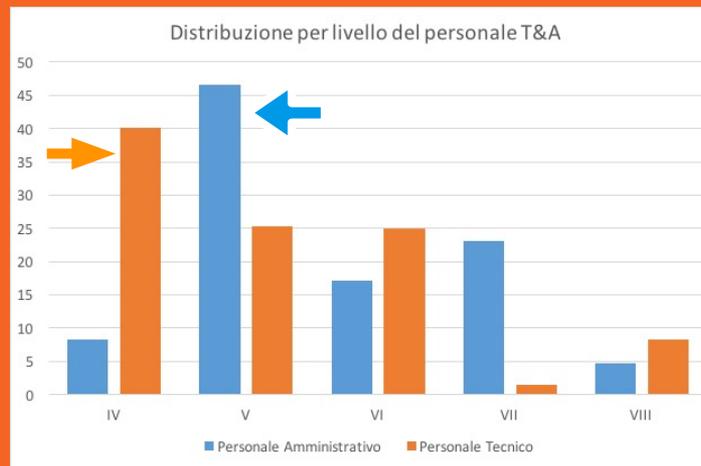
T.I. 31-12-2020	TOT	M	F	F/TOT (%)
Pers. Ricercatore	662	514	148	22.4
Pers. Tecnologo	353	285	68	19.3
Pers. Tecnico	652	604	48	7.4
Pers. Amministrativo	317	65	252	79.5
TOTALE	1984	1468	516	26.0

Escludendo il personale amministrativo, in cui le donne sono il 79%, la presenza di donne è limitata al 16%

STATISTICHE DEL PERSONALE ELABORATE DAL CUG: QUALCHE ESEMPIO

1. PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Profilo / Livello	Amministrativo		Tecnico	
	M	F	M	F
IV	7 (11%)	19 (8%)	254 (41%)	15 (31%)
V	25 (38%)	122 (49%)	158 (25%)	12 (24%)
VI	12 (18%)	42 (17%)	157 (25%)	10 (20%)
VII	15 (23%)	58 (23%)	10 (2%)	0
VIII	7 (11%)	8 (3%)	43 (7%)	12 (24%)
	66 (100%)	249 (100%)	622 (100%)	49 (100%)
	21%	79%	93%	7%



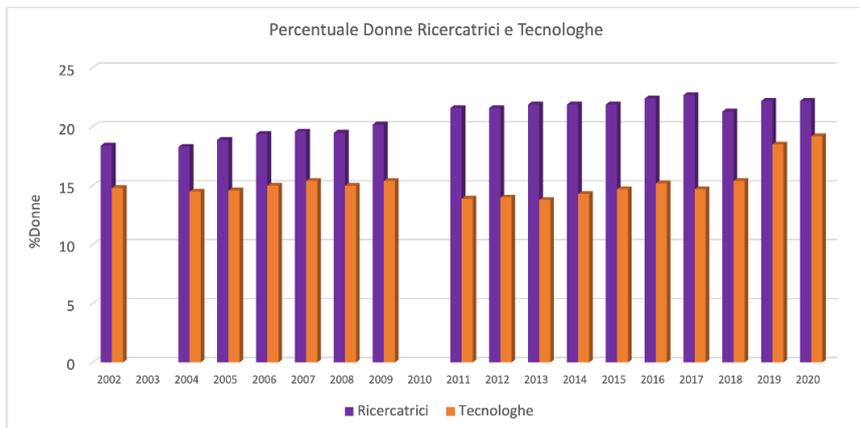
Al IV livello si trova il **40%** del personale tecnico ma solo l'**8%** di quello amministrativo.

Questo disequilibrio deriva dal contratto nazionale che richiede agli amministrativi il possesso della laurea per accedere al IV livello:

→ la differenza di composizione dei due profili si traduce anche in divario di carriera e retributivo

STATISTICHE DEL PERSONALE ELABORATE DAL CUG: QUALCHE ESEMPIO

2. PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

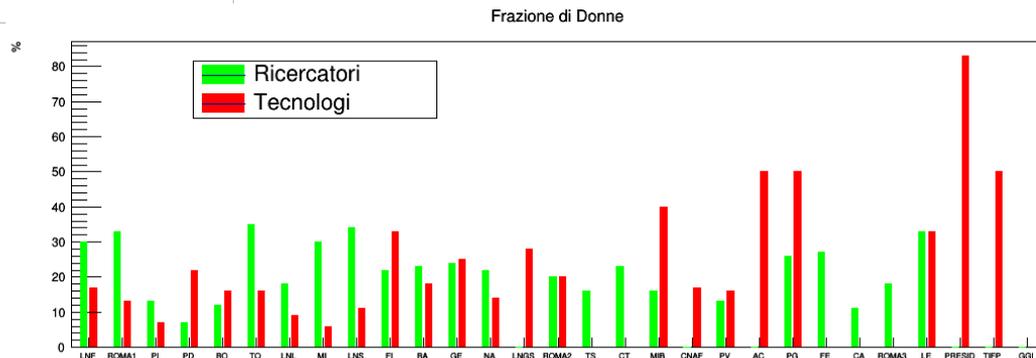


La percentuale di donne tra i ricercatori è aumentata leggermente dal 2002 al 2011 per attestarsi intorno al valore attuale del 22% senza ulteriori cambiamenti di rilievo negli ultimi 10 anni.

Viceversa la percentuale di donne tecnologhe è lievemente aumentata solo grazie alle recenti stabilizzazioni ma tuttora raggiunge appena il 19%.

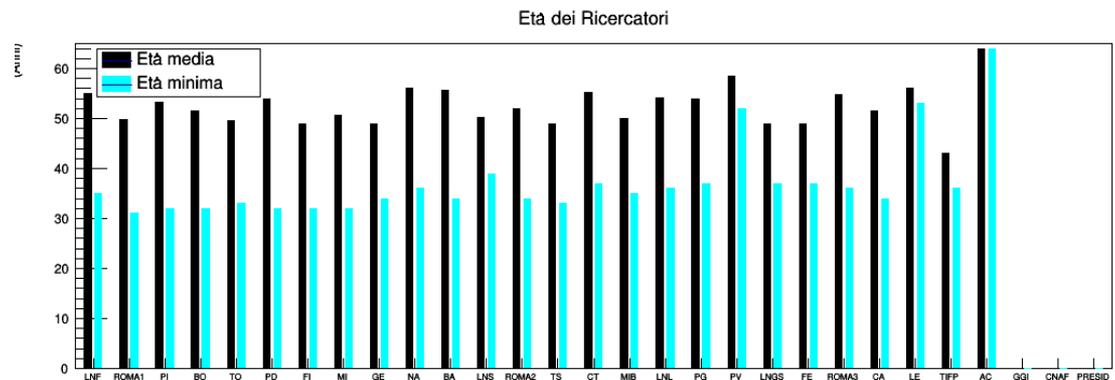
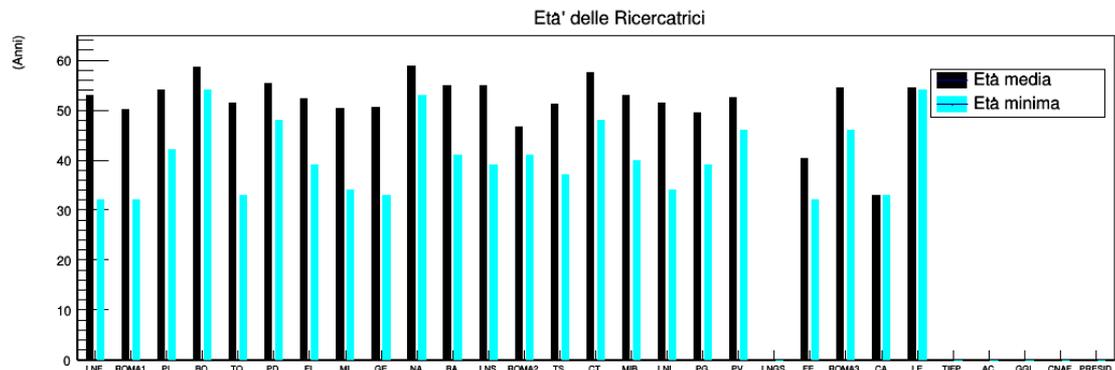
La percentuale di donne tra i ricercatori e i tecnologi raggiunge il 30% solo in poche strutture INFN

Bologna, Pisa e Padova, tra le sezioni grandi, hanno un bilancio particolarmente sfavorevole.



STATISTICHE DEL PERSONALE ELABORATE DAL CUG: QUALCHE ESEMPIO

2. PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO



..... ed è facile osservare che, se l'età media dei ricercatori e ricercatrici è quasi ovunque intorno ai 50 anni, l'età minima delle ricercatrici è visibilmente più alta di quella dei colleghi uomini, in particolare proprio nelle sezioni dove le donne sono percentualmente meno.

CONCLUSIONI

- ◆ L'istituzione stessa del CUG e le nuove norme che impongono il monitoraggio del bilancio di genere, testimoniano, a livello internazionale, l'aumentata sensibilità istituzionale verso questo tipo di problematiche.
- ◆ Le statistiche dimostrano che dalle soluzioni siamo ancora lontani, e quindi confermano la necessità delle azioni del CUG.
- ◆ La strategia si basa su due elementi fondamentali:
 - il monitoraggio continuo
(richiede la possibilità di accedere ai dati rapidamente e agevolmente: composizione del personale, variazioni nel tempo, success rate nei concorsi,...)
 - il cambiamento strutturale: favorire l'empowerment delle donne
 - ma soprattutto...

imparare a valorizzare TUTTE LE DIVERSITA'

8 MARZO 2021

Giornata internazionale dei diritti delle donne

l'INFN garantisce
parità e pari opportunità
e riconosce il contributo
determinante delle donne
all'eccellenza dell'Ente



GRAZIE DELL'ATTENZIONE!

BACKUP

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. (Art.48 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.

Attualmente è in vigore il VI PTAP.

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726_del_cd_15215.pdf

Dal 2019 la normativa incorpora il PTAP entro il Piano delle Performance

1 Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminatori sul sesso dei candidati.

Indicatore: Success rate (donne) \geq Success rate (uomini)

2 Assicurare che le posizioni aperte in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 70%

3. Realizzare un insieme di procedure che dalle banche dati permetta di monitorare in tempo reale la situazione del personale dal punto di vista del genere e generazionale e rendere pubbliche le informazioni.

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 ritenute fondamentali anche dall'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e sono un obiettivo prioritario del PNRR

Le 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

Gender Equality Plan (GEP)

PTAP INFN è da anni scritto seguendo linee guida europee

CUG sta preparando nuovo PTAP-GEP da approvare entro Giugno 2022.

Il PTAP sarà ampliato per soddisfare tutti i criteri del GEP comprendendo:

- Analisi del Contesto (attualmente nella relazione annuale del CUG)
- Indicatori di lungo termine legati all'Analisi del Contesto

Dal 2022 Gender Equality Plan è criterio di eleggibilità per i progetti Horizon anche per Enti di ricerca, pubblici e privati.

Principali caratteristiche del GEP

- Documento pubblico
- Risorse dedicate (Fondi per posizioni/ tempo per lavoro su gender equality)
- Deve contenere statistiche di genere
- Deve coinvolgere l'intera organizzazione

Bilancio di genere

Il bilancio di genere è richiesto dal PNRR e dovrebbe diventare (direttiva 2/19 di FP) una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale in PA.

Bilancio di genere = documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. (art. 38-septies legge n. 196 del 2009 e circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29-03-2019)

Si articola in:

- **Analisi del Contesto** descrittiva dello stato della istituzione rispetto al genere (con statistiche di genere e generazionali analoghe a quelle della relazione annuale del CPO/CUG, a cui vanno aggiunti i dati economici divisi per genere).
- **Analisi del bilancio economico** in funzione del genere

CUG è disponibile a redigere in tempi brevi il primo Bilancio di Genere dell'Ente, partendo dall'analisi statistica delle Relazioni Annuali, coinvolgendo esperti di banche dati INFN e di statistiche di genere.

Per realizzare questo obiettivo è fondamentale il supporto dei sistemi informativi e di AC per il reperimento dei dati.

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**
- ? Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing (relazione della Consigliera di Fiducia)
- ? Benessere del personale (Smart Lab, questionario “Valutazione della qualità della vita organizzativa e dello stress lavoro correlato in INFN”,...)
- ? **Formazione, organizzazione eventi su temi di competenza CUG**

} **Parità -pari opportunità**

} **Benessere**

Guida alla genitorialità

Guida indirizzata al personale dipendente e al personale soggetto a gestione separata (assegnisti e art. 2222) che lavora nell'INFN. Raccoglie norme, leggi, circolari INPS e INFN relative alla genitorialità, sottolineando diritti e obblighi di ogni persona.

A cura di

CUG e Consigliera di Fiducia.

Link: [Guida alla genitorialità](#)

