

Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nell'INFN relativa al periodo 2015-2016, a cura del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

(ottobre 2017)

Premessa

La presente relazione, redatta per legge¹ a cura del CUG, ha l'obiettivo di fare il punto sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Il CUG, nel redigere questa relazione, si avvale di dati e informazioni fornite dell'Istituto, nonché delle relazioni redatte dallo stesso ai sensi della Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 ("Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche").

La relazione è trasmessa ai vertici dell'INFN e alla Consigliera di Parità, che segue e monitora le attività dei CUG e delle Istituzioni in cui essi operano.

Questo documento, stilato a due anni dalla costituzione del secondo Comitato dell'ente (aprile 2015), si articola in quattro paragrafi:

1. stato del personale relativamente a principi di parità, pari opportunità e discriminazioni: analisi di genere e generazionale,
2. stato delle politiche dell'Ente sul personale in connessione anche al Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP),
3. attività della Consigliera di Fiducia,
4. prospettive e conclusioni.

¹ Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, comma 4, Legge 4 novembre 2010, n. 183)

1. Stato del personale relativamente a principi di parità, pari opportunità e discriminazioni: analisi di genere e generazionale²

L'INFN si impegna per statuto a garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, nonché il benessere di chi lavora. Sottolineiamo come l'impegno assunto dall'ente non si limita alla non discriminazione, ma ha come obiettivo la parità ovvero la pari rappresentanza.

Come riportato dalla Commissione Europea in “She Figures 2015”, la sottorappresentazione delle donne nei livelli apicali del settore ricerca sia pubblica che privata è un problema in tutti gli stati componenti dell'Unione Europea³. La Commissione Europea, consapevole che la parità di genere non si risolve in assenza di misure positive, ha raccomandato l'attuazione di cambiamenti strutturali alle organizzazioni scientifiche⁴. Recentemente anche Science Europe ha pubblicato raccomandazioni per migliorare la parità di genere nelle organizzazioni di ricerca scientifica⁵.

Monitorare anno per anno la composizione di genere e generazionali del personale e degli organismi decisionali è fondamentale per valutare l'evoluzione nel tempo o la persistenza di criticità. Analisi del personale INFN focalizzate sulle differenze di genere e generazionale sono contenute nei documenti prodotti fin dal 2002 dal CPO⁶ e successivamente dal CUG. Questi studi statistici seguono le raccomandazioni della Commissione Europea.

In Italia dal 1999 la percentuale di donne che ogni anno ottiene il PhD in Fisica è compreso fra il 32 e il 38% degli studenti⁷. Il numero di donne che ottiene il PhD all'interno dell'INFN, riportato in Tab.II, è ampio: si va dal 23% in fisica teorica al 45% della fisica con acceleratori. Garantire la parità entro l'ente significa assicurare che le donne siano rappresentate in tutti i gradi di carriera con percentuali almeno simili a quelle delle donne che conseguono il dottorato. Dopo anni, la distanza da questi obiettivi è invariata o cresce. La percentuale di donne fra i ricercatori INFN era il 18.3% nel 2001, il 22.3% nel 2015, ma nel 2017, a seguito delle recenti assunzioni, è scesa a meno del 21%. Nel periodo dal 2002 al 2015 è diminuita anche la frazione di donne fra i tecnici, passata dal 6.7% al 5.3%.

Personale dipendente a Dicembre 2015

Come nel passato, sono stati usati i dati del conto annuale inviati per legge dall'INFN alla Tesoreria di Stato. I dati disponibili più recenti del personale sono quelli del conto annuale aggiornati al 31 Dicembre 2015. I dati statistici relativi alla distribuzione per sesso nelle diverse commissioni scientifiche nazionali sono stati ricavati dai Consuntivi 2016, mentre per il dato dei coordinatori delle commissioni nazionali è preso dai Preventivi 2017.

Le persone che lavorano nell'ente in una posizione permanente sono 1713. A queste sono da aggiungere 314 persone con una posizione non permanente, oltre il 15% del personale totale.

2 <http://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2017/20170917-RelazioneStat-BruniBadalaZarra.pdf>

3 European Commission, “She figures 2015”, Brussels, 2016,
https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.

4 European Commission, “Structural changes in research institutions”, Brussels, 2012
https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf

5 Science Europe, *Practical Guide to Improving gender equality in research organizations*, Brussels, 2017
https://www.scienceeurope.org/wp-content/uploads/2017/01/SE_Gender_Practical-Guide.pdf

6 http://web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito_CPO/contributi/index.html

7 Fonte: banca dati del MIUR <http://statistica.miur.it/scripts/postlaurea/vdottori1.asp>

Il personale dell'ente è inquadrato nei profili professionali di tecnici (36%), ricercatori (34%), amministrativi (16%) e tecnologi (14%). In Tabella I è riportato il numero di dipendenti a tempo indeterminato per ogni profilo e livello professionale, (dal livello più alto, il I, a quello più basso, l'VIII); per ogni profilo e genere la frazione di dipendenti per livello è riportata in parentesi; nell'ultima riga sono riportati il numero totale di dipendenti e la frazione rispetto al totale.

Le donne sono il 24.6% del personale. La frazione femminile varia molto da profilo a profilo: fra i ricercatori e tecnologi, le donne sono meno del 20% tra il personale a tempo indeterminato, mentre sono il 26% dei ricercatori e il 28% dei tecnologi a tempo determinato. E' di sesso maschile il 95% dei tecnici e il 18% degli amministrativi.

Segregazione verticale. La Tabella I mostra che la probabilità per un uomo di raggiungere il più alto livello professionale è maggiore della possibilità effettiva che ha una donna.

Tabella I: Distribuzione del personale INFN a tempo indeterminato per profili e livelli, aggiornata al 31 dicembre 2015. Questa tabella non riporta il dato di una persona, una donna, dirigente di secondo livello. Per ogni profilo, tra parentesi è riportata la frazione, per genere, di personale nel livello; nella penultima riga è riportata la frazione per sesso sul totale per profilo. In ultima riga sono riportati il numero totale di dipendenti per profilo e la frazione rispetto al totale dei dipendenti.

Profilo Livello	Personale ricercatore		Personale tecnologo		Profilo Livello	Personale amministrativo		Personale tecnico	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
I	91 (20%)	12 (9%)	39 (19%)	3 (9%)	IV	10 (20%)	33 (15%)	279 (47%)	16 (48%)
II	194 (43%)	62 (48%)	73 (36%)	12 (36%)	V	26 (52%)	135 (60%)	162 (28%)	8 (24%)
III	167 (37%)	56 (43%)	89 (44%)	18 (55%)	VI	13 (26%)	43(19%)	127 (22%)	9 (27%)
					VII	1 (2%)	13 (6%)	10 (2%)	0
					VIII	0	1(0%)	10(2%)	0
Totale per genere	452 (78%)	130 (22%)	201 (86%)	33 (14%)		50 (18%)	225(82%)	588 (95%)	33 (5%)
Totale per profilo	582 (34%)		234 (14%)			275 (16%)		621(36%)	

Per i ricercatori e tecnologi 1/5 degli uomini è al livello apicale di carriera mentre solo una donna su 10 si trova al massimo livello. Questa differenza non può essere attribuita a una diversa distribuzione di età o dell'età di assunzione, che sono simili per uomini e donne.

La differente distribuzione riscontrabile nei livelli apicali tra amministrativi e tecnici è una conseguenza del contratto nazionale in quanto per raggiungere il IV livello agli amministrativi è richiesta la laurea. Il livello di ingresso è il VII per i diplomati amministrativi, mentre è il VI per i diplomati tecnici. Questa "differenza" nel trattamento può essere interpretata come un caso di discriminazione indiretta, ed è stata fatta presente sia alla GE che ai rappresentanti sindacali affinché tale problema sia portato e discusso nelle sedi opportune⁸.

La differente distribuzione tra uomini e donne nei livelli apicali si traduce in un divario retributivo di genere⁹.

Segregazione generazionale. La distribuzione di età del personale INFN nei diversi profili è mostrata separatamente per genere in Fig.1. Tutte le distribuzioni sono fortemente piccate, ovvero distanti da distribuzioni associate a regolari processi di assunzione e pensionamento, e

⁸ https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=65:discriminazione-indiretta&catid=29&lang=it&Itemid=153

⁹ Alessia Bruni e Cecilia Voena, *Studio del differenziale retributivo INFN relativo all'anno 2013*

hanno un massimo a circa 50 anni di età, massimo che si sposta di anno in anno verso valori maggiori.

La frazione di persone più giovani di 40 anni è molto bassa: sono il 5% dei ricercatori, 8% dei tecnologi, 6% dei tecnici e 5% degli amministrativi. Nel 2003 i cosiddetti “giovani” erano il 20% dei ricercatori, 31% dei tecnologi, 35% dei tecnici e 39% degli amministrativi. A causa dei blocchi nelle assunzioni, le ricercatrici e i ricercatori con meno di 40 anni hanno avuto pochissime o nessuna possibilità di essere assunti in enti di ricerca. Gli assunti a 35-40 anni avranno poche possibilità di una buona carriera a causa del limitatissimo numero di posizioni disponibili nei livelli più alti. L’invecchiamento del personale mette a rischio le competenze nei laboratori delle strutture locali: il numero di giovani tecnici è tale da non garantire il trasferimento di cultura e competenze tecniche tra generazioni differenti. Il numero di tecnici INFN è diminuito dai 744 del 2002 ai 621 del 2015. La diminuzione è più marcata per le donne tecnico, che sono diminuite del 34% (da 50 a 33) e più contenuta (-15%) per gli uomini (da 694 a 588). Al 31 Dicembre 2015, tra il personale a tempo indeterminato, nessuna donna tecnico ha meno di 40 anni.

Dal confronto fra le popolazioni aggregate per profili a tempo indeterminato ricercatore&tecnologo e tecnico, nel 2003 e nel 2015, risulta evidente un incremento del personale per i primi a fronte di una forte diminuzione per i secondi. Nel 2003 la percentuale di (R+T) era il 44% e quella dei tecnici 41%, mentre nel 2015 la percentuale di (R+T) sale al 48% (+35 unità) e quella dei secondi scende al 36% (-105 unità). Diverso discorso riguarda gli amministrativi il cui numero è rimasto quasi invariato. Questo disequilibrio tra profili, insieme alla perdita di competenze, rischia di rendere sempre meno efficace l’azione dell’ente e crea malessere fra il personale “interrompendo” un meccanismo di forza dell’INFN.

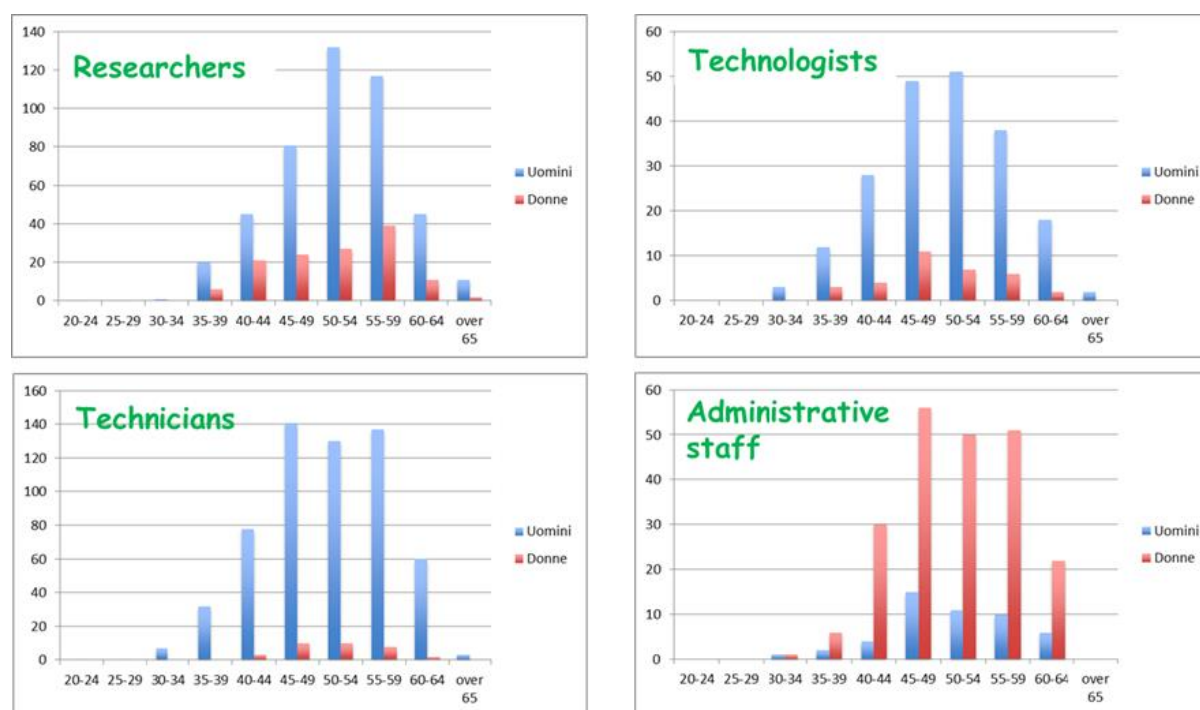


Figura 1. Distribuzione di età del personale INFN per i differenti profili professionali, separatamente per uomini (blu) e donne (rosso).

Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche. La Tabella II riporta la frazione di donne/totale per le 5 Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN); i dati sono presi dalla banca dati dei consuntivi scientifici del 2016. I dati dei coordinatori delle Commissioni

nazionali sono stati ricavati dai Preventivi del 2017 poiché sono state osservate svariate differenze fra i dati riportati nei Consuntivi del 2016 e quelli delle pagine web delle Commissioni. I dati relativi ai coordinatori non sembrano essere aggiornati nei Consuntivi dal 2006 al 2016.

Dalla Tabella II si osserva che le donne non sono distribuite in modo uniforme nelle differenti Commissioni: sono ben rappresentate in CSN1, CNS2, CNS3 e CNS5 (fisica particellare, astrofisica, fisica nucleare e applicazioni tecnologiche, rispettivamente) ma non nella CNS4 (fisica teorica) che appare capace di attrarre e mantenere in prevalenza persone di sesso maschile.

2016	CSN1 (%)	CSN2 (%)	CSN3 (%)	CSN4 (%)	CSN5 (%)
Coordinatori	20	39	32	17	8
Resp. nazionali	22	27	32	13	13
Resp. locali	26	18	28	15	19
FTE (INFN)	20	18	25	11	18
FTE (INFN + Univ.)	21	20	26	14	26
FTE (post-doc)	30	35	42	17	35
Talk a conferenze	25	30	35	15	32
Tesi PhD	45	32	24	23	43

Tabella II: Frazione di donne/totale nelle CSN. I dati sono presi dai consuntivi scientifici del 2016; il numero dei coordinatori è preso dai preventivi 2017.

Produzione scientifica. La produzione scientifica delle donne, stimata dal numero di tesi di PhD e di presentazioni a conferenze, è considerevole. Nelle diverse commissioni (eccetto la CSN5) la frazione di donne che copre incarichi di responsabilità scientifica, in qualità di responsabili degli esperimenti, sia a livello locale che nazionale, è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni, stimata dai valori FTE (Full Time Equivalent). Dalla tabella è evidente che le donne contribuiscono alla produzione scientifica dell'ente e assumono responsabilità a pieno titolo.

Parità di genere (gender balance) in organismi scientifici e decisionali.

Benché le donne siano ben rappresentate negli organismi scientifici elettivi, infatti sono il 20% nelle Commissioni Scientifiche Nazionali, sono sottorappresentate negli organismi scientifici di nomina dirigenziale, come risulta dalla Tabella III. Ad Aprile 2016, i casi più critici sono i Comitati Scientifici dei laboratori di Legnaro e Frascati (7 uomini e nessuna donna in entrambi i casi), il Comitato Scientifico del progetto SPES (12 uomini e nessuna donna) e il Comitato Nazionale di Trasferimento Tecnologico (7 uomini e nessuna donna). Nel caso del trasferimento tecnologico, si osserva che, diversamente dal comitato nazionale, tra i referenti locali per il trasferimento tecnologico vi siano 6 donne (22%).

Negli organismi dirigenziali la situazione non è migliore (Tab. IV). Gli obiettivi della Commissione Europea indicavano¹⁰ *“By the end of 2014, the Commission should ensure that 25% of senior management posts are occupied by women. This means that 30% of appointments to replace those going on retirement at the average age of 64 should be women.”* Questi obiettivi erano stati ripresi dall'ente che con il Piano Triennale di Azioni

10 http://ec.europa.eu/civil_service/docs/equal_opp/strategie_1554_en.pdf

Positive 2011-2013¹¹ aveva assunto l'impegno a "Promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali e monitorare il raggiungimento dell'obiettivo del 25% richiesto dalla Commissione Europea."

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	# di uomini	# di donne	Frazione di donne/totale (%)
Consiglio Tecnico Scientifico	4	1	20
Com. Scientifico LNF	7	0	0
Com. Scientifico LNGS	7	2	22
Com. Scientifico LNL	7	0	0
Com. Scientifico LNS	5	2	29
Com. Tecnico Scientifico CNAF	6	1	14
Com. Tecnico Scientifico GSSI	5	1	17
Com. Scientifico Progetto SPES	12	0	0
Comm. Calcolo Reti	34	6	15
Comm. Naz. Trasf. Tecnologico	7	0	0
Totale	94	13	12
Organismi scientifici di nomina elettiva			
CSN 1-5	85	25	23

Tabella III: Organismi scientifici di nomina dirigenziale e di nomina elettiva: sono riportati il numero di componenti maschili e femminili e la frazione di donne sul totale. Dati aggiornati ad Aprile 2016.

Organismi dirigenziali			
Presidente	1	0	0
Giunta esecutiva	5	1	17
Consiglio Direttivo	25	4	14

Tabella IV: Organismi dirigenziali, dati aggiornati ad Aprile 2016.

Osserviamo come le pari opportunità effettive siano lontane dagli obiettivi e che la situazione sia cambiata di pochissimo in quasi quindici anni: l'analisi dei dati INFN del 2002 riportava che¹² "Le donne sono assenti in tutti gli organi direttivi dell'INFN e sottorappresentate negli organismi scientifici di nomina dirigenziale; la componente femminile è meglio rappresentata negli organismi scientifici elettivi: 18.5%". Unico miglioramento reale è la presenza di una donna in giunta, ma la parità e il raggiungimento degli obiettivi europei ne richiederebbero almeno due.

Passaggi di livello per ricercatori.

Negli anni 1991-2000, nei concorsi a I livello, solo 1 donna è stata promossa a fronte di 53 uomini, benché tra i ricercatori nel II livello le donne fossero il 19.3% negli stessi anni. Nel periodo 2001-2010, anni che seguono i primi studi di genere effettuati dal CPO e che avevano messo alla luce il problema, la parità di genere delle promozioni a livello apicale migliorò: 13 donne e 63 uomini furono promossi ricercatori di I livello. Negli anni più recenti, i.e dal 2010-2015, a seguito dei tagli alla pubblica amministrazione, il numero di posizioni messe a concorso nel I livello è diminuito e parallelamente è scesa la probabilità di successo delle

11 PTAP https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/ptap_2011_2013.pdf

12 Maria Luigia Paciello, Fenomenologia di genere nell'INFN, in Atti del convegno "Pari opportunità nelle istituzioni di ricerca - statistiche, normativa, azioni positive" - Roma, 4 giugno 2002
http://web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito_CPO/pubbl/CPO2002/INFN_Paciello.pdf

donne: solo 2 donne sono state promosse a fronte di 20 uomini. Recentemente questi numeri sono cambiati in 3 donne e 19 uomini perché una ricercatrice è stata riconosciuta in sede legale vincitrice di uno di questi posti a concorso.

E' interessante confrontare la bassa probabilità di successo delle donne nelle promozioni INFN con i dati del concorso di abilitazione scientifica nazionale universitaria 2012, per area 02-fisica. Le ricercatrici INFN hanno partecipato a questo concorso in proporzione alla loro presenza nell'ente, ottenendo l'abilitazione di I e II fascia con percentuali pari o superiori ai loro colleghi maschi¹³. Le ricercatrici INFN abilitate a Prof. Ordinario sul totale sono state $34/151=0.225$ tra gli sperimentali e $9/46=0.195$ tra i teorici. In altre parole, benché l'INFN abbia un numero alto di ricercatrici aventi i titoli tali da essere abilitate a Prof. Ordinario, ha, al 31 Dicembre 2015, solo 12 donne al I livello; numero che salirebbe a 26 se la probabilità di essere al I livello per le ricercatrici fosse pari a quella dei loro colleghi di sesso maschile. Donne dirigenti di ricerca sono 6 nel Lazio, 1 a Trieste, Milano, Torino, LNS, Pisa, Legnaro. Donne dirigenti tecnologo sono 1 a CNAF, LNF, Amministrazione Centrale. La realtà è che in molte sezioni anche grandi non vi è nessuna donna dipendente INFN che possa concorrere alla responsabilità di Direttore di Sezione.

Il problema è acuito dal basso numero di posizioni disponibili, sono oltre 241 i ricercatori che hanno partecipato al concorso per 10 posti di dirigenti di ricerca (25% le donne), 221 i ricercatori che hanno partecipato al concorso per 10 posti di primo ricercatore (23% le donne).

2. Stato delle politiche dell'Ente sul personale

Lo stato delle politiche dell'Ente sul personale viene di seguito analizzato sulla base degli obiettivi del PTAP 2014-2016¹⁴, deliberato nel 2015 e prorogato sino al 2017.

• Promuovere l'eccellenza attraverso la valorizzazione della diversità di genere e generazionali e le pari opportunità

Le analisi statistiche effettuate dal CUG in questi anni hanno mostrato una forte disomogeneità nella distribuzione per genere tra profili e all'interno dello stesso profilo tra i livelli, senza cambiamenti significativi negli ultimi 20 anni. Per i ricercatori e i tecnologi, a fronte di una buona presenza femminile fra assegnisti e dottorandi (circa 30%, vedi Tab. II) è ancora presente una forte disparità di genere fra il personale di ruolo dell'ente nei livelli apicali (vedi Tab. 1).

La condizione di scarsa valorizzazione delle donne ricercatrici è stata aggravata dai risultati dell'ultimo concorso per ricercatore di terzo livello che ha mostrato un forte decremento, rispetto a concorsi precedenti, della percentuale di donne vincitrici.

Infatti per il concorso di fisica sperimentale, a fronte di una percentuale di donne concorrenti pari al 31% del totale, solo il 12% di donne è risultato vincitore (51 uomini e 7 donne). Tale percentuale è passata al 15% poiché due donne sono rientrate fra le vincitrici a seguito dello scorrimento della graduatoria). Per confronto, nel concorso del 2009/2010 si ebbero

13 Studio di Paolo Valente sulle abilitazioni scientifiche nazionali 2012 in <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2016/2016-07-20-Zwirner.pdf>

¹⁴ PTAP 2014-2016, Delibera CD- Il PTAP, in base al Dlgs 198/06, rappresenta il documento programmatico per le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici non economici, finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per il perseguimento e l'applicazione dei principi di parità e di pari opportunità.

percentuali pari a circa il 30% sia di donne partecipanti che vincitrici.

Nel campo della fisica teorica, nessuna donna è stata assunta all'INFN almeno dal 2010, quando i concorsi con selezione nazionale hanno preso il posto dei concorsi con selezioni locali. I vincitori dei due "concorsoni" del 2009/2010 e del 2016 di fisica teorica sono stati esclusivamente uomini, 6 e 15, rispettivamente, a fronte di una percentuale di candidate di circa il 18%. Ci risulta che l'ultima donna in fisica teorica sia stata assunta nel 2005, 12 anni fa. Eppure le donne non mancano in questo settore, sono il 23% dei PhD della CSN4, come mostrato in Tab.II. Si invita l'ente a tener conto di questa problematica, verificando gli arruolamenti nel tempo nella fisica teorica e assumendosi l'impegno di correggere questa tendenza.

Le cause alla base di questo preoccupante fenomeno sono in fase di valutazione da parte di un gruppo di lavoro nominato dalla Giunta per analizzare i risultati del concorso 2016. Il CUG al momento non ha avuto accesso ai dati e quindi può fare solo delle considerazioni di carattere generale. Si nota che, dato l'alto numero di concorrenti oltre 700, e poiché vi era una sola commissione per tutte le aree di fisica sperimentale questo concorso si è svolto con modalità diverse dal passato. Una prova scritta del concorso sperimentale consisteva nel risolvere un numero elevato di quesiti di fisica, comuni a settori di fisica delle particelle, astrofisica e fisica nucleare, scegliendone 40 fra 60 in sole 3 ore, dedicando quindi a ogni quesito un tempo medio di circa 4 minuti l'uno.

Le modalità concorsuali, anche se trasparenti come queste, possono sembrare neutre senza esserlo. In questo caso possono aver penalizzato chi ha avuto una minore disponibilità di tempo per la preparazione di una prova così impegnativa o coloro con una minore propensione a sostenere un esame stressante con risposte rapide a molte domande.

E' evidente che una simile procedura di selezione favorisce candidati, donne o uomini, freschi di studi universitari, con tempo a disposizione per la preparazione ad una tale tipologia di prova, capaci di sostenere lo stress, mentre non è particolarmente adeguata a riconoscere la capacità di ricerca in candidati che, per quasi il 50% dei casi, avevano almeno 10 anni di attività di ricerca post laurea.

E' quindi importantissimo analizzare rapidamente le informazioni disponibili sul concorso per cercare di individuare gli eventuali "bias" che sono all'origine di questo risultato negativo per le donne e farne tesoro per le prossime prove concorsuali.

In questi ultimi anni è stato osservato un progressivo aumento dell'età media del personale dipendente dell'Ente. Ciò ha differenti ripercussioni sulle diverse tipologie del personale.

Si veda paragrafo "**Segregazione generazionale**" e "**Passaggi di livello per ricercatori**". Si auspica un miglioramento nei prossimi anni.

La situazione non sta migliorando, e forse peggiora.

Il confronto dei dati negli ultimi 15 anni mostra che all'interno dell'Ente non c'è stato nessun effettivo progresso sia nelle assunzioni che nelle promozioni. In particolare l'analisi su parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto delle discriminazioni presentata dal CUG ad aprile 2016¹⁵ è stata sottoposta alla Giunta Esecutiva¹⁶ che ha riconosciuto

¹⁵ *Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nell'INFN relativa al periodo 2011-2015, a cura del CUG*
<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2016/20160330-RelazioneCUG2015.pdf>

¹⁶ https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=77:relazione-annuale-del-cug-2015&catid=29&lang=it&Itemid=153

l'evidenza statistica dell'esistenza di discriminazioni anche se la Giunta non è capace di individuare se l'origine sia interna o esterna all'Istituto. La Giunta ha rinnovato il suo impegno a eliminare la discriminazione all'interno dell'INFN, ma a tutt'oggi nessuna azione efficace è stata intrapresa e il piano di azioni positive rimane parzialmente non realizzato.

La tematica della scarsa valorizzazione è qualcosa che non riguarda solo le donne ricercatrici/tecnologhe, ma anche altre tipologie lavorative dell'Ente. L'indagine sul Benessere Organizzativo dell'ente, svolta dalla Consigliera di Fiducia con il CUG e terminata nel 2012, sottolineava due aspetti di rischio: lo stress da lavoro e una non adeguata politica di valorizzazione del personale.

Il report sul Benessere così riportava a riguardo del malessere del personale *“Il fenomeno investe maggiormente le donne e le figure amministrative, è presente in tutti i segmenti, fa registrare un numero variabile di casi in quasi tutte le sedi coinvolte nella rilevazione.”*. La situazione dal 2014 non è cambiata, mancando ancora degli strumenti che possano rendere esplicita e trasparente la relazione tra responsabilità e prestazione, da un lato, e retribuzione, carriera e riconoscimento dall'altro. E' importante notare che la tematica della non valorizzazione non è una pura questione economica.

In relazione agli argomenti di questa sezione, un elemento positivo riguarda la presentazione dei dati sul personale. Si nota che in alcuni documenti/relazioni generali dell'Ente i dati sul personale iniziano ad apparire divisi per genere e non solo nella parte a carico del CUG (vedi piano triennale, relazione al Comitato di Valutazione Interno (CVI)).

● **Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e la circolazione delle informazioni**

Negli ultimi due anni l'INFN ha lavorato sulla trasparenza, migliorando la circolazione delle informazioni, in particolare permettendo l'accesso del personale dipendente e associato a documenti e/o atti dell'Ente (link sul portale del personale INFN a “Normative e Docs”).

Nel 2016 allo scopo di migliorare l'informazione sulle norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sia per personale dipendente che per quello soggetto a gestione separata il CUG ha redatto e diffuso un breve vademecum che compendia tutte le delibere dell'ente su tale argomento “Raccolta di Norme relative a maternità, congedi parentali & affini per il personale INFN”

(https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=135&lang=it#maternita).

Ancora molto deve essere attuato per aumentare la trasparenza nei processi decisionali dell'Ente. In particolare mancano delle azioni concrete verso:

1) l'adozione di meccanismi di “pubblicità” per la copertura di posizioni vacanti di responsabilità, in commissioni, comitati, ecc, sia a livello nazionale che nelle singole strutture. Il meccanismo di interpello suggerito dal CUG è stato adottato solo per la scelta dei nuovi componenti del CUG nel Marzo del 2015.

2) rotazioni degli incarichi di responsabilità, a livello di strutture dell'Ente. A tal proposito l'attivazione di programmi formativi ad hoc, permetterebbe di valorizzare e motivare il personale aumentando il numero di persone capaci di ricoprire il ruolo di responsabile.

Nel 2017 sul sito del CUG, per aumentare la circolazione di informazioni, si prevede l'attuazione di azioni volte a pubblicizzare e mettere in comune buone prassi organizzative,

come i circoli di ascolto organizzativo.

● **Rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali**

Un'azione nella direzione della crescita della trasparenza è stata l'adozione del Codice Europeo "Minerva" nel nuovo disciplinare e nei bandi di concorso. Dal 2016 i bandi prevedono la definizione di tutti i criteri di valutazione, la pubblicazione dei curriculum dei commissari e dei candidati su una pagina interna dell'INFN e accessibile solo a coloro che partecipano al concorso. Quindi al momento il codice Minerva non è rispettato nella sua interezza, dato che secondo tale codice i curriculum dei candidati, commissari e vincitori, devono essere pubblici (<http://old.enea.it/cpo/Approfondimenti/MinervaCode.pdf>)

Per quanto concerne i pregiudizi inconsapevoli, il CUG ha steso un breve documento esplicativo sulle problematiche legate a tali pregiudizi e contenente alcuni consigli su come limitarne l'effetto in sede di giudizio.

Esso è stato inviato ai componenti delle commissioni di concorso in svolgimento per la prima volta a ottobre 2016. Tale documento rientra oggi nella documentazione da inviare, al momento della nomina, a tutti i componenti delle commissioni di concorso (<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2016/2016-11-07-UnconsciousBias.pdf>).

In tale contesto va anche segnalato come punto di cambiamento la presenza, già da alcuni anni, nella relazione inviata annualmente al CVI dell'INFN, di un paragrafo, a cura del CUG, *sull'inclusione, la diversità e il benessere nell'Ente.*

Inoltre per quanto attiene il riconoscimento della presenza di fenomeni di "discriminazione" (consci o meno) nell'Ente, un primo passo è stato fatto, istituendo un gruppo di lavoro per preparare una bozza di un *documento programmatico per quanto riguarda parità, pari opportunità e benessere del personale.*

● **Migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro.**

Per migliorare la conciliazione fra lavoro e vita privata, nel 2015 è stato approvato il regolamento del Telelavoro.

In base a tale regolamento, le posizioni attivabili nell'Ente corrispondono ogni anno al 2% del personale in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'avvio delle procedure di Telelavoro. Nel 2016 su 41 posizioni attivabili, ne sono state assegnate 24, su 24 domande approvate dai direttori. Nel 2017 su 42 domande approvate dai direttori, sono state assegnate 41 posizioni.

Dopo un primo periodo di sperimentazione sono state evidenziate dal CUG alcune problematiche relative all'applicazione del regolamento del Telelavoro che necessitano di essere tenute in conto nella futura revisione dello stesso e/o nell'introduzione di nuove pratiche innovative di organizzazione, come il lavoro agile (smart working). Fra queste c'è da ricordare il limite ancora al 2% delle posizioni attivabili e la definizione del numero di tali posizioni in ogni sede, prima dei lavori della commissione esaminatrice e quindi di una graduatoria nazionale.

Per migliorare il Benessere Organizzativo (BO) nell'Ente, a seguito dell'analisi condotta nei precedenti anni, nel 2015 la Consigliera di Fiducia allora in carica (avvocata Marina Capponi) ha proposto, in collaborazione con il CUG, un progetto sui circoli di ascolto organizzativo. A

partire dalle criticità emerse dall'analisi del BO, stress e non valorizzazione del personale, il progetto si propone l'obiettivo di migliorare il clima lavorativo, sperimentando metodologie applicate finora in contesti diversi da quelli di un Ente di Ricerca. I circoli sono stati costituiti in quattro strutture pilota (CNAF, LNGS, Napoli, Torino).

A inizio 2016, l'avvocata Capponi ha relazionato al consiglio direttivo dell'Ente sul lavoro dei circoli dimostrando l'efficacia del metodo e proponendo l'estensione alle altre strutture. La nuova Consigliera di Fiducia, avvocatessa Chiara Federici, nominata ad aprile 2016, in continuazione con l'attività progettuale precedente, ha proposto nell'ottobre del 2016 l'attivazione di altri circoli con un modello ottimizzato per la tipicità dell'ente. L'INFN ha approvato per il 2017 la realizzazione del progetto in quattro nuove sedi (Firenze, Genova, LNL, Roma Tor Vergata). A completamento di questa nuova fase e dopo la valutazione dei risultati ottenuti, tale strumento di "problem solving", che dovrebbe portare ad una partecipazione più diretta e a una maggiore responsabilizzazione del personale, potrebbe essere utilizzato in tutte le strutture dell'Ente a partire dal 2018.

• Comunicazione e disseminazione

Sul tema degli stereotipi e per aumentare la consapevolezza sui programmi del PTAP, sulla parità e le pari opportunità, è stato organizzato dal CUG nel 2016 un corso di formazione sulla "*Consapevolezza Sociale, Equità e Nuovi Percorsi Nella Ricerca*" che ha visto la partecipazione di alcuni componenti della dirigenza dell'ente, oltre che del CUG e dell'amministrazione centrale e dei rappresentanti del personale. Vista la grande richiesta di partecipazione il corso è stato ripetuto nel 2017.

Inoltre nel 2016, al fine di stabilire una più efficace comunicazione con il personale, alcuni componenti del CUG hanno presentato il PTAP e temi specifici di lavoro comune nelle assemblee dei rappresentanti.

Altro punto positivo riguarda i piani formativi, dove la Commissione Formazione dell'Ente ha definito "**l'Equità e cultura di genere**" fra le aree tematiche prioritarie del 2018.

3. Attività della Consigliera di Fiducia

Le attività della Consigliera di Fiducia si dividono in due tipologie:

- a) funzione di ascolto e di tutela del personale,
- b) funzione di promozione di attività volte a promuovere la pari dignità e la libertà delle persone in collaborazione con il CUG.

La ricerca sul "Benessere Organizzativo e management" e la proposta di azioni di miglioramento rientrano nella seconda tipologia di funzioni e sono volte al personale nel suo insieme.

Come detto in precedenza, l'avvocata Capponi ha introdotto nell'INFN il progetto sui Circoli di Ascolto Organizzativo, accolto dalla dirigenza come programma da avviare in via sperimentale in quattro sezioni, e su cui a fine mandato (feb. 2016) la Consigliera ha relazionato al direttivo.

(<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Consigliera/2015-BenessereOrganizzativo-ReportCircoli.pdf>).

Il lavoro sui circoli è stato ripreso dalla Consigliera Federici ed è oggi in fase di svolgimento.

Per quanto attiene la funzione di ascolto e tutela della persona, l'avvocata Federici ha presentato al presidente e alla giunta la sua relazione di attività da aprile 2016 ad aprile 2017. Come nel passato la Consigliera ha messo a disposizione una casella di posta elettronica e un'utenza telefonica alle quali è possibile contattarla.

Dalla relazione risulta che in particolare 8 persone, di cui sette donne (2 TA e 5 ricercatrici) e un uomo (ricercatore), si sono rivolte a lei. Tutte le persone erano titolari di contratti a tempo indeterminato e in nessun caso è stata attivata la procedura formale.

Le problematiche affrontate durante questo primo anno di lavoro sono state, in generale, relative alla gestione dei rapporti fra personale e colleghi/e senior (e/o dirigenza), con episodi di mancanza di rispetto e di isolamento, spesso connessi al rientro in sede dopo periodi di maternità e/o di congedo parentale (come è emerso da un incontro più specifico fra la Consigliera e il CUG). Il disagio percepito all'interno dell'ambiente di lavoro, riscontrabile da questi episodi, è evidenziato anche dal fatto che poi i diretti interessati non abbiano ritenuto di dover procedere oltre l'informale denuncia fatta alla Consigliera.

Inoltre si nota come la maggior parte dei contatti provenga da personale femminile ricercatore. E' da capire se questo dato sia una semplice fluttuazione statistica, oppure sia dovuto a una maggior presa di coscienza dei propri diritti da parte del personale ricercatore. Si nota inoltre dalla relazione della Consigliera come alcune delle richieste riguardino chiarimenti su telelavoro e contrattazione integrativa. E' probabile che ciò nasca da una scarsa o forse non sempre chiara circolazione delle informazioni verso il personale.

Facendo tesoro delle problematiche emerse, risulta importante cercare di migliorare la conoscenza e la sensibilità dei direttori (e in generale dei responsabili di servizi e esperimenti) riguardo alle questioni di discriminazione diretta e indiretta e la Consigliera, di concerto con il CUG, intende proporre alla Dirigenza dell'Ente dei momenti di formazione e sensibilizzazione su tali temi.

4. Prospettive e Conclusioni

E' da notare all'interno dell'Ente, un aumento della sensibilità e dell'attenzione alle tematiche di pertinenza del CUG e un miglioramento nel rapporto di collaborazione fra la dirigenza e il CUG stesso. A riprova di ciò, attualmente il comitato riceve i documenti, quali disciplinari, bandi, etc, da commentare in tempo coerente con la loro finalità. Dal lato opposto, però, va constatato che non sempre fa seguito una risposta alle richieste inoltrate. Un maggior riconoscimento del lavoro del CUG e un più incisivo confronto sulle sue proposte migliorerebbe l'efficacia della collaborazione con i vari organismi dell'INFN.

Inoltre come appare dall'analisi sullo stato delle politiche INFN sul personale, fatta attraverso le aree di intervento del PTAP, permangono ancora una serie di problematiche nell'Ente sulle quali lavorare, come ad esempio:

- 1) una maggiore partecipazione attiva da parte della dirigenza nelle questioni di pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, non confinandole solo al CUG;
- 2) una puntuale applicazione del PTAP per superare lo squilibrio di genere osservato nell'Ente e rendere operativo il "Bilancio delle risorse umane" (vedi punto 1.3 del PTAP);
- 3) aumentare la trasparenza e la partecipazione del personale ai vari livelli, in particolare in tutti i processi decisionali;

4) porre particolare attenzione nella classificazione (con una distinzione almeno per genere) dei dati relativi al personale, agli organismi (commissioni, etc.) e ai concorsi per permettere una rapida e fruttuosa analisi statistica.

Infine è fondamentale per le attività istituzionali del CUG, garantire che le direzioni e i servizi dell'Amministrazione Centrale diano pieno supporto per lo svolgimento delle attività dei gruppi di lavoro del CUG e per la redazione delle relazioni che per normativa devono essere presentate.

Per il conseguimento di tali punti, si auspica fortemente una più efficace interazione fra il CUG, la dirigenza e le rappresentanze del personale.