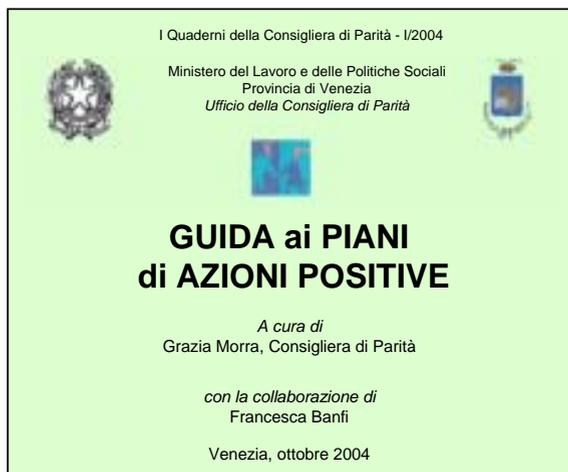


PIANI DI AZIONI POSITIVE

- **normativa: guida ai piani di azioni positive**
- **piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro**
 - conciliazione tra vita professionale e vita privata
 - benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro
 - statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
 - sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione
- **conclusioni**

Maria Luigia Paciello
<http://www.roma1.infn.it/people/paciello>
Comitato Pari Opportunità INFN - Sezione di Roma





Le azioni positive

- Definizione
- Ambiti d'intervento
- Alcuni esempi di azioni positive
- Tipologie di azioni
- Le modifiche introdotte alla "125" dal D.Lgs. 196/2000
- Le azioni positive nelle Amministrazioni Pubbliche
- Ruolo del Comitato Nazionale e delle Consigliere di Parità
- Conclusioni

I PAP, Piani di azioni positive

- Introduzione ai PAP
- I riferimenti normativi
- I soggetti interessati
- Le scadenze
- Le sanzioni
- Sistema di consultazione
- I contenuti
- Alcune prime istruzioni operative
- Tab 1-Esempi di azioni descritte nei piani
 - Esempio di PAP in un Ente Pubblico che presenta il piano per la prima volta
 - Esempio di PAP in un Ente Pubblico che ha già esperienza di azioni

I finanziamenti delle azioni

- I fondi ex legge 8 marzo 2000, n.53
- I fondi ex legge 10 aprile 1991, n.125
- Il Fondo Sociale Europeo

Riferimenti legislativi

Legge 21 dicembre 1978, n. 845 (Legge-quadro in materia di formazione professionale)	63
Legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)	76
Legge 25 febbraio 1992, n. 215 (Azioni positive per l'imprenditoria femminile)	85
Legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città)	88
Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive)	96
Decreto Ministeriale 15 marzo 2001 (Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n.125)	109
Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)	115
Decreto Ministeriale 15 maggio 2001 (Approvazione delle modalità di erogazione dei contributi ex art. 9, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53)	117
Circolare n. 4/03 del Ministero del Lavoro (Progetti di azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 legge 8 marzo 2000 n. 53 e decreto interministeriale 15 maggio 2001	123
Programma-obiettivo 2004	127

- **lettura coordinata** di norme per l'attuazione del principio di parità nelle amministrazione pubbliche
- **evidenza** che per la parità sostanziale è necessario:
 - agevolare un cambiamento culturale atto a
 - sviluppare la cultura di genere
 - comprendere che l'effettiva parità è funzionale
 - all'economicità, all'efficienza dell'istituzione
 - perchè valorizza tutte le risorse umane

<La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato>

art.23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, 7 dicembre 2000

<Le azioni positive non sono definite dalla legge; sono descritte come misure che rimuovono gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. La legge 125/1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna" interviene invece in modo completo sugli obiettivi da raggiungere, lasciando così libertà di azione nella scelta degli strumenti>

"Guida ai piani di azioni positive" a cura di Grazia Morra - Venezia, 2004

<la legge sulla carta non è di per sé sufficiente ma occorrono meccanismi di sostegno, quali organi per la parità, difensori civici per la parità e una consulenza affidabile e indipendente>

dalla 7ª relazione annuale sulle pari opportunità nell'Unione Europea (Commissione europea 5 marzo 2003)

<La legislazione volta a promuovere la parità delle donne è necessaria ma non sufficiente. Governi, imprese, amministrazioni, partiti politici, devono tutti contribuire più attivamente per trasformare la parità in una realtà concreta. Sinora gli Stati membri si sono limitati a un consenso formale sulla parità. Questa situazione deve cambiare, sia per le donne, sia globalmente nell'interesse dell'Europa politica ed economica>

Anna Diamantopoulou, ex Commissario europeo per il settore occupazione e affari sociali

PIANI DI AZIONI POSITIVE DELL'INFN PASSATO E FUTURO



I temi rilevanti dei piani di azioni positive dell'INFN:

- conciliazione tra vita professionale e vita privata
- benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro
- statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
- sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

conciliazione tra vita professionale e vita privata

non è una questione privata dei soggetti, ma un problema da affrontare con interventi a più livelli: nelle **forme di regolazione** del mercato del lavoro, nell'**offerta dei servizi**, nei **modelli di organizzazione** del lavoro, nei **modelli culturali** di ruolo e di socializzazione,

quindi

è necessaria un'accettazione sociale condivisa che **entrambi**, uomini e donne, **facciano lavoro professionale e lavoro di cura**, potendo contare, **entrambi**:

- su **strumenti che riducono o articolano diversamente** il tempo di lavoro: *part-time*, *job sharing*, banche del tempo, flessibilità, telelavoro
- su **strumenti che liberano tempo**: articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali, strutture di supporto aggiuntive per bambini e anziani

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

conciliazione tra vita professionale e vita privata

PTAP 2002/2004

<trattativa con le Organizzazioni Sindacali per l'impiego di una quota di risorse destinate ai benefici assistenziali e sociali per l'erogazione di contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare>

art. 4 del CCNI dell'INFN - 3 novembre 2003: l'ammontare corrispondente all'1% delle spese di personale è destinato, tra l'altro, anche ai contributi ai dipendenti con figli in età prescolare e alla polizza sanitaria

ma l'erogazione dei contributi deve essere finalizzata a promuovere l'occupazione femminile favorendo l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali

occorre conoscere le esigenze del personale in relazione alla gestione del tempo per il lavoro produttivo, per la famiglia e per sé, **quindi**

questionario sulla conciliazione redatto dal CPO (condiviso da INFN e OOSS):

- **formulare** criteri per l'erogazione dei contributi
- **definire** un progetto per lo sviluppo di un contesto lavorativo finalizzato ad una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle donne e degli uomini

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

conciliazione tra vita professionale e vita privata

articolazione dei tempi di lavoro

- individuare e sperimentare forme di flessibilità dell'orario di lavoro
- progettare e realizzare iniziative pilota di telelavoro

supporto alla cura della famiglia

- studio di fattibilità e realizzazione di asili nido, di servizi di aiuto a domicilio per la cura dei figli e delle persone anziane, di servizi di aiuto per la cura dei figli in occasione di convegni organizzati dall'INFN, anche in convenzione con altre istituzioni
- studio ed attuazione di provvedimenti, per il sostegno alla maternità e alla paternità dei titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN

congedi

- studio ed attivazione di servizi di supporto per il reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati (*mentoring*)

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro



PTAP 2002/2004

<adozione di un Codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro>

il Codice è stato **approvato** nell'ottobre 2003 e nel settembre 2004 è stata **nominata** come **Consigliera di fiducia**, prevista dal Codice, la d.ssa **Laura Calafà**, ricercatrice di diritto del lavoro dell'Università di Verona

art.2: afferma l'impegno dell'Istituto a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente di studio e di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona

art.5: individua i compiti della Consigliera di fiducia che:

- **supporta** l'Istituto a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questo diritto
- **sostiene** l'impegno a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza e della religione
- **contribuisce** a inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore e nella lavoratrice

Il Codice di Comportamento



Approvato con delibera C.D. n. 8282 del 31 ottobre 2003 il **Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN**

- **Attuazione del piano triennale azioni positive**
- **Presupposto:** atti e comportamenti lesivi della dignità della persona sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto, e possono produrre effetti deleteri su salute, fiducia, morale e prestazioni di coloro che ne sono oggetto e di coloro che ne sono a conoscenza.
- **Obiettivo:** la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nell'ambiente di lavoro attraverso la tutela e la protezione dei diritti fondamentali - dignità, libertà, uguaglianza - del lavoratore
- **Basato sulla normativa più attuale vigente in materia di:**
 - *tutela della dignità di donne e uomini nell'ambiente di lavoro,*
 - *attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e per quanto riguarda le condizioni di lavoro;*
 - *mobbing (discriminazioni e molestie di carattere psicologico)*
 - *molestie sessuali*

Il Consigliere di Fiducia

- ❖ Con delibera del Presidente del 3/9/2004 è stata nominata la Consigliera di Fiducia dell'INFN: la dott. Laura Calafà, ricercatrice di diritto del lavoro dell'Università di Verona
- ❖ **Il consigliere di fiducia:**
 - persona esterna all'ente incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti vittime di comportamenti lesivi della dignità della persona
 - scelto tra persone con esperienza ed indipendenza idonee a svolgere il compito previsto, all'esterno dell'Istituto
 - nominato dal Presidente INFN, previo parere favorevole del CPO
 - può avvalersi di consulenti
 - su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati
- ❖ **Procedure**
 - informale di mediazione
 - formale, secondo la procedura penale e le disposizioni di natura legislativa e/o contrattuale in vigore in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro



PTAP 2005/2007

programma di attività triennale
redatto dalla Consiglieria di fiducia in collaborazione con il CPO

gestione ordinaria del Codice

- consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di comportamenti lesivi della propria dignità sul lavoro, compresi atti di molestie sessuali e *mobbing*

sensibilizzazione ed informazione

- attività di informazione da parte dell'Istituto e del CPO per una corretta azione di mediazione e un'indagine conoscitiva (questionario)
- presentazione del Codice al personale dipendente e associato, con letture ed approfondimenti tematici dei contenuti del Codice
- elaborazione di una presentazione a carattere divulgativo del Codice
- istituzione e aggiornamento di uno sito web istituzionale per la comprensione dei fenomeni oggetto del Codice

progetto di ricerca sul *mobbing*

- partecipazione al gruppo di studio istituito dalla Regione Veneto, nell'ambito del "Piano triennale di prevenzione e promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro" e costituito da medici, psichiatri, psicologi del lavoro e dalla d.ssa **Laura Calafà**

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro



PTAP 2005/2007

prevenzione in ottica di genere nel servizio di medicina del lavoro

- diffusione di opuscoli informativi e organizzazione di seminari tematici sulla prevenzione delle malattie;
- studi di fattibilità e progetti pilota per l'inserimento di esami clinici mirati alla prevenzione in ottica di genere all'interno dei controlli medici previsti per legge

sicurezza in ottica di genere

- valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro in ottica di genere (con particolare riferimento alla salute riproduttiva di uomini e donne) e adozione di provvedimenti per rendere l'ambiente di lavoro totalmente fruibile alle donne anche in età fertile e in gravidanza

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

statistiche di genere e promozione delle donne nei livelli decisionali



- **misurare le disuguaglianze per sanarle**: la presentazione di statistiche di genere non è un rito lamentativo ma è uno stimolo per produrre cambiamenti
- la **conoscenza della condizione femminile** nelle istituzioni è essenziale per l'adesione e la partecipazione di tutte le componenti dell'Istituto all'attuazione di azioni positive

la **lettura di genere** dei profili e degli incarichi professionali è un **contributo prioritario** ed indispensabile alla promozione della presenza femminile nei livelli decisionali per

- **adottare e valutare** misure per la promozione delle pari opportunità
- **misurare** i progressi effettuati sulla via della parità
- **rivelare l'impatto differenziale** sulle donne e sugli uomini di tutte le politiche, alcune delle quali ritenute erroneamente **neutre** rispetto al genere

le pubbliche amministrazioni hanno un **obbligo di trasparenza** rispetto ai dati statistici disaggregati per genere: art.7, comma 5 del D.Lgs 196/2000

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

statistiche di genere e promozione delle donne nei livelli decisionali



PTAP 2002/2004

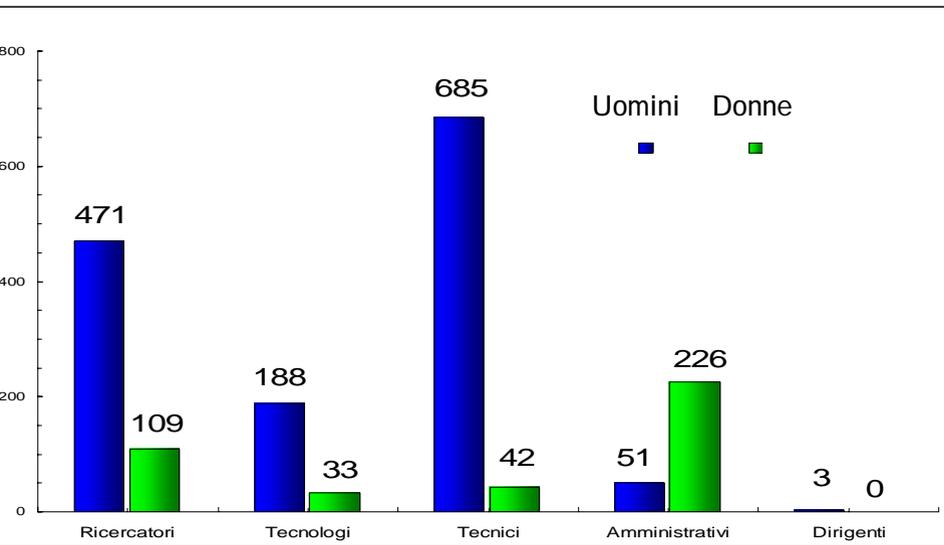
- *diffusione di dati di genere sull'inquadramento del personale dipendente ed associato*
- *pubblicazione su sito web della composizione degli Organi Istituzionali dell'Istituto, di commissioni, comitati e gruppi di lavoro nominati dal Presidente, degli incarichi attribuiti dai Direttori e di tutte le cariche elettive locali*
- *istituzione di una anagrafe delle competenze ed esperienze del personale, su base volontaria, alla quale riferirsi per l'attribuzione d incarichi e responsabilità*

L'attuazione di questi punti del Piano è stata del tutto carente

- **difficoltà** da parte della dirigenza nel produrre e fornire dati disaggregati per genere
- **assenza di collaborazione con il CPO** per la definizione delle attività di osservazione e delle corrispondenti modalità di svolgimento sulla condizione del personale: avanzamenti di carriera, incarichi di responsabilità retribuiti per i diversi settori professionali, formazione, salari accessori, sussidi, permessi di studio

Inquadramento del personale INFN

Distribuzione del personale INFN per genere ed inquadramento



Dipendenti INFN	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	580	109	18.8
Tecnologi	221	33	14.9
Tecnici	727	42	5.8
Amministrativi	277	226	81.6
Dirigenti Ammin.	3	0	0.0
Totale INFN	1'808	410	22.7

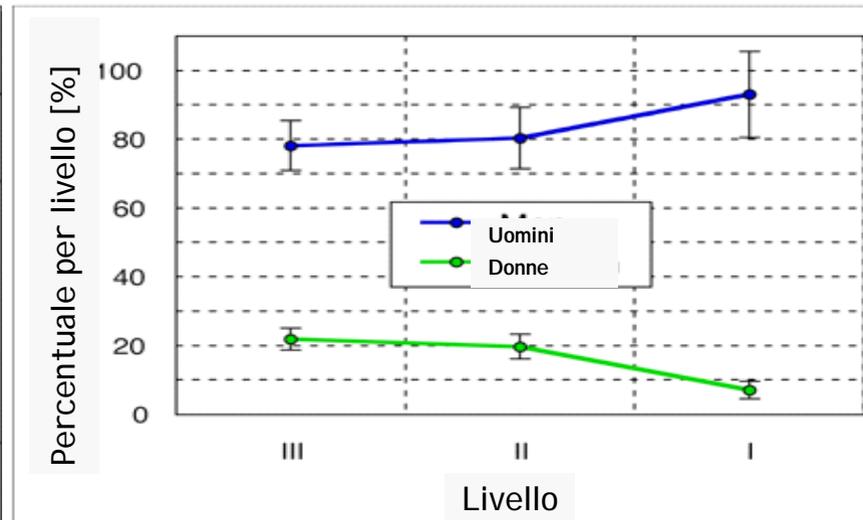
- ❖ I dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo:
 - *il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne*
 - *nessuna donna è presente ai vertici della carriera nel settore amministrativo*
 - *la componente femminile è quasi assenti negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, mentre risulta meglio rappresentata negli organi scientifici elettivi*

(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

Carriere scientifiche nell'INFN

Carriere professionali del personale ricercatore INFN:
la presenza femminile è in diminuzione ai vertici della carriera secondo un andamento "a forbice" caratteristico di tutte le carriere scientifiche delle donne in Europa (rapporto *ETAM*)

INFN Personale Ricercatore (ottobre 2004)				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	113	105	8	7.1
II	175	139	36	20.6
III	292	227	65	22.3
Totale	580	471	109	18.8



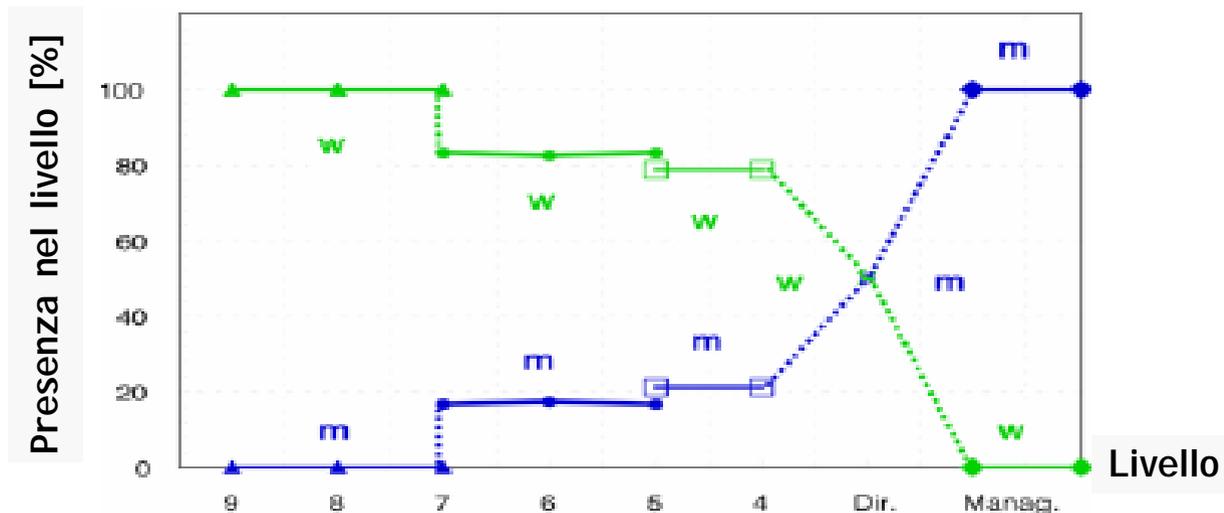
(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

Carriere nel settore amministrativo dell'INFN

Carriere femminili nel settore amministrativo INFN

❖ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore rispetto al caso delle carriere scientifiche:

- componente femminile: 81.6% del totale
- drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera
- assenza a livello dirigenziale



(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

► piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

statistiche di genere e promozione delle donne nei livelli decisionali



PTAP 2005/2007

studi specifici di genere

- disponibilità di dati disaggregati per genere per studi su differenziali salariali, titoli di studio, carriere ed attribuzioni di responsabilità
- studi qualitativi sulla qualità e le modalità del lavoro delle donne, per comprendere il significato dei loro ruoli nelle istituzioni e le relative percezioni delle donne e degli uomini su questi temi (questionari)

promozione del "riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (D.Lgs 196/2000, art.7, comma 5)

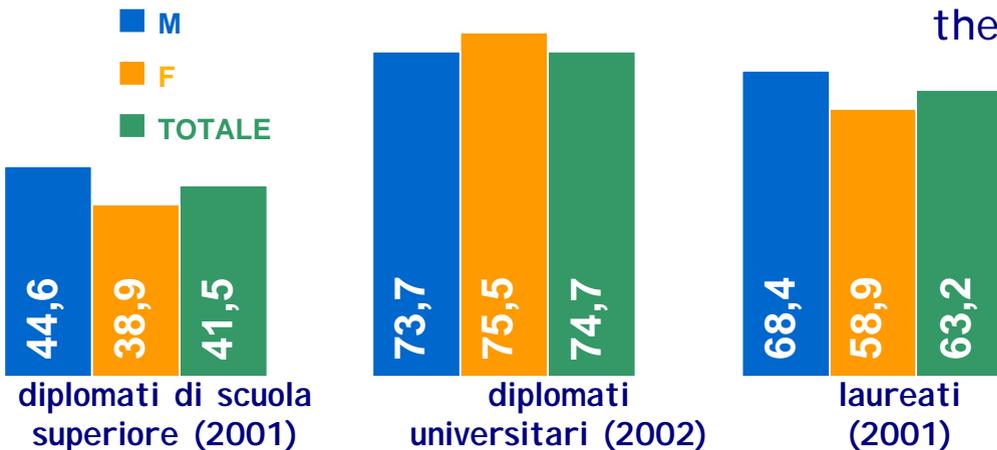
- in tutte le commissioni e comitati INFN di nomina dirigenziale anche con il rinnovamento ciclico delle nomine, la riduzione del cumulo di incarichi su uno stesso soggetto ed eventuale revisione di durata e rinnovo degli incarichi stessi

anagrafe delle competenze

- istituzione di una banca dati relativa a curricula e competenze di ricercatori, tecnologi, tecnici ed amministrativi, per facilitare e rendere più trasparenti nomine, incarichi ed attribuzioni di responsabilità da parte degli organi deliberanti

labour force participation and educational attainment

years 2001 and 2002, for 100 people with the same educational degree (1998) and sex.
ISTAT 2003



going to university is convenient

but a bit less to women!

unemployment rates by age class, educational degree and sex

	licenza media	diploma di scuola superiore	titolo universitario	
	15 - 19 anni	20 - 24 anni	25 - 29 anni	30 - 34 anni
Maschi	29,1	22,6	19,4	6,2
Femmine	42,5	29,1	21,2	9,8
TOTALE	34,4	25,8	20,4	8,0

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione



PTAP 2002/2004

- **Pari opportunità nelle Istituzioni di Ricerca**; Roma, 4 giugno 2002
Convegno organizzato dai CPO del CNR e dell'INFN
- **Relazione su invito: Fenomenologia di genere nell'INFN**; Scuola di formazione del personale addetto alla gestione delle istituzioni e degli enti pubblici di ricerca e sperimentazione; Bressanone, 26-29 maggio 2003 - Workshop coordinato da CNR, INFN, INFM, INGV, ISTAI
- **Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?** Strumenti e iniziative per armonizzare la vita professionale e la vita familiare: verso una riconciliazione dei tempi delle donne e degli uomini. Seminario formativo-informativo promosso dal CPO dell'INFN; 21 Novembre 2003
- **Partecipazione al Laboratorio Donne e leadership del Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica**; rapporto finale: **Donne e Leadership - Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere**, Rubbettino; 2003
- **Pari opportunità nelle Istituzioni di Ricerca - statistiche, normativa, azioni positive** atti del Convegno a cura di P. Bertolazzi, G. Bucci, G. Liberati, D. Muscolino, M.L. Paciello e A.M. Paoletti; aprile 2004

➤ piani di azioni positive dell'INFN: passato e futuro

sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione



PTAP 2005/2007

divulgazione ed informazione

- **divulgazione** delle problematiche di genere e di pari opportunità attraverso seminari e materiale di informazione
- **organizzazione** di convegni e **partecipazione** ad iniziative di ricerca e gruppi di studio nazionali ed internazionali in materia di pari opportunità
- **presentazione** dell'attività del CPO e delle politiche dell'Istituto per la parità nelle pubblicazioni ufficiali e nelle iniziative pubbliche sull'attività istituzionale dell'INFN

formazione

- **inserimento** delle pari opportunità nei programmi di formazione dell'Istituto
- **accesso** ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale, garantendo la partecipazione delle dipendenti, anche attraverso l'**adozione di misure** che favoriscano la **conciliazione** tra vita professionale e familiare

istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità

- **verifica** periodica dell'attuazione del PTAP
- **valutazione** della strategia dell'Istituto per l'attuazione delle pari opportunità;
- **valutazione** dell'impatto di genere delle politiche dell'Istituto.

La verifica periodica dell'attuazione del piano, con il CPO e e OO.SS., è prevista dall'art.5 del CCNI

CONCLUSIONI



Questo convegno è un passo significativo per
proseguire il cammino di ricerca e di azione dei CPO, in una rete sempre più
efficace e propositiva
portare alla luce le realizzazioni, quasi sempre faticosissime, di azioni positive
per progettarne e attuarne altre, sulla base delle esperienze precedenti
perchè

la valorizzazione delle donne è un diritto di democrazia, necessaria
all'eccellenza, un'ottimizzazione delle risorse umane ed è fondamentale per
l'organizzazione di una nuova cultura organizzativa nella quale le differenze di
genere siano una risorsa

<La promozione della parità non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo ed indipendenza personali, e coinvolge anche gli uomini e l'intera società, all'interno della quale tale progetto può diventare una spinta verso il progresso ed essere un simbolo di democrazia e pluralismo>

dalla Comunicazione "L'inserimento delle pari opportunità per uomini e donne in tutte le politiche e l'attività della Comunità Europea" (COM(96)67finale)