



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2005-2007

Proposta del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN (*)

“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)

SOMMARIO:

1. Premesse Introduttive

2. Il Piano Triennale di Azioni Positive

2.1 Conciliazione tra vita professionale e vita privata

2.2 Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

2.2.1 Codice di comportamento

2.2.2 Salute in ottica di genere

2.3 Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

2.3.1 Studi specifici di genere

2.3.2 Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

2.3.3 Anagrafe delle competenze

2.4 Sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

3. Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive

Appendice: Tabella riassuntiva delle linee di intervento proposte dal CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN

(*) Il CPO dell'INFN è costituito da:

Rosa Alba (LNS), Patrizia Cenci (PG), Paola Fabbri (FE), Loredana Fioretti (LNF), Daniela Muscolino (AC), Patrizia Nicoli (BO), Maria Luigia Paciello (Roma), Domenico Rizzi (PI), Irene Romalli (AC), Giovanna Ruggieri (LNS), Paola Spolaore (LNL), Liliana Ubaldini (AC). Il documento, elaborato in forma preliminare a cura del gruppo di lavoro “Studio e stesura della bozza del Piano Triennale di Azioni Positive” del Comitato – composto da P. Cenci, P. Fabbri, D. Muscolino, M. L. Paciello – è stato discusso ed aggiornato con il contributo di tutti i componenti del Comitato, ed approvato all'unanimità nel corso della riunione che si è tenuta il 2 dicembre 2004.

1. Premesse Introduttive

A partire dal Trattato di Amsterdam del 1997, le Pari Opportunità diventano politica e strategia per gli Stati Membri dell'Unione Europea, formalizzandosi l'impegno a garantirne l'attuazione come obiettivo trasversale all'azione comunitaria complessiva. Il carattere fondativo del principio delle pari opportunità per l'ordinamento comunitario è ribadito, poi, dalla *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea* (Nizza, 2000), che promuove la pratica delle azioni positive, descritte come misure che prevedono vantaggi specifici per il sesso sottorappresentato, diventando così parte integrante delle politiche comunitarie, nazionali e territoriali.

Per quanto riguarda l'Italia, la promozione delle pari opportunità è da tempo nel nostro patrimonio giuridico. E' sicuramente importante fare riferimento alla *Costituzione*: l'articolo 3 che sancisce il principio dell'uguaglianza giuridica e della pari dignità sociale senza distinzione di sesso, razza, lingua, opinioni politiche e l'articolo 37 che conferma parità di diritti e, a parità di lavoro, di retribuzioni alle donne lavoratrici. Particolare rilevanza ha poi per il tema specifico delle azioni positive la legge 125/91 intitolata "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che, in recepimento delle indicazioni comunitarie, declina per la prima volta in modo compiuto in chiave di pari opportunità il principio della uguaglianza giuridica dell'articolo 3 della Costituzione - per tale motivo viene ritenuta una legge di attuazione costituzionale - introducendo nel nostro ordinamento le *azioni positive*, come misure tese a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

L'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare un Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito denominato PTAP), inizialmente posto proprio nella legge 125/91 (art. 7, comma 6), è attualmente previsto e disciplinato dal D. Lgs 196/2000 (art. 7, comma 5). In tale previsione normativa viene indicato un contenuto *minimo* di quest'importante atto di programmazione, prevedendo che il PTAP comprenda un insieme coordinato di azioni positive finalizzate, nell'ambito di riferimento, ad assicurare "... *fra l'altro, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*".

La predisposizione concreta del PTAP non può, poi, non fare riferimento all'attuazione del principio delle pari opportunità nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, così come delineata nel D.Lgs 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" (ex D. Lgs. 29/93), che ha posto in materia una sorta di "*disciplina quadro*" specifica (artt. 1, 7, 9, 35, 57). Dopo l'emanazione del D.Lgs 29/93, il Presidente del Consiglio dei Ministri, con la circolare n° 12 del 24 marzo 1993, ha fornito alcuni indirizzi applicativi sulla gestione delle risorse umane e le pari opportunità, oltre che per la predisposizione dei piani di azioni positive.

E' la lettura coordinata di questi atti che consente di delineare il ruolo concepito dal legislatore per l'attuazione del principio di parità nelle amministrazione pubbliche, inclusi gli atti di programmazione, e per i rispettivi Comitati di pari opportunità, che devono essere sentiti per l'adozione degli specifici piani triennali.

Per quanto riguarda il decreto legislativo, si osserva che esso, oltre a ribadire, con previsione forse pleonastica, il principio che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento del lavoro (art. 7), contiene all'art. 1, che definisce le finalità complessive del provvedimento, la correlazione della garanzia delle pari opportunità alla finalità di realizzare la "... *migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*". Tale previsione evidenzia che il legislatore è ben consapevole che l'attuazione delle pari opportunità non è solo un principio formale di equità sociale, ma uno strumento utile a migliorare l'utilizzazione delle risorse

umane per raggiungere quegli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, che sono i *"principi fondativi"* dell'azione di ogni organizzazione amministrativa, fissati dal provvedimento in discorso. La stessa correlazione tra il miglioramento dell'utilizzazione delle risorse umane, da realizzare anche attraverso gli strumenti della formazione e dell'aggiornamento del personale, e l'attuazione del principio delle pari opportunità è presente in chiave potenziata nel comma 4 dell'art. 7, che prevede espressamente *"Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica amministrazione"*.

In questa previsione il legislatore dimostra consapevolezza che per realizzare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori è necessario agevolare un cambiamento culturale atto a sviluppare la cultura di genere, anche informando a questo principio i programmi formativi per tutto il personale, incluso quello dirigenziale. In altre parole, per il legislatore italiano realizzare l'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori pubblici è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'azione amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane, e, per essere raggiunta, richiede innanzitutto un cambiamento culturale in tutti i pubblici dipendenti e non solo delle misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste.

Proseguendo l'analisi delle norme attuative del principio di pari opportunità nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ed in particolare delle misure ed azioni specifiche normativamente previste, viene in evidenza l'art. 57 del D.Lgs 165/01 (ex art. 61 del D.Lgs 29/93), il quale prevede che le pubbliche amministrazioni al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- riservano alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo il principio di cui all'art. 35, comma 3, lett. e;
- garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento in rapporto proporzionale alla loro presenza, garantendo modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra uomini e donne conformemente alle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;
- secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, adottano tutte le misure per attuare le Direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Quest'articolo contiene una serie di disposizioni di natura diversa. Una parte di esse si richiama al concetto di azione positiva, così come prevista dalla legge 125/91, introducendo delle misure che si possono definire come azioni positive "di diritto", in quanto direttamente disposte con il provvedimento normativo. Si possono intendere come tali sia la riserva alle donne di un terzo dei posti all'interno delle commissioni di concorso, sia la garanzia alle donne di una quota di posti all'interno dei corsi di formazione in rapporto proporzionale alla loro presenza e la garanzia di modalità organizzative dei corsi stessi atte a garantire la conciliazione tra vita professionale e familiare. Un'altra parte si riferisce, ancora, sia alle azioni positive della legge 125 che, in senso lato, a tutte le misure a vario titolo necessarie per attuare le direttive UE in materia, senza disporre un contenuto particolare, ma lasciando alle amministrazioni la facoltà di determinarne il contenuto con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, oltre ad addossare loro l'onere di finanziarle con le proprie disponibilità di bilancio. Rientra in questo gruppo di misure anche la possibilità di finanziare l'attività dei Comitati Pari Opportunità, sempre nell'ambito delle medesime disponibilità.

Infine, la norma in esame invita le amministrazioni a adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra uomini e donne conformemente alle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, intendendo così operare un autorevole rinvio all'importante Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo

1997, intitolata *“Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini”*, che rappresenta il Piano d’azione nazionale italiano per l’applicazione della strategia operativa del *“mainstreaming”* e dell’ *“empowerment”* per la promozione dell’uguaglianza di genere, introdotta nella Piattaforma d’azione di Pechino in occasione della *IV Conferenza mondiale dell’ONU sulle donne* (1995).

Per quanto riguarda il tema specifico dei compiti dei Comitati, occorre fare riferimento alla citata circolare n° 12 del 24 marzo 1993, in quanto il decreto legislativo 165/01 sopra citato non contiene una disciplina puntuale di tali organismi. Tale circolare precisa chiaramente che essi hanno *“... un ruolo di riflessione, propositivo e consultivo ... indispensabile per la nuova gestione delle risorse umane ...”* che *“... impegna pienamente le pubbliche amministrazioni alla ridefinizione delle iniziative in tema di parità e di pari opportunità, affinché esse competano sotto il profilo della tutela della dignità della persona e della efficienza conseguita attraverso la più efficace e sensibile valorizzazione di tutte le risorse umane...”*. Ai Comitati sono affidati *“... compiti di particolare rilevanza, per una sensibile e attenta individuazione di azioni in favore del personale, al duplice scopo di migliorare la qualità della vita nell’ambiente di lavoro e valorizzare le capacità di tutte le persone, coinvolgendole nel processo di trasformazione del modello organizzativo dell’amministrazione. Si raccomanda pertanto una continua e costante collaborazione tra amministrazioni e comitati per quanto riguarda il flusso di informazioni attinenti ai dati statistici del personale, alla formulazione di proposte, alla attuazione di iniziative.”*

Riemerge nella circolare quanto già evidenziato in precedenza nell’analisi del testo normativo: la realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini nell’ambiente di lavoro pubblico non è solo una questione di dignità della persona o di qualità della vita, piuttosto è lo strumento che può consentire ed accelerare il processo di trasformazione culturale delle amministrazioni; i Comitati hanno un ruolo chiave in questo processo perché sono chiamati ad individuare i problemi concreti, che, ostacolando il raggiungimento della parità, ostacolano anche la trasformazione della pubblica amministrazione, e a proporre misure e azioni positive specifiche per risolverli.

Le stesse istituzioni comunitarie sostengono con forza la necessità degli organismi di parità come meccanismi di sostegno per la realizzazione concreta della parità. Nella 7^a relazione annuale sulle pari opportunità nell’Unione Europea, adottata il 5 marzo 2003, la Commissione europea, presentando i principali traguardi raggiunti nel 2002, conclude che *“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”*. Anna Diamantopoulou, allora Commissario europeo per il settore occupazione e affari sociali, ha affermato al riguardo: *“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”*.

2. Il Piano Triennale di Azioni Positive

Nel contesto delineato nella premessa intende inserirsi il nuovo Piano Triennale di Azioni Positive dell’ INFN 2005-2007, che prosegue senza soluzione di continuità il percorso iniziato con il precedente PTAP 2002-2004 (di cui alla delibera CD 7485 del 20 dicembre 2001).

La proposta del nuovo Piano intende riferirsi, inoltre, con particolare enfasi al tema della *“promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all’interno delle organizzazioni”* indicata dal Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali tra le finalità del Programma-obiettivo sia nel 2003 che nel 2004.

I punti più rilevanti del piano precedente riguardavano l’attuazione di azioni positive relative a:

- 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

Questi temi d'intervento continuano ad essere di fondamentale importanza per l'attuazione del principio delle pari opportunità nel suo significato più pregnante, come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di uomini e donne, finalizzato alla valorizzazione delle capacità di tutte le persone e quale strumento per conseguire gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione dell'Istituto. Nel nuovo piano, pertanto, si riprendono gli stessi punti arricchendoli ed integrandoli alla luce delle evoluzioni normative intervenute, delle migliori prassi nazionali ed internazionali, e delle difficoltà di adempimento emerse nell'attuazione del precedente piano triennale. In fase di progetto delle misure finalizzate agli obiettivi indicati nel Piano, il CPO ritiene importante che i benefici programmati vengano estesi quanto più possibile anche ai titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca finanziati dall'INFN, ed intende allargare a queste categorie le proposte di azione del nuovo Piano.

2.1 Conciliazione tra vita professionale e vita privata

Per conciliazione della vita professionale e privata s'intende *“l'introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini”* (Glossario a cura ISFOL – SNS Occupazione Now - Febbraio 2001)

La conciliazione tra vita professionale e vita familiare costituisce oggi un principio generale del diritto comunitario, condizione indispensabile di uguaglianza reale tra donne e uomini, così come un diritto fondamentale. In base a tale principio, né l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini né gli altri obiettivi strategici dell'Unione, come l'aumento del tasso di occupazione (soprattutto quello femminile), l'educazione, la formazione continua e la mobilità dei lavoratori e delle lavoratrici, possono essere raggiunti senza l'attuazione di misure efficaci che permettano di garantire sia agli uomini che alle donne la conciliazione tra la loro vita professionale e la loro vita familiare e privata. La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari rappresenta un freno per la partecipazione delle donne nel campo del lavoro, in quanto le donne sono i soggetti più impegnati nei cosiddetti 'lavori di cura'. Modificare questa situazione di disparità richiede interventi a più livelli: nelle forme di regolazione del mercato del lavoro, nell'offerta dei servizi, nei modelli culturali e di socializzazione, nei modelli di organizzazione del lavoro.

La questione della conciliazione assume un ruolo centrale nelle politiche comunitarie e nazionali di pari opportunità a partire dagli anni '90. In ambito europeo, le prime azioni intraprese a favore della conciliazione, nonché a favore dell'equa distribuzione dei carichi di cura, sono rappresentate da direttive, informative e raccomandazioni promosse affinché i diversi Paesi membri adottino misure per l'armonizzazione della vita professionale con quella privata. Tali misure sono indirizzate nel complesso alla realizzazione di un nuovo modello di organizzazione del lavoro che favorisca il coinvolgimento e la permanenza delle donne nelle misure di politica attiva del lavoro e sostenga modelli di genere, maschile e femminile, meno rigidi.

Sul piano delle politiche italiane per le pari opportunità, il Governo italiano, seguendo le direttive delle istituzioni comunitarie, nei due più recenti Documenti di Programmazione Economica e Finanziaria (DPEF 2003-06 e 2004-07), si è impegnato in modo specifico nelle *politiche per favorire l'occupazione femminile* - nel molteplice significato di agevolare l'inserimento delle donne

nel mondo professionale, la loro permanenza in esso, la parità di progressione nella carriera e nella retribuzione, la formazione continua e l'inserimento nei settori produttivi in cui sono sottorappresentate - *stabilendo che esse debbano essere integrate necessariamente da politiche volte a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare*, soprattutto in una situazione in cui - per espressa ammissione del Governo - le carenze più gravi si riscontrano nella fase della prima infanzia (0/3 anni) dove i servizi, sia pubblici che privati, sono disponibili solo per un quinto della domanda .

E' esplicitamente riferito al tema della conciliazione uno degli obiettivi indicati dalla legge 125/91 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che prevede (art. 1 lett. 3) di "*favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*"

L'articolo citato stabilisce chiaramente che le donne non sono le sole destinatarie delle azioni positive di conciliazione. L'estensione dei soggetti beneficiari – donne e uomini insieme o separatamente considerati – rende tali azioni compatibili con la stessa matrice del diritto antidiscriminatorio ed è volta alla parificazione totale tra trattamento del padre e della madre in ordine allo svolgimento del lavoro di cura. L'accesso degli uomini alla conciliazione tra vita professionale e familiare è indicato anche nella risoluzione (29 giugno 2000, 2000/C 218/02) del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare: "*Il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne implica la necessità di compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda le condizioni di partecipazione alla vita familiare, derivanti da pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retribuito derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retribuito derivante da un'attività economica come responsabilità principale degli uomini*". Ed ancora: "*Sia gli uomini che le donne, senza discriminazioni fondate sul sesso, hanno diritto di conciliare la vita professionale con quella familiare*".

Gli strumenti adottati e adottabili in materia di conciliazione, sia a livello nazionale e regionale, sia a livello aziendale, sono di diversa natura:

- strumenti che articolano diversamente il tempo di lavoro (*part-time; job sharing; banche del tempo; flessibilità in entrata e uscita, telelavoro, lavoro a termine, ecc.*);
- strumenti che liberano tempo nelle situazioni aziendali (*articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali, strutture di supporto aggiuntive per bambini e anziani, etc.*);
- strumenti che agiscono sul territorio.

L'integrazione armonica dei momenti diversi della vita delle persone costituisce quindi un punto chiave nella modernizzazione ed ottimizzazione della gestione delle risorse umane nell'ambiente di lavoro ed è un impegno nel quale il CPO è coinvolto a pieno titolo, già dal precedente PTAP. Infatti il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN stipulato in data 3 novembre 2003 prevede, all'art. 4 (*Attività socio-assistenziali per il personale*):

- *l'ammontare corrispondente all'1% delle spese di personale è destinato, tra l'altro, anche ai contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare e alla polizza sanitaria.*

L'assegnazione di una quota dei contributi assistenziali ai dipendenti con figli in età prescolare costituisce attuazione del punto 5 del PTAP 2002-2004. In merito il CPO ha raccomandato che nella regolamentazione l'Istituto prenda in considerazione l'ottica di genere dando priorità, a parità di requisiti, alle richieste delle dipendenti donne. Inoltre l'Istituto, tenendo conto dei suggerimenti

del CPO, ha previsto di estendere il beneficio della polizza sanitaria anche ai titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca finanziati dall'INFN.

Per proseguire nella strategia di conciliazione tra vita professionale e privata ed individuare misure idonee a promuovere efficacemente l'occupazione femminile all'interno dell'Istituto ed ottimizzare quindi la gestione delle risorse umane, l'INFN, su suggerimento del CPO, e d'accordo con le Organizzazioni Sindacali, ha promosso uno studio per conoscere le esigenze del personale dell'Istituto attraverso un questionario, redatto dal CPO stesso. Dal questionario si ricaveranno, direttamente dai dipendenti dell'Istituto, informazioni utili non solo alla regolamentazione dei criteri per l'erogazione dei contributi assistenziali citati, ma anche all'individuazione di ulteriori misure di conciliazione per l'accesso a servizi fondamentali quali asili nido, scuole materne, centri estivi ed altri servizi connessi al lavoro di cura.

Nel nuovo PTAP dell'INFN il CPO si fa promotore in materia di conciliazione di interventi con portata più ampia rispetto a quelli indicati nell'attuale piano triennale, per favorire *la partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente alla partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale*, in conformità a quanto previsto nelle politiche comunitarie e nazionali in argomento, nell'intento di contribuire a creare una cultura dell'organizzazione che assicuri concretamente pari opportunità di genere.

Le azioni proposte sono:

- individuare e sperimentare forme di *flessibilità dell'orario* di lavoro a fronte di motivi specifici legati a lavoro di cura, disabilità, lontananza dell'abitazione dal luogo di lavoro, con l'obiettivo del mantenimento dell'occupazione a tempo pieno e dell'intera retribuzione;
- progettare e realizzare iniziative pilota di *telelavoro* a fronte di ben definite esigenze personali e/o familiari. Già in altre amministrazioni affini (ad es. in alcune Università) sono state realizzate esperienze positive in tal senso, dato che il telelavoro si è rivelato uno strumento flessibile, duttile e reversibile, in alternativa al part time o all'astensione dal lavoro, più penalizzanti in termini economici;
- prevedere forme idonee di affiancamento lavorativo (*mentoring*) al rientro da prolungati periodi di congedo (maternità o altro);
- effettuare studi di fattibilità sulla istituzione di asili nido all'interno delle sedi dell'Istituto e sulla stipula di convenzioni con servizi territoriali, anche in sinergia con altre amministrazioni;
- effettuare *studi di fattibilità* sull'attivazione di *servizi di aiuto a domicilio* di supporto alle famiglie per la cura dei figli e delle persone anziane.

Le misure sopra elencate potranno concretizzarsi anche su specifici progetti delle strutture locali dell'INFN che, dopo l'approvazione degli organi competenti dell'Istituto, riceveranno uno stanziamento di fondi destinati alla realizzazione di tali progetti. Le necessità del personale che emergeranno dai risultati del questionario già proposto e dall'evidenziarsi di esigenze relative ad altri aspetti della conciliazione, permetteranno di precisare ulteriormente gli interventi presentati. Il CPO raccomanda, inoltre, di favorire il ricongiungimento del nucleo familiare dei dipendenti che operano in sedi diverse, fatte salve le esigenze delle attività istituzionali, e ribadisce la richiesta, nel particolare caso della conciliazione, che i benefici programmati vengano estesi quanto più possibile anche ai titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca finanziati dall'INFN.

2.2 Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

2.2.1 Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone

L'attuazione del punto 7 del PTAP 2002-2004, relativo all'adozione di un *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN*, è una delle realizzazioni più significative del vecchio piano: il Codice è stato approvato con delibera C.D. n.

8282 del 31 ottobre 2003 e con disposizione del Presidente del 3/9/2004 è stata nominata come *Consigliera di fiducia*, prevista dal Codice, Laura Calafà, ricercatrice di diritto del lavoro dell'Università di Verona.

Obiettivo del codice è la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto, i quali possono produrre effetti deleteri su salute, fiducia, morale e prestazioni di coloro che ne sono oggetto e di coloro che ne sono a conoscenza. L'art. 2 del Codice 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; l'art. 5 individua i compiti della Consigliera di fiducia rapportandoli a queste finalità.

Gli atti concreti riconducibili al Codice sono diversi: vanno dalle discriminazioni, agli atti di molestia fino al fenomeno degli atti lesivi della dignità della persona, noto come *mobbing*. Certamente più semplice è distinguere le prime due tipologie di atti: le discriminazioni dirette e indirette sono compiutamente definite, da ultimo, nel D. Lgs 216/03. Per quanto riguarda le molestie, nel citato D. Lgs 216/03 (art.2, III comma) è fornita una prima definizione indiretta nei seguenti termini: *"Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo"*. Inoltre, secondo i principi e criteri direttivi fissati dalla legge comunitaria 2003 (legge 306/03) per la delega al Governo circa il recepimento della Direttiva 2002/73/CE, la nozione di "molestie" viene riferita a *"quando viene posto in essere, per ragioni connesse al sesso, un comportamento indesiderato e persistente, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile e degradante, tenuto conto delle circostanze, anche ambientali"*, mentre la nozione di "molestie sessuali" si riferisce a *"quando il suddetto comportamento abbia in maniera manifesta una connotazione sessuale"*.

Rimane ancora da completare il processo di costruzione di una normativa specifica relativa al fenomeno *mobbing*. A grandi linee *mobbing* - dall'inglese *to mob*, che significa *aggredire tumultuosamente* - consiste in una violenza psicologica, intenzionale, legata al luogo di lavoro; di solito i comportamenti vessatori sono posti in essere da un gruppo di persone verso un singolo; esiste il *mobbing verticale* (o *bossing*) quando il soggetto agente è un superiore gerarchico ed esiste il *mobbing orizzontale* quando il soggetto agente è costituito da colleghi.

Da ultimo è stata formulata una definizione del *mobbing* nel CCNL per il personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici 2002/05 e nel CCNL per il personale comparto Ministeri 2002/05, con correlativa tipizzazione di una specifica infrazione disciplinare e relative sanzioni, nei seguenti termini:

"1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. 2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro."

Le fasi principali del programma dell'attività triennale, redatto dalla Consigliera di fiducia in collaborazione con il CPO e finalizzato a realizzare un'ampia e generalizzata interiorizzazione dei principi espressi nel Codice da parte dei dipendenti dell'Istituto, sono:

1. gestione ordinaria del Codice: consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di comportamenti lesivi della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, compresi atti di molestie sessuali e *mobbing*; strumenti: creazione di un apposito canale di contatto e comunicazione tra i dipendenti e la Consigliera di fiducia per garantire una corretta e riservata consulenza;
2. sensibilizzazione ed informazione: presentazione del Codice ai dipendenti dell'INFN, con letture ed approfondimenti tematici dei concetti e dei principi in esso contenuti che ne permettano comprensione ed utilizzo; strumenti: seminari da tenersi nelle diverse sedi dell'Istituto; elaborazione di una presentazione a carattere divulgativo per la comprensione sia del Codice che dei seminari tematici organizzati; realizzazione di uno spazio web per mettere a disposizione materiale ed indicazioni utili sui fenomeni oggetto del Codice;
3. ricerca sul *mobbing*: partecipazione al gruppo di studio del fenomeno costituito dalla Direzione della Prevenzione della Regione Veneto, nell'ambito del Piano triennale di prevenzione e promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro 2002-2004; il gruppo è costituito da medici del lavoro, psichiatra, psicologa del lavoro e da Laura Calafà (come giurista del lavoro).

Il CPO ha partecipato attivamente ai diversi momenti che hanno portato all'operatività del Codice, dalla redazione alla proposta di nomina della Consigliera, e la affiancherà nell'attività di formazione ed informazione del personale in tema di molestie sessuali e morali nel luogo di lavoro e sul Codice stesso. Il CPO ritiene, inoltre, importante l'impegno a mantenere costantemente aggiornato il Codice in accordo alla più recente normativa di riferimento.

2.2.2 Salute in ottica di genere

Particolare attenzione è stata dedicata, recentemente, agli aspetti di genere della tutela della salute psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici. Si è inoltre affermato un concetto più vasto di salute che amplia la specificità unicamente legata alla funzione riproduttiva, femminile e maschile, in modo da comprendere stili e abitudini di vita, fattori di rischio individuabili in base al genere, diverso utilizzo dei servizi sanitari da parte delle donne e degli uomini, accesso alle informazioni sui farmaci e sui programmi di prevenzione destinati ai cittadini, anche in base al sesso d'appartenenza.

Partendo dall'assunto che la salute è un bene sociale e non un fatto privato, la strategia del *mainstreaming* di genere esplicitamente afferma che la salute degli uomini e delle donne, intesa come complessivo benessere psicofisico dei cittadini, debba essere tutelata attraverso iniziative mirate e differenziate in base ai destinatari. Una strategia efficace di pari opportunità in questo campo non può che basarsi su un sistema informativo che, partendo dalla conoscenza dei fenomeni in base al sesso, promuova la valenza di genere nella ricerca fino a diffondere capillarmente i risultati, in termini di prodotti e servizi offerti sul territorio ai diversi soggetti. Per questo motivo negli ultimi anni sia le istituzioni centrali (come Ministero della Salute e Ministero per le Pari Opportunità) che quelle locali, assieme alle associazioni femminili, hanno promosso numerose iniziative per raccogliere dati, differenziati per genere, e realizzare interventi mirati.

Prevenzione in ottica di genere

Nel nostro paese il principio della tutela della salute in ottica di genere, come recepito nell'ordinamento con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27 Marzo 1997, nota come Direttiva Prodi-Finocchiaro (G.U. 21 Maggio 1997, n. 116), e i due ultimi Piani Sanitari Nazionali, ispira l'intero sistema di prevenzione e tutela sanitaria.

Molte delle malattie socialmente rilevanti sono riconducibili a fattori di rischio legati ad abitudini non corrette di vita e alle condizioni socioeconomiche e dell'ambiente, quali la qualità dell'aria, dell'acqua, il rumore, le radiazioni, la qualità del cibo, le caratteristiche delle abitazioni, l'organizzazione delle città, gli ambienti di lavoro (oltre il 40%, secondo i dati della Unione Europea), e solo in minima parte a fattori di rischio a livello genetico. La tutela della salute

attraverso lo strumento della diagnosi precoce consente di massimizzare la possibilità di cura e quindi la probabilità di guarigione da queste malattie, con effetti facilmente traducibili anche in un chiaro vantaggio socioeconomico.

Per tutti i motivi citati, il CPO promuove l'introduzione della prevenzione in ottica di genere nell'ambito dei controlli medici del personale previsti per legge. L'interesse dell'INFN in relazione a questo argomento è già emerso attraverso alcuni studi di fattibilità effettuati localmente dal Servizio centrale di medicina del lavoro. Il CPO suggerisce di muoversi in questa direzione su base nazionale, sia attraverso la divulgazione e l'informazione medica sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere, rivolta a tutti i dipendenti, sia inserendo esami clinici mirati, con modalità da definire, all'interno dei controlli medici previsti per legge.

Sicurezza in ottica di genere

La normativa attuale non impone al datore di lavoro la valutazione dei rischi legati alla salute riproduttiva, ma richiede unicamente alla lavoratrice di comunicare al datore di lavoro il suo stato di gravidanza ed al datore di lavoro di allontanarla dal luogo di lavoro, spostandola ad altre mansioni o, nel caso in cui questo non sia possibile, di sospenderla dalle proprie mansioni. Questo si traduce in un'automatica forma di discriminazione che obbliga la donna ad interrompere la propria attività lavorativa per un periodo spesso più lungo dell'astensione obbligatoria. L'azione che qui si propone è inerente alla valutazione dei rischi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche, recante l'attuazione delle direttive comunitarie riguardanti il "*miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*", ed è finalizzata alla adozione di misure di prevenzione per rendere l'ambiente di lavoro fruibile alle donne anche in età fertile e in gravidanza.

L'azione proposta si articola in 3 fasi successive:

1. individuazione delle tipologie di rischio ed indagine tra i lavoratori, tramite questionario, sulla percezione delle condizioni di salute e sicurezza legate al lavoro, adoperando indicatori atti a misurare le condizioni di salute e sicurezza per entrambi i sessi;
2. valutazione dei rischi in ottica di genere per tutti gli ambienti di lavoro ed indipendentemente dall'effettiva presenza di donne in essi, per l'accesso alle donne in ogni ambiente di lavoro e in ogni circostanza, ed individuazione delle eventuali misure di prevenzione;
3. attuazione delle misure di prevenzione individuate durante la seconda fase del progetto e campagna di informazione del personale, con opuscoli e seminari, per una corretta percezione del rischio.

2.3 Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Le statistiche di genere sono strumenti essenziali per l'adozione e la valutazione delle misure per la promozione delle pari opportunità. Gli indicatori e le analisi comparative consentono di misurare i progressi effettuati sulla via della parità; essi rivelano l'impatto differenziale sulle donne e sugli uomini di tutte le politiche, alcune delle quali ritenute erroneamente neutre rispetto al genere.

Analisi e studi recenti in diversi settori mostrano che, nonostante le leggi esistenti, continuano a prodursi condizioni sfavorevoli alle donne per l'accesso al lavoro nei profili a maggioranza maschili, per le retribuzioni, per la progressione in carriera, per la qualificazione professionale. Senza statistiche è difficile accorgersi degli esiti provocati dalle diverse forme di discriminazione, osservarne l'andamento in funzione del tempo e valutarne l'entità. Le pubbliche amministrazioni hanno un obbligo di trasparenza rispetto ai dati statistici disaggregati per genere previsti implicitamente dal più volte citato art. 7, comma 5 del D. Lgs 196/2000. Il CPO ritiene inoltre che la suddivisione per genere sia una prassi da adottare nella diffusione dei dati sul personale sia nelle pubblicazioni che nelle iniziative pubbliche sull'attività istituzionale dell'INFN, come è ormai d'uso nella maggioranza delle istituzioni di ricerca europee. L'obiettivo della rilevazione ed

elaborazione di dati ed informazioni disaggregati per sesso è previsto tra l'altro dalla già citata Direttiva Prodi-Finocchiaro.

La preparazione e lo studio di statistiche che riguardano la lettura di genere dei settori, dei profili e degli incarichi professionali è un contributo prioritario ed indispensabile alla promozione della presenza femminile nei livelli decisionali. Diversi punti - 1,2,9,10,11,12,13 - del PTAP 2002-2004 sono dedicati a questi argomenti. La verifica dell'attuazione del Piano in scadenza mostra proprio in questi settori le maggiori carenze. Sono emerse a più riprese difficoltà da parte della dirigenza nel produrre e fornire dati disaggregati per genere. E' mancata inoltre un'efficace ed efficiente collaborazione con il CPO per la definizione delle attività di osservazione e delle corrispondenti modalità di svolgimento sulla condizione del personale riguardo a temi come: avanzamenti di carriera, incarichi di responsabilità retribuiti per i diversi settori professionali, formazione, salari accessori, sussidi erogati.

E' ormai esperienza consolidata che la realizzazione dei punti del piano richiede elementi essenziali come prassi e strutture istituzionali, una chiara definizione delle responsabilità, il sostegno e la cooperazione tra i diversi settori dell'Istituto. Inoltre, i funzionari di grado elevato a tutti i livelli organizzativi devono essere sensibilizzati e devono dedicare l'attenzione necessaria alle questioni di genere. L'affermazione del *mainstreaming* della dimensione di genere richiede una cultura della parità adeguatamente radicata nelle istituzioni piuttosto che dipendere, per la sua sopravvivenza, dagli sforzi di singoli individui impegnati. La naturale variabilità e mobilità del personale istituzionalmente incaricato dell'attuazione delle strategie per le pari opportunità deve essere compensata da una formazione di buona qualità fornita in tutti i settori onde assicurare il radicarsi di una cultura di genere nell'Istituto.

2.3.1 Studi specifici di genere

Nel nuovo Piano si ritiene utile prevedere, oltre all'aggiornamento dei dati presenti nelle rilevazioni effettuate sulla fenomenologia di genere dell'INFN, già pubblicate nelle relazioni d'attività del CPO, la realizzazione di indagini statistiche su temi specifici quali:

- differenziali salariali: da una indagine sui bilanci delle famiglie effettuata nel 2000 dalla Banca d'Italia risulta che i redditi da lavoro delle donne sono inferiori mediamente del 24% rispetto a quelli degli uomini e che le differenze di reddito aumentano all'aumentare del livello professionale. La distribuzione del reddito rispetto al titolo di studio conferma che l'investimento in formazione è pagante sia per gli uomini che per le donne. Tuttavia al crescere del livello di istruzione il reddito medio da lavoro è nel caso delle donne sistematicamente inferiore rispetto a quello degli uomini, fino a raggiungere la metà di quello maschile per le specializzazioni post-laurea. Si ritiene importante valutare anche nell'INFN l'entità di questo fenomeno;
- carriere e responsabilità: la presenza femminile nelle carriere apicali è ancora inadeguata come l'attribuzione di responsabilità dirigenziali; per quantificare questi fenomeni si ritengono utili studi dell'evoluzione dell'inquadramento professionale in funzione del tempo.

Oltre alle analisi e agli studi di genere quantitativi, si ritiene importante eseguire ricerche - anche attraverso l'uso di questionari - volte a documentare la qualità e le modalità del lavoro delle donne, a comprendere il *significato dei ruoli* delle donne all'interno delle organizzazioni e, soprattutto, le *relative percezioni delle donne e degli uomini su questi temi*. Simili analisi sono indispensabili sia per l'identificazione e il superamento dei blocchi e degli ostacoli culturali e organizzativi che sfavoriscono il personale femminile, sia per la progettazione degli interventi necessari a favorire la crescita e lo sviluppo professionale delle donne e il loro accesso ai livelli decisionali, in particolare nelle istituzioni di ricerca. Queste istituzioni sono, infatti, un interessante laboratorio in quanto:

- in esse sono presenti competenze, profili e livelli corrispondenti a modi e tempi di lavoro diversi, necessari e complementari nell'attività scientifica;
- sono un esempio completo e complesso dei diversi tipi di segregazione femminile legati alle figure vecchie e nuove del lavoro femminile;

- aiutano a capire la generalità della “questione femminile” necessaria a definire azioni specifiche per le discriminazioni in un quadro unitario, senza spaccature ed incomprensioni, tra donne di diversi profili.

A questa visione d'insieme è da sempre improntata l'attività del CPO, nel quale operano insieme uomini e donne appartenenti a diversi livelli e profili professionali.

2.3.2 Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Allo scopo di promuovere la “*presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità*” dell'INFN, secondo le prescrizioni dei citati Programmi-obiettivo, si raccomanda il perseguimento di tutti i punti già approvati nel precedente PTAP riguardo alla pubblicazione di informazioni su commissioni, comitati, gruppi di lavoro, incarichi attribuiti dalla dirigenza nazionale e locale, con la relativa durata e scadenza. Per facilitare la migliore organizzazione e visibilità di tali informazioni, la loro pubblicazione dovrà avvenire in modo coordinato e non occasionale.

Per facilitare l'inserimento delle donne nelle posizioni più rappresentative e lo studio delle situazioni che possono ostacolare la progressione di carriera delle donne, si propone la pubblicazione delle percentuali di genere relative alle domande presentate ed ai vincitori nominati in tutti i concorsi. Sempre per le medesime finalità si raccomanda il rinnovamento ciclico delle nomine, evitando quanto più possibile il cumulo di incarichi su uno stesso soggetto (cfr D. Lgs 165/01, art. 53) e generalizzando il principio della possibilità di un solo rinnovo per tutti gli incarichi. In osservanza dell'espresso obbligo posto dall'art.19, comma 5-ter D. Lgs 165/01, per quanto riguarda, poi, i criteri per il conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, l'Istituto terrà conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7 del decreto in argomento. Si auspica inoltre che possa essere seguita la “buona prassi” di nominare sempre una congrua percentuale di donne (almeno un terzo), non solo nei casi previsti dagli obblighi di legge, anche al fine di dare attuazione al contenuto minimo del piano triennale previsto dal D. Lgs 196/2000 (art.7, comma 5) di promuovere, fra l'altro, “*il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*”. Si raccomanda inoltre di allegare a tutti i provvedimenti di nomina il curriculum dell'incaricato.

2.3.3 Anagrafe delle competenze

Per individuare ed eliminare progressivamente le forme istituzionalizzate di esclusione orizzontali e verticali che ostacolano la presenza qualificata delle donne e la loro progressione in carriera, si ribadisce la validità della proposta già presente nel piano precedente, ma non realizzata, della creazione di una Anagrafe delle Competenze per il censimento delle esperienze del personale dipendente e associato dell'INFN:

- per il personale ricercatore e tecnologo: raccolta di dati su partecipazione a concorsi, pubblicazioni, carriera scientifica, finanziamenti per progetti di ricerca nazionali ed internazionali, presenza in gruppi di ricerca, in organismi elettivi, di nomina politica o istituzionale;
- per il personale tecnico ed amministrativo: raccolta di dati analoghi, partendo dalla considerazione dei curricula professionali,

in modo da consentire, in entrambi i settori, corrette comparazioni e valutazioni, nel tempo, della crescita della qualificazione professionale.

L'Anagrafe delle Competenze costituisce una banca di dati nella quale le informazioni siano organizzate in modo chiaro, siano facilmente accessibili e possano essere utilizzate per

- rendere disponibili agli organi deliberanti informazioni per facilitare e rendere più trasparenti nomine, incarichi, attribuzioni di responsabilità;
- introdurre elementi il più possibile oggettivi nei criteri di valutazione;
- controllare l'evoluzione dei percorsi di carriera, permettendo eventualmente di intervenire con meccanismi correttivi che favoriscano le pari opportunità;
- disporre di una base di dati completa, oggettiva ed aggiornata, per il corretto sviluppo di politiche retributive incentivanti, equamente distribuite fra i due sessi

2.4 Sviluppo della cultura di genere: formazione ed informazione

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità uomo-donna richiedono interventi specifici che abbiano lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi fondati sulla diversità di genere e di integrare istruzione, formazione e ricerca con l'inserimento di tematiche della parità, in modo da favorire la promozione della presenza femminile nelle posizioni lavorative ad ogni livello.

Questo è anche uno dei punti fondamentali esplicitamente stabiliti nel Protocollo d'intesa *per la realizzazione congiunta di azioni di sostegno, monitoraggio e valutazione degli interventi per la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità uomo-donna* firmato nel marzo 2004 tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Dipartimento per le Pari Opportunità. Nel documento citato vengono individuati gli strumenti atti allo scopo, tra i quali, in particolare:

- la programmazione e la progettazione delle tematiche di genere negli interventi formativi professionali ad ogni livello, e nella formazione del personale che opera nel settore della formazione stessa;
- la messa a punto di un sistema di indicatori per la valutazione e la autovalutazione dei processi educativi e formativi finalizzati alla realizzazione delle pari opportunità, alla valorizzazione del genere femminile, alla cura di sé sia degli uomini che delle donne;
- la documentazione dei processi formativi e l'identificazione ed elaborazione di buone prassi sulla cultura di genere.

L'attività formativa dell'INFN ha conosciuto, negli ultimi anni, un notevole sviluppo. I corsi di formazione effettuati hanno avuto una significativa importanza nella crescita professionale dei dipendenti, grazie all'approfondimento delle conoscenze ed esperienze dei singoli, risorsa fondamentale per un migliore svolgimento del lavoro e per la progressione professionale.

Il CPO dell'INFN, con l'intento di promuovere misure idonee a favorire le pari opportunità tra i generi, propone azioni relative a due distinte linee d'intervento:

1. attività di divulgazione ed informazione sulle problematiche di genere e di pari opportunità;
2. attività di formazione che preveda la rivisitazione in ottica di genere dei programmi formativi dell'Istituto e preveda, inoltre, l'inserimento delle pari opportunità tra gli argomenti ufficiali nei programmi di formazione professionale per i dirigenti e per il personale dell'Istituto.

L'attività di divulgazione ed informazione può essere attuata in varie forme:

- iniziative interne all'Istituto come l'organizzazione di seminari di informazione ed orientamento promossi dal CPO nelle varie sedi dell'INFN e la diffusione di materiale divulgativo (opuscoli, pubblicazioni ed audiovisivi) su problematiche di genere e di pari opportunità e sull'attività del CPO e dell'Istituto in proposito;
- organizzazione di convegni in materia di pari opportunità a livello nazionale, anche in collaborazione con altre istituzioni, partecipazione a gruppi di studio nazionali ed internazionali, presentazione dell'attività del CPO e delle politiche per la parità sia nelle pubblicazioni che nelle iniziative pubbliche sull'attività istituzionale dell'INFN, come è ormai d'uso nella maggioranza delle istituzioni di ricerca europee.

La seconda linea d'intervento riguarda l'inserimento delle pari opportunità nei programmi di formazione dell'Istituto, in applicazione del più volte citato D. Lgs 165/01 (art. 7, comma 4) *"Le Pubbliche Amministrazioni curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica amministrazione"*.

Per lo sviluppo della cultura di genere, il CPO propone cicli di seminari di formazione del personale, compreso quello con qualifiche dirigenziali, per gruppi omogenei (profili e aree) su:

- storia e legislazione della parità e delle pari opportunità;
- aspetti di genere dell'organizzazione del lavoro.

I seminari saranno realizzati in orario di servizio con il rilascio di un attestato da inserire nel proprio curriculum, in quanto formazione certificata e pertinente. Tali seminari potranno prevedere anche la collaborazione di altre istituzioni.

La partecipazione alla formazione delle dipendenti deve essere garantita secondo quanto disposto dal D. Lgs. 165/2001 (art. 57, lett c): *“Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare”*.

3. Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive

L'attuazione del Piano triennale assume un'importanza almeno paragonabile a quella dell'adozione del Piano stesso. All' art. 5 del CCNI dell'INFN stipulato in data 3 novembre 2003 è prevista la verifica periodica dell'attuazione del PTAP, effettuata in collaborazione con il CPO. A tale proposito il CPO propone di effettuare il controllo *in itinere* del piano con frequenza per lo meno annuale, al fine di valutare ed adeguare tempi e modi di attuazione, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo. Si propone che le risultanze di tale verifica siano inserite nella relazione illustrativa del Presidente dell'Istituto allegata al Rendiconto Generale. Si propone, inoltre, che l'amministrazione provveda, assieme al CPO, ad avviare tempestivamente la progettazione del piano per il successivo triennio, valutato l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel triennio precedente.

A tal fine si propone l'istituzione di un *Osservatorio* ufficiale dell'INFN, nel quale sia rappresentato il CPO, con le seguenti funzioni:

- verifica periodica dell'attuazione del PTAP e del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti;
- valutazione della strategia dell'Istituto per l'attuazione delle pari opportunità;
- valutazione dell'impatto di genere dell'azione amministrativa dell'Istituto.

Le verifiche e le valutazioni prodotte dall'Osservatorio saranno rese pubbliche e diffuse tra i dipendenti e gli associati dell'Istituto.

Una tabella riassuntiva delle linee d'intervento proposte per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN è allegata in Appendice.

Bibliografia:

- *“Guida ai Piani di Azioni Positive”* a cura di Grazia Morra, Consigliera di Parità della provincia di Venezia (ottobre 2004), pubblicato in:
<http://www.provincia.venezia.it/html/Home.asp?IDMenu=9572&IDDettaglio=1&IDOdq=1363#>
- *Piani Triennali di Azioni Positive* già approvati presso istituzioni pubbliche tra le quali: Università di Camerino, Università di Genova, Università di Venezia, Provincia di Milano
- *Atti del Convegno “Pari Opportunità nelle Istituzioni di Ricerca”* organizzato dai CPO del CNR e dell'INFN (Roma, giugno 2002)
- *“Opportunità Salute”* (2004), pubblicazione del progetto “Salute e Prevenzione”, iniziativa nazionale di informazione e prevenzione oncologica a cura di vari CPO (Gruppo FFSS, INAIL, ISS, ACI, SIANA-ENAV, INFN)