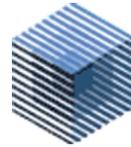


Appendice C

Istituto Nazionale di Fisica della Materia



Piano INFM di azioni positive per la promozione delle pari opportunità

Triennio 2001-2003

1. - Premessa

2. - Le azioni effettuate

- 2.1 Le indagini sul tema delle pari opportunità
- 2.2 La partecipazione a indagini e discussioni nazionali sulle pari opportunità
- 2.3 Le selezioni di personale
- 2.4 L'assegnazione di borse di studio e di assegni di ricerca
- 2.5 La flessibilità dell'orario di lavoro
- 2.6 Le azioni a sostegno dell'aggiornamento professionale: l'allestimento di nursery durante i convegni

3. - Il piano per il periodo 2001-2003

- 3.1 Monitoraggio dei dati sulla componente femminile
 - 3.1.1 Il database sulla produttività scientifica
 - 3.1.2 I dati sulla partecipazione alle procedure selettive
 - 3.1.3 Il database delle competenze
- 3.2 Incarichi di responsabilità e partecipazione al processo decisionale
 - 3.2.1 La rappresentatività femminile nelle commissioni INFM
 - 3.2.2 Il coinvolgimento nel monitoraggio e nella valutazione delle attività
- 3.3 Le sedi di discussione e di iniziativa sulle pari opportunità
 - 3.3.1 Le sedi di discussione e di iniziativa nell'INFM
 - 3.3.2 Le sedi di discussione e iniziativa nazionali e internazionali
- 3.4 Le azioni a supporto della maternità
 - 3.4.1 Gli interventi a favore delle titolari di assegni di ricerca
 - 3.4.2 La realizzazione della nursery INFM
 - 3.4.3 Il progetto di un centro per l'infanzia
 - 3.4.4 La collaborazione per la realizzazione di un centro estivo

ALLEGATI:

Allegato 1. Personale INFM per profilo, genere e tipo di contratto

Allegato 2. Partecipazione alle selezioni INFM nel 2000 per profilo e per genere

Allegato 3. Composizione degli organi e delle principali commissioni di lavoro

1. - Premessa

L'Istituto Nazionale per la Fisica della Materia è un Ente Pubblico di Ricerca con sede a Genova che promuove, coordina e realizza ricerche di tipo fondamentale e applicativo in settori di punta della scienza e della tecnologia dei materiali. Nato nel 1986 come Consorzio Interuniversitario e trasformato in Istituto Nazionale dal dlgs. 30 giugno 1994, n. 506, l'INFN è costituito da una rete di 42 strutture operative con sede nelle principali Università: in esse operano oltre 2.500 persone (di cui 240 attualmente dipendenti dell'Istituto) tra docenti universitari, specialisti, ricercatori, tecnici e giovani in formazione.

L'INFN:

- sostiene la ricerca nazionale nel campo della Fisica della Materia operando in stretta collaborazione con le Università;
- promuove la partecipazione della comunità scientifica italiana ai programmi di ricerca dei Grandi Laboratori Internazionali di Ricerca;
- sviluppa programmi e Progetti di Ricerca Avanzata nell'ambito dei propri laboratori e Unità di Ricerca;
- promuove e valorizza i risultati scientifici della ricerca e la loro applicazione, contribuendo allo sviluppo tecnologico del Paese;
- realizza iniziative di formazione scientifica per giovani ricercatori e tecnici, con l'obiettivo di accrescerne le capacità di ricerca.

Fin dalla sua costituzione l'INFN ha sempre promosso una "cultura delle competenze" volta alla valorizzazione delle capacità professionali indipendentemente da considerazioni legate al genere. Tale politica ha nel tempo dimostrato la propria efficacia e ad oggi dei 240 dipendenti dell'Istituto, il 46% è rappresentato da donne.

In allegato 1 è riportata la distribuzione del personale INFN per profilo, genere e tipo di contratto dal 1997 al 2001: come si può notare, anche a causa della giovane età dell'Istituto, il personale INFN ha una consistenza decisamente inferiore rispetto agli altri Enti di ricerca, che non sempre consente di ottenere numeri significativi dal punto di vista dell'indagine statistica.

È comunque possibile osservare alcuni fenomeni:

1. mentre la distribuzione per genere sul totale dei dipendenti è abbastanza equilibrata, emergono differenze molto sensibili tra i profili professionali: la componente femminile rappresenta l'84% del totale per gli amministrativi, il 21% per i ricercatori e il 27% per i tecnologi;
2. per gli amministrativi la distribuzione per genere non varia in maniera statisticamente significativa in funzione del livello di sviluppo di carriera all'interno del profilo (dei 3 dirigenti dell'Istituto, 2 sono donne e degli attuali 10 funzionari 8 sono donne);
3. per i ricercatori e i tecnologi la distribuzione per genere varia sensibilmente in funzione del livello di sviluppo di carriera all'interno del profilo (tra i 6 primi ricercatori e i 3 primi tecnologi non ci sono donne) e in funzione del tipo di contratto (tra i 23 ricercatori a tempo indeterminato solo 3 sono donne; tra gli 8 tecnologi a tem-

po indeterminato non ci sono donne).

La minor presenza delle donne agli apici della carriera di ricerca è un fenomeno non esclusivo dell'INFN, ma comune a diversi Enti di ricerca a livello nazionale e internazionale, particolarmente per la fisica. Le cause sono attualmente oggetto di studio e di discussione, come testimoniato per esempio nel "Primo rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca Italiani" a cui l'INFN ha contribuito insieme con altri Enti (recentemente pubblicato con il titolo "Figlie di Minerva", a cura di R. Palomba, Franco Angeli, Milano, 2000; nel seguito citato come FdM).

In considerazione delle problematiche esposte, le azioni positive concretamente svolte dall'Istituto e programmate per il futuro, pur se destinate alla totalità del personale che opera all'interno dell'INFN, sono particolarmente dedicate alle donne e, nello specifico, alle professioniste coinvolte in attività di ricerca.

2. - Le azioni effettuate

2.1. - Le indagini sul tema delle pari opportunità

È innegabile che l'adeguata conoscenza del fenomeno dell'inserimento della donna nel mondo della ricerca scientifica sia un presupposto irrinunciabile per un corretto sviluppo di piani di azioni positive.

Per questa ragione l'INFN ha avviato una politica di ristrutturazione dei propri database in modo da rendere possibile un'analisi disaggregata per genere per tutti gli aspetti della vita dell'Istituto.

Accanto ai dati di base sul personale, è già stato possibile ottenere dati ulteriori, solitamente non disponibili, per esempio riguardo alla partecipazione dei due sessi alle selezioni INFN. Come mostrato in Allegato 2, la distribuzione per genere delle domande varia molto sensibilmente da profilo a profilo; le domande presentate da donne sono il 34.3% del totale per assegni di ricerca o borse, sono rispettivamente il 20.4%, il 33.3% e il 4.5% per il personale ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre sono il 72.5% per il personale amministrativo-gestionale. Ciò significa che spesso l'origine delle disparità nella presenza femminile non è dovuta al processo di selezione in sé, ma va probabilmente ricercata in fasi precedenti della formazione e dello sviluppo della carriera di ricerca.

Altri dati preliminari, relativi tra l'altro alle pubblicazioni e coordinamento di progetti, sono stati raccolti e pubblicati nel Rapporto FdM.

2.2. - La partecipazione a indagini e discussioni nazionali sulle pari opportunità

Il problema delle disparità di genere nel mondo della ricerca attraversa tutti gli Enti di ricerca sia a livello nazionale che internazionale. Negli ultimi anni si sono aperte diverse sedi di discussione con lo scopo di analizzare comparativamente la situazione, proporre le possibili azioni positive e valutare quelle che sono già state intraprese.

A partire dal 1999, l'INFN ha partecipato attivamente al gruppo di lavoro, comprendente rappresentanti dei principali Enti di ricerca italiani, che ha prodotto il "Primo

rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca Italiani” (FdM) sopra citato. Qui si è approfondita la conoscenza dei percorsi femminili nella ricerca e nella produzione scientifica in Italia. Fra i diversi dati forniti dalla pubblicazione uno, di partenza, merita particolare attenzione: le donne costituiscono circa il 50% dei laureati in materie scientifiche, ma ai livelli più alti della carriera scientifica, la percentuale di presenza precipita al di sotto del 10%.

Non è dunque vero che le donne non accedono alle carriere scientifiche perché sono poche o poco preparate fin dall’inizio, mentre risulta confermata l’ipotesi che le donne incontrino difficoltà a procedere nelle carriere in fasi successive a quelle della laurea e della specializzazione professionale. Risulta inoltre confermato il fatto che la situazione descritta per l’INFIM è complessivamente simile a quella riscontrata negli altri enti.

L’INFIM ha inoltre partecipato con una sua rappresentante al Gruppo di Lavoro “Donne e scienza” istituito presso il MURST, che coordina tra l’altro i contributi italiani alle politiche comunitarie su questi temi.

Infine, vale la pena di segnalare la partecipazione di componenti dell’Istituto a sedi di lavoro e di dibattito internazionale relative alle donne nella Fisica, come per esempio il “Working Group on Women in Physics”, recentemente istituito dalla International Union for Pure and Applied Physics (IUPAP), che sta analizzando comparativamente i dati e le politiche a livello internazionale (vedi: www.iupap.org).

2.3. - Le selezioni di personale

La partecipazione della componente femminile ai processi di reclutamento varia sensibilmente da profilo a profilo: tendenzialmente, infatti, si nota la massima partecipazione femminile per le posizioni gestionali, mentre la percentuale si inverte drasticamente nelle posizioni da ricercatore e tecnologo e per l’assegnazione di assegni di ricerca e di borse di studio, come discusso nel Par. 2.1 e mostrato dai dati in Allegato 2.

Per sostenere la partecipazione del genere femminile soprattutto alle procedure di selezione per posizioni di ricerca, l’INFIM ha formalizzato all’interno dell’art.2 del proprio “Manuale di reclutamento del personale” la promozione delle pari opportunità prevedendo in coda al testo di ogni bando la dicitura “l’INFIM promuove azioni positive e garantisce le pari opportunità nel reclutamento e nell’accesso al lavoro. Le donne sono invitate a partecipare alla presente selezione.”

Per quanto attiene la composizione delle commissioni di selezione, l’INFIM non ha riservato quote al genere femminile all’interno delle commissioni, seguendo invece il principio ispiratore della competenza nelle discipline oggetto della selezione. Per tale ragione risulta molto alta la partecipazione delle donne in commissioni di selezione di personale gestionale, mentre è molto bassa in quella per posizioni scientifiche.

2.4. - L’assegnazione di borse di studio e di assegni di ricerca

Le borse di studio e gli assegni di ricerca costituiscono di fatto il primo passo per l’inserimento dei ricercatori all’interno del mondo della ricerca. Ad oggi le donne costituiscono circa il 55% dei titolari di tali tipo di incarico, a riprova del fatto che la scarsa pre-

senza femminile nel mondo della ricerca non è dovuta ad uno scarso interesse della componente femminile per la scelta di carriere scientifiche.

Fra le iniziative di particolare rilievo, vale la pena citare il progetto realizzato dall'Istituto nel periodo 1998-2000 e finanziato dal Fondo Sociale Europeo tramite il Ministero del Lavoro per l'assegnazione di borse di studio professionalizzanti a giovani diplomati e laureati in discipline tecnico scientifiche. Delle 162 borse complessivamente assegnate, il 50% sono state a favore di donne.

2.5. - La flessibilità dell'orario di lavoro

L'Istituto applica notevoli flessibilità di orario a favore di tutte le categorie di personale nell'ambito della normativa vigente; per quanto riguarda le ricercatrici e tecnologhe, l'Istituto ha di recente fatto ricorso all'assegnazione del contratto di lavoro part-time anche a favore di tale categoria professionale (posto che i vincitori delle selezioni sono stati comunque valutati come i candidati più competenti).

2.6. - Le azioni a sostegno dell'aggiornamento professionale: l'allestimento di nursery durante i convegni

La formazione continua è il principio attraverso cui i ricercatori possono garantirsi un adeguato livello di aggiornamento in un sistema di riferimento che cambia di continuo e che deve continuamente produrre innovazione.

È spesso difficoltoso per le ricercatrici potersi garantire un adeguato livello di aggiornamento, poiché questo presuppone un'assidua frequentazione di congressi, scuole, seminari e convegni, spesso fuori Italia, la cui organizzazione non tiene conto dei problemi "logistici" di chi ha una famiglia. Per ovviare a tali problemi e consentire un'adeguata partecipazione femminile ai momenti di aggiornamento professionale, l'INFN a partire dal 2000, in occasione dell'INFMeeting, il congresso nazionale di Fisica della Materia, organizza un servizio di Nursery congressuale, per permettere alle giovani ricercatrici di tutta Italia di partecipare ai lavori del Congresso portando con sé i figli.

La prima edizione del servizio di nursery, allestito presso l'INFMeeting di Genova (12-18 giugno 2000) anche con l'ausilio del Comune di Genova, ha riscosso un grande successo, consentendo la partecipazione di numerose ricercatrici che, in assenza del servizio, non avrebbero potuto partecipare ai lavori del Congresso.

Il servizio è stato nuovamente organizzato in occasione del Congresso 2001 svolto presso il Palazzo dei Congressi di Roma EUR e appena concluso.

3. - Il piano per il periodo 2001-2003

La programmazione delle azioni positive per il triennio 2001-2003 costituisce un'ulteriore evoluzione delle politiche già attuate e tende da un lato a concentrarsi sul rafforzamento degli strumenti atti a favorire le condizioni di lavoro del personale femminile in servizio o da assumere e dall'altro a rimuovere alcune delle possibili cause alla base di un minor inserimento delle donne nel mondo della ricerca. Le azioni programmate e in parte già avviate mirano quindi sia a garantire un più approfondito monitoraggio dei

dati sull'evoluzione delle carriere femminili, sia a realizzare concreti interventi operativi a sostegno dello sviluppo professionale.

3.1. - Monitoraggio dei dati sulla componente femminile

Monitorare con costanza i dati sull'evoluzione della componente femminile è uno degli strumenti principali per conoscere la dimensione del fenomeno, verificarne l'impatto ed elaborare nuove strategie per il futuro.

Per tale ragione, a partire dal 2001, l'Istituto ha provveduto ad inserire il campo "genere" in tutti i propri database al fine di consentire un corretto e costante monitoraggio della presenza femminile in tutti i settori di attività dell'Istituto.

Anche tutta la modulistica predisposta dall'Istituto per il dialogo con l'esterno (ad esempio moduli per la partecipazione a selezioni, richieste di afferenza, ecc.) ha un campo dedicato all'identificazione del sesso.

3.1.1. - Il database sulla produttività scientifica

A partire dal 1997 l'INFM ha costruito un proprio database ("Evidenze") attraverso il quale registra con estremo dettaglio l'attività scientifica di tutti gli oltre 2500 afferenti all'Istituto. A partire dal 2000, "Evidenze" viene utilizzato anche per ottenere dati rilevanti e sistematizzati circa la presenza delle donne nelle diverse attività e iniziative dell'Istituto e, soprattutto, circa il loro coinvolgimento all'interno di organismi decisionali o il grado di responsabilità che ricoprono sui singoli progetti.

Per il futuro, l'INFM sta riprogettando i diversi database (scientifici, gestionali e amministrativi) per renderli più omogenei ed interfacciabili, anche al fine di ottenere informazioni complete ed esaustive sul ruolo delle donne nell'Istituto.

3.1.2. - I dati sulla partecipazione alle procedure selettive

Un costante monitoraggio sulle domande di partecipazione alle selezioni consente già oggi e consentirà via via in futuro di seguire l'evoluzione della partecipazione e del successo delle donne nei processi di reclutamento, al fine di identificare ulteriori azioni volte alla maggiore partecipazione della componente femminile.

3.1.3. - Il database delle competenze

A valle delle azioni inserite nella nuova revisione del Regolamento del Personale dell'Istituto, che sanciscono l'avvio di procedure di valutazione delle prestazioni e delle competenze di tutto il personale INFM, è attualmente in corso di costruzione un "database delle competenze" che mira da un lato al censimento delle conoscenze e delle esperienze del personale INFM e dall'altro alla registrazione nel tempo dei percorsi di carriera seguiti dai giovani in formazione presso l'Istituto (circa 400 borse e assegni di ricerca erogati ogni anno). Il database potrà essere utilizzato per diversi scopi:

- coinvolgere maggiormente il personale INFM nelle attività dell'Istituto, avendo anche la possibilità di segnalare i nominativi di donne particolarmente preparate in determinate discipline;

- monitorare l'evoluzione dei percorsi di carriera intervenendo con meccanismi correttivi che favoriscano le pari opportunità;
- disporre di una base di dati completa, oggettiva e aggiornata per il corretto sviluppo di politiche retributive incentivanti equamente distribuite fra i due sessi.

3.2. - Incarichi di responsabilità e partecipazione al processo decisionale

Sia a livello italiano che europeo, i dati circa la distribuzione delle donne nelle attività scientifiche indicano che le donne sono largamente escluse dai processi decisionali, essendo la loro presenza negli organi di governo e di controllo degli enti e istituti di ricerca molto ridotta. È stato mostrato che sono poche anche le donne responsabili di progetti di ricerca.

Attualmente l'INFN non sfugge a questa situazione, come mostrato nell'Allegato 3.

3.2.1. - La rappresentatività femminile nelle commissioni INFN

Per evitare che i fenomeni sopra descritti si aggravino ulteriormente, e per favorire il loro superamento, a partire dal 2001 lo sforzo dell'INFN si concentra sull'obiettivo di una maggiore partecipazione femminile al processo decisionale politico e strategico dell'Istituto. Un primo sforzo è stato avviato per alcune delle principali commissioni con compiti di coordinamento e programmazione delle attività (v. Allegato 3). Entro il 2003 la partecipazione femminile verrà ulteriormente potenziata.

3.2.2. - Il coinvolgimento nel monitoraggio e nella valutazione delle attività

A valle del processo decisionale si colloca quello di valutazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti. A partire dal 2001 sono 3 (su 5 progetti totali) le donne nominate monitori dei Progetti di Ricerca Avanzata dell'Istituto. Si tratta di progetti di ricerca triennali finanziati dall'Istituto a valle di un processo di selezione competitivo. Il potenziamento della presenza femminile anche in questo campo mira al maggior coinvolgimento delle donne in fasi delicate dello svolgimento di progetti importanti.

3.3. Le sedi di discussione e di iniziativa sulle pari opportunità

3.3.1. - Le sedi di discussione e di iniziativa nell'INFN

Accanto all'impegno a portare avanti l'iniziativa sulle pari opportunità negli organi di governo e in tutte le sedi dell'Istituto, l'INFN sosterrà da subito l'attivazione e lo sviluppo di sedi specifiche di discussione e d'iniziativa sulle pari opportunità. In particolare verrà sostenuta anche finanziariamente l'attività del Comitato pari opportunità, in corso di costituzione, e di gruppi di lavoro sulle donne nella ricerca.

3.3.2. - Le sedi di discussione e di iniziativa nazionali e internazionali

L'INFN intende continuare a favorire e sviluppare ulteriormente la partecipazione alle sedi più qualificate di discussione e iniziativa sulle pari opportunità anche a livello nazionale e internazionale, sia in termini di presenza istituzionale, sia in termini di partecipazione di ricercatrici interessate.

3.4. - Le azioni a supporto della maternità

La scarsa presenza delle donne agli apici della carriera (soprattutto scientifica, ma, più in generale, in qualunque settore) è dovuta in gran parte alla difficoltà di conciliare carichi familiari e lavoro. Pertanto un adeguato piano di azioni positive deve prima di tutto garantire un adeguato supporto alle donne che lavorano, in termini di infrastrutture disponibili. Questo è particolarmente importante in considerazione del fatto che la carriera scientifica comporta una forte specializzazione che, nel tempo, rende insostituibili le differenti figure professionali, soprattutto nei casi di assenze per periodi brevi come nel caso dell'astensione dal lavoro per maternità. Per tale ragione, molte delle azioni effettuate dall'INFM e programmate per il futuro si concentrano in particolar modo su questo tema. Un primo piccolo contributo fornito dall'Istituto allo scopo di non isolare il personale femminile dal proprio contesto lavorativo durante la maternità è quello di fornire una connessione internet da casa durante l'astensione dal lavoro: in questo modo la donna può comunque accedere alla propria posta e tenersi aggiornata su quanto accade sul luogo di lavoro.

3.4.1. - Gli interventi a favore delle titolari di assegni di ricerca

Per il triennio 2001-2003 particolare attenzione viene dedicata alle titolari di assegni di ricerca, che di fatto costituiscono il gruppo più consistente di personale impegnato nella formazione e nella ricerca e che necessitano di un maggiore sostegno per un corretto sviluppo di carriera.

Poiché è proprio durante l'età in cui si è titolari di assegni che si può vivere la maternità, rischiando che questo provochi difficoltà nel successivo accesso a posizioni professionali superiori, l'Istituto ha deciso di istituire con risorse proprie un fondo destinato alla copertura dei periodi di maternità delle giovani assegniste. La titolare di un assegno in maternità potrà godere di un periodo di astensione dal lavoro pari alla durata della maternità facoltativa dei lavoratori dipendenti, percependo comunque l'importo della rata dell'assegno e prolungando quindi la durata totale dell'assegno di ricerca. Si segnala che questo risultato è stato fortemente auspicato sia dal gruppo di lavoro MURST "Donne e Scienza", sia da molti Comitati pari opportunità di Enti di ricerca. Dato che l'INFM è il primo Ente di ricerca dove è stato possibile far partire questa iniziativa, è intenzione dell'Istituto mettere a disposizione di tutti gli Enti le competenze, l'esperienza e i dati utili ad estendere questa iniziativa.

3.4.2. - La realizzazione della nursery INFM

Dopo la prima esperienza di realizzazione di una nursery durante l'INFM Meeting 2000, l'Istituto, accogliendo le richieste avanzate dal CRAL INFM, ha partecipato alla realizzazione di una nursery (il Girasole di Campi) destinata ai figli dei dipendenti, borsisti, assegnisti INFM presso la sede nazionale dell'Istituto di Genova ed aperta anche ad altre aziende esterne. La struttura è stata inaugurata il 12 aprile 2001.

Presso la sede di Genova la presenza delle donne è pari all'85%, con una età media di 33 anni; tali dati già da soli sono sufficienti a far comprendere la forte sensibilità dell'Isti-

tuto al tema della maternità e dello sviluppo di carriera della componente femminile. Occorre qui ricordare le peculiarità del mercato del lavoro della ricerca scientifica, caratterizzato da tre elementi principali: focalizzazione, mobilità internazionale e evoluzione continua. L'output dell'attività di ricerca è la produzione di nuove conoscenze, la continua innovazione in campo scientifico e tecnologico sono un presupposto irrinunciabile per chiunque operi in questo settore. Al fine quindi di creare condizioni favorevoli alla crescita professionale del personale femminile fornendo un servizio di alta qualità, flessibile e differenziato in relazione alle specifiche esigenze lavorative e familiari l'INFN si è attivamente impegnato sul fronte dei servizi resi ai dipendenti e delle infrastrutture a sostegno della donna.

L'allestimento della nursery mira al miglioramento della qualità della vita della famiglia permettendo la crescita e la socializzazione del bambino e dando la possibilità al genitore che lavora di gestire il proprio lavoro senza rinunciare alla carriera.

In via transitoria, l'Istituto, facendosi parte attiva nel coinvolgimento sui problemi legati alla maternità e rispondendo alle richieste avanzate dal CRAL INFN, ha provveduto a mettere a disposizione dei locali da adibire a nursery, individuando uno spazio di circa 90 mq all'interno della zona uffici ove ospitare fino a 8 bambini in età 0-3 anni. Con il contributo di aziende operanti nella zona, si è proceduto all'allestimento di un'area gioco, area riposo e bagni. Il servizio è gestito dal CRAL INFN, che ha a sua volta provveduto all'individuazione di professionisti in grado di rendere un elevato grado di servizio agli utenti della nursery, affidando il servizio alla cooperativa KALEIDO (creata a partire da un corso di formazione del Comune), che aveva già collaborato con l'INFN allestendo il servizio di nursery nel corso dei lavori del Congresso Nazionale di Fisica del Giugno 2000 a Genova.

Le spese per le prestazioni di baby-sitting sono sostenute direttamente dai dipendenti che usufruiscono del servizio, erogato con la massima flessibilità (rispondendo alla necessità di coprire la fascia oraria 8.00 - 18.00). In caso di malattia del bambino, le educatrici della cooperativa sono in grado di assicurare un servizio di baby-sitting presso l'abitazione dei dipendenti.

A partire dal 2000 parte delle risorse destinate al finanziamento delle iniziative socio assistenziali sono state inoltre dedicate alla promozione di questa iniziativa presso altre sedi INFN, Università e Istituzioni di ricerca.

Si ritiene particolarmente importante estendere questa esperienza ad altre sedi dove siano concentrate ricercatrici e borsiste dipendenti (o afferenti) all'Istituto. Una di queste sedi è certamente Trieste, dove ha sede il Laboratorio TASC (laboratorio nazionale INFN) e dove sono presenti o in corso di assunzione numerosi ricercatori e assegnisti dell'Istituto e di altri Enti di ricerca, in buona parte attivi presso il Laboratorio di Luce di Sincrotrone "Elettra." Al momento l'Istituto sta quindi trasferendo la propria esperienza a Trieste e si prevede che il servizio verrà avviato a breve. L'Istituto sta anche rispondendo alle manifestazioni d'interesse del Politecnico di Torino e dell'Università Cattolica di Brescia, e intende proseguire questa attività presso altre sedi promuovendo particolarmente le collaborazioni con altri enti e università.

3.4.3. - Il progetto di un centro per l'infanzia

Fra i programmi futuri dell'INFM vi è l'ambizioso progetto di creare un centro per l'infanzia in uno stabile (ex cabina elettrica) del complesso di Villa Brignole di Genova ove ha sede l'Istituto. Il progetto, per la cui realizzazione è già stato compiuto uno studio di fattibilità completo e si sono inoltrate domande di finanziamento a fondazioni private, prevede la realizzazione di una struttura a 2 piani con giardino su una superficie di circa 1500 mq, ove ospitare un più ampio numero di bambini nell'età 3 mesi - 3 anni, consentendo l'accesso anche ai figli di dipendenti delle aziende dell'area circostante l'Istituto, che già hanno manifestato fortissimi consensi per l'iniziativa.

3.4.4. - La collaborazione per la realizzazione di un centro estivo presso la Sede dell'Istituto

Sempre al fine di favorire lo sviluppo professionale della componente femminile, cercando di conciliare le esigenze familiari e di carriera, il CRAL dell'Istituto sta collaborando alla realizzazione di un centro estivo per bambini fino a 12 anni (nei periodi metà giugno - metà settembre) che garantirà un servizio continuativo (lunedì - venerdì) durante il periodo di chiusura delle scuole. L'INFM metterà a disposizione un'ampia zona verde sulla collina retrostante il complesso di Villa Brignole. La creazione di un centro estivo consentirà, inoltre, di contribuire alla riqualificazione del territorio recuperando l'uso delle aree verdi mediante la riscoperta della cultura agricola e delle tradizioni regionali e popolari anche attraverso il coinvolgimento di anziani della zona che si sono resi disponibili a trasmettere ai bambini il loro patrimonio di conoscenze e tradizioni.

Allegato 1 - Personale in forza presso INFM 1997-2001

	Donne	% donne	Uomini	%uomini	Totale
al 31/12/1997	57	57	43	43	100
al 31/12/1998	74	47	85	53	159
al 31/12/1999	86	44	110	56	196
al 31/12/2000	113	49	117	51	230
al 8/6/2001	111	46	130	54	241

Allegato 2 - Partecipazione alle selezioni INFM nel 2000 per genere e profilo professionale

Tipo di posizione	Bandite nel 2000	Domande (F)	Domande (M)	Totale domande
Assegno o borsa	143	67	128	195
Ricercatori	24	11	43	54
Tecnologi	6	6	12	18
Personale gestionale	26	375	142	517
Personale tecnico	16	3	64	67
Totale	215	462	389	851

Allegato 3 – Composizione degli organi e delle principali commissioni di lavoro

Organo	N° membri	N° donne
Presidente	1	0
Consiglio Direttivo	42	0
Giunta Esecutiva	5	0
Consiglio Scientifico	7	0
Giunta di Sezione	30	3

Commissione	Attività	N° membri	N° donne
Luce di sincrotrone	Indirizzo e coordinamento delle attività svolte presso le grandi facilities di luce di sincrotrone	3	0
Calcolo parallelo	Indirizzo e coordinamento delle attività trasversali che si avvalgono di sistemi di supercalcolo	3	0
Neutronica	Indirizzo e coordinamento delle attività svolte presso le sorgenti neutroniche	3	0
Formazione e divulgazione	Indirizzo, coordinamento e organizzazione delle attività di formazione (scuole periodiche, teledidattica) e di divulgazione scientifica (mostre itineranti, iniziative in collaborazione con istituzioni)	6	3
Nucleo applicativo	Indirizzo e programmazione delle attività volte al potenziamento delle relazioni con il mondo produttivo e allo sviluppo della ricerca applicata	7	1