

Presentazione del Piano triennale di azioni positive del CNR

Piero Marini

Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direttore Generale

Buon pomeriggio, benvenuti a tutti, io ho avuto una serie di incontri con il nostro CPO, istituito nel 1999 ed abbiamo predisposto il Piano Triennale delle Azioni Positive, che è stato inserito nella Programmazione Triennale dell'Ente.¹

Voi sapete che il CNR con il D.lgs. 19/99 opera per piani triennali di attività che comprendono tutti gli interventi, le iniziative, compreso il fabbisogno di personale che l'ente deve mettere in campo per assolvere il proprio compito istituzionale. Nell'ambito di questo piano triennale trova spazio anche il riferimento alle iniziative, agli interventi che sono posti in essere dal CPO.

Le aree di intervento, scelte di intesa con il CPO con cui, appunto, ho avuto io stesso una serie di incontri, sono essenzialmente le seguenti: acquisire e diffondere la conoscenza sulle problematiche che riguardano le pari opportunità e, fatto molto importante, a mio avviso, la rilevazione ed elaborazione di dati per le statistiche di genere. A questo riguardo ho fatto seguire una direttiva, agli uffici del CNR, perché introducessero nelle loro relazioni parametri che consentano di evidenziare statistiche anche relativamente al genere.

Un'altra area di intervento su cui avviare queste azioni positive è quella di un sostegno straordinario al personale che si trova in condizioni di difficoltà: l'intenzione del CPO del CNR è quella di studiare delle forme di flessibilità che possano agevolare il superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti e dei loro familiari, azioni queste che in parte sono previste da norme legislative e contrattuali.

L'impegno che abbiamo preso, insieme all'amministrazione e al CPO, è di studiare anche forme di flessibilità ulteriori, non previste specificatamente ma che potrebbero essere concordate nell'ente per superare specifiche difficoltà, di studiare programmi di formazione individuale di carattere straordinario ed anche forme di telelavoro che possano consentire di superare problemi di persone che per cause familiari o particolari condizioni personali hanno problemi di reinserimento o di inserimento nell'attività lavorativa. La valorizzazione della componente femminile nell'ambito dell'ente è un'altra area di intervento del comitato e anche dell'ente. L'intento è quello di studiare insieme dei particolari percorsi formativi che possano promuovere ad ogni livello, nella componente femminile, delle competenze specifiche professionali. Qui ricordo che era stata

avviata, prima ancora forse del CPO, una commissione che avrebbe dovuto esaminare, mi sembra, all'interno dell'ente anche l'apporto della componente femminile all'attività di ricerca scientifica e tecnologica. Per quanto riguarda altre iniziative che servono a creare una cultura delle pari opportunità (io credo infatti che non si tratti solo di fare delle azioni positive, indubbiamente importanti, ma che sia fondamentale diffondere una cultura in materia di pari opportunità) questo convegno indubbiamente si iscrive nell'ambito di questo tentativo, di questa azione rivolta a diffondere cultura in questa materia.

Per quanto riguarda l'aspetto di sostegno a particolari situazioni di disagio familiare, è nostra intenzione avviare uno studio specifico di fattibilità che credo possa trovare appoggio ed udienza anche presso il Ministero delle Attività Produttive. E', però, un problema che dobbiamo fare emergere a livello di Ente poiché mi sembra importante studiare insieme con il Ministero dell'Attività Produttive una sperimentazione di forme di telelavoro. Credo che dovremo assumere un'iniziativa molto precisa, e presentare uno studio di fattibilità che dovrà poi tradursi in una proposta di un progetto specifico al Ministero delle Attività Produttive.

Questo è un po' un rapido panorama delle cose che intendiamo fare come CNR, questo credo che sia il messaggio che può portare il responsabile dell'amministrazione dell'ente. C'è sempre stata da parte dell'amministrazione un'udienza e una sensibilità precisa nei confronti di questo problema ed infatti io, almeno nella mia funzione di direttore generale ho avuto varie occasioni di incontrare il Comitato per le pari opportunità, non mi sono mai sottratto al colloquio, all'incontro con il CPO. Mi sono anche impegnato nell'indicazione, nel suggerimento, sentendomi membro di questo comitato pari opportunità e credo di essere stato l'unico maschio presente in esso.

Quindi il messaggio che voglio dare in questa sede, in un convegno dove voi dibattete problemi specifici, è quello che può dare un direttore generale, è quello di dire: "l'Ente di fronte a questo problema è presente, è in posizione di ascolto, è in posizione di intervento, è disposto a dare la massima disponibilità, non soltanto di tipo personale ma anche istituzionale. Abbiamo dato delle direttive agli uffici perché certi elementi di base, certi dati di base siano sempre tenuti presenti e siamo anche disponibili per fare studi di fattibilità da presentare agli altri ministeri quindi io sono in posizione di ascolto nei vostri confronti, e voi siete in posizione di ascolto nei confronti dell'amministrazione. Data questa disponibilità di massima, auguro a me e a voi buon lavoro per portare ulteriormente avanti queste azioni positive, per ora semplicemente abbozzate e quindi non diciamo che tutto è stato fatto, nell'ambito dei rapporti che ho avuto con il comitato pari opportunità. Grazie.

¹ Linee Guida per il Piano Triennale delle Azioni Positive del CNR, Appendice A