



AZIONI POSITIVE E PIANI TRIENNALI

NELL' INFN ATTIVITÀ 2003-2005

DATI DI GENERE ♦ CONCILIAZIONE ♦ FORMAZIONE
SALUTE E SICUREZZA IN OTTICA DI GENERE
CODICE DI COMPORTAMENTO E CONSIGLIERE DI FIDUCIA

a cura di *Patrizia Cenci*
Presidente del CPO dell'INFN



AZIONI POSITIVE E PIANI TRIENNALI NELL'INFN

DATI DI GENERE * CONCILIAZIONE * FORMAZIONE
SALUTE E SICUREZZA IN OTTICA DI GENERE
CODICE DI COMPORTAMENTO E CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Grafica e impaginazione della prima stesura - Coordinamento esecutivo:
Gabriella Bucci - INFN sezione di Roma

Grafica e impaginazione:  grafica - Roma

In copertina

Un particolare dall'opera "Tra Sole e Luna"

Letizia Cortini, 1999, collage e acquarelli su plexiglass

www.letziacortini.it

AZIONI POSITIVE E PIANI TRIENNALI NELL' INFN

DATI DI GENERE ♦ CONCILIAZIONE ♦ FORMAZIONE
SALUTE E SICUREZZA IN OTTICA DI GENERE
CODICE DI COMPORTAMENTO E CONSIGLIERE DI FIDUCIA

a cura di

Patrizia Cenci

Presidente del CPO dell'INFN

Comitato per le Pari Opportunità dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
INFN - Piazza dei Caprettari, 70 - 00186 Roma, Italy
<http://www.infn.it/cpo>

«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)

Premessa

Questa pubblicazione si riferisce all'attività svolta dal Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN nel triennio 2003-2005. In questo periodo il Comitato, come definito nella disposizione di nomina del Presidente n. 9710 del 22 Dicembre 2002, era composto da:

Presidente del CPO, nominata dal Presidente dell'INFN

Patrizia Cenci, Sezione di Perugia

Componenti nominati in rappresentanza dell'INFN

Titolari

Rosa Alba, L.N.S.

Domenico Rizzi, Sezione di Pisa

Paola Spolaore, L.N.L.

Liliana Ubaldini, A.C.

Supplenti

Daniela Muscolino, A.C.

Giovanni Passaleva, Sezione di Firenze

Antonia Ghiselli, C.N.A.F.

Silvia Cappelli, Sezione di Firenze

Componenti nominati in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali:

Titolari

Loredana Fioretti, L.N.F.
in rappresentanza di CGIL

Paola Fabbri, Sezione di Ferrara
in rappresentanza di CISL

Paola Rufini, L.N.F.
in rappresentanza di UIL PAUR

Maria Luigia Paciello, Sez. di Roma
in rappresentanza di ANPRI

Supplenti

Paola Pilloni, Sezione di Torino
in rappresentanza di CGIL

Patrizia Nicoli, Sezione di Bologna
in rappresentanza di CISL

Giovanna Ruggieri, L.N.S.
in rappresentanza di UIL PAUR

Come risulta dalle integrazioni alla disposizione iniziale del Presidente, nello stesso triennio, hanno fatto parte del Comitato:

- Irene Romalli (A.C.), titolare, nominata nel 2003
in sostituzione di Paola Rufini (UIL PAUR);
- Giuseppina Modestino (L.N.F.), titolare, nominata nel 2005
in sostituzione di Loredana Fioretti (CGIL);
- Anna Tacchi (L.N.F.), supplente, nominata nel 2005
in sostituzione di Paola Pilloni (CGIL).

Daniela Muscolino, Patrizia Nicoli e Giovanna Ruggieri, componenti supplenti, hanno partecipato alle riunioni e contribuito stabilmente all'attività svolta dal Comitato in qualità di consulenti, come previsto dal Regolamento del CPO.

Ha inoltre contribuito ufficialmente all'attività del Comitato Gabriella Bucci, Sezione INFN di Roma "Sapienza", in qualità di consulente, con la responsabilità specifica dell'organizzazione e della gestione del sito web ufficiale del CPO dell'INFN.

Si ringrazia, in particolare, Gabriella Bucci per l'importante contributo e per la collaborazione forniti nel corso della stesura di questo documento.

Indice

Introduzione 11

Parte I

I dati di genere nell'INFN

15

Inquadramento del personale

16

Presenza di genere nei profili

21

Le assunzioni

22

Afferenza alle Commissioni
Scientifiche Nazionali dell'INFN

22

Il personale associato

24

Le funzioni

26

Commissioni di concorso

28

Personale a tempo determinato

32

Dati e riflessioni sul lavoro a tempo
determinato

Parte II

Attività del CPO dell'INFN

41

Introduzione

42

La conciliazione tra vita professionale
e vita privata

43 Conciliazione e riconciliazione
dei tempi delle donne e degli uomini
presentazione del seminario
*Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri:
un conflitto inevitabile?*

45 Questionario sulla conciliazione,
redatto dal CPO

51

Formazione e informazione

52 *Donne e fisica: un mestiere possibile,*
un progetto per l'Anno Mondiale della
Fisica

55

La salute e la prevenzione delle
malattie in ottica di genere

55 Il progetto *Opportunità salute*

59

**Il Codice di Comportamento e il
Consigliere di Fiducia dell'INFN**

60 Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno dell'INFN, adottato dall'INFN

66 Il Codice di comportamento illustrato

66 Le tre edizioni del seminario *Ci Piace Lavorare per un Codice del benessere al lavoro*

68

Riflessioni sulle politiche di pari opportunità e i codici di condotta

Parte III

Il Piano Triennale di Azioni Positive

75

Piani Triennali di Azioni Positive

76 Piano Triennale di Azioni Positive Triennio 2002-2004

78 Piano Triennale di Azioni Positive Triennio 2005-2007

80

Sintesi della Proposta del CPO dell'INFN per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007

84

Proposta del CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN

102

Riflessioni sui Piani di Azioni Positive

Conclusioni e prospettive 107

Introduzione

Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) è un comitato istituzionale paritetico di natura contrattuale, nominato per la prima volta all'interno dell'INFN nel dicembre 1999 in accordo a quanto stabilito dal D.P.R. 568 del 28.10.1987. La sua funzione è quella di proporre all'Istituto azioni finalizzate all'eguaglianza di genere in campo professionale e all'attuazione del principio delle pari opportunità, inteso come *sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di ognuno e mirato alla valorizzazione di tutte le persone che lavorano*.¹ Nel processo di integrazione europea, il principio delle pari opportunità ha carattere fondativo e trasversale all'azione complessiva dell'Unione, e costituisce uno degli assi principali attorno ai quali è costruita la strategia economica e occupazionale complessiva della nuova Europa. In questa ottica, le politiche per le pari opportunità non vanno intese come politiche atte a promuovere interventi e servizi solo, o quasi esclusivamente, a favore delle donne – in una dimensione riduttiva di ricerca di soluzioni per esigenze e bisogni personali – ma rappresentano un elemento di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale e diventano il cardine di un sistema coordinato di politiche organizzative e sociali. Nella stessa ottica, gli organismi di parità sono meccanismi di sostegno alla realizzazione concreta delle pari opportunità e costituiscono strumenti utili a conseguire gli obiettivi di *efficacia, efficienza ed economicità*² dell'attività delle istituzioni.

Le funzioni dei CPO, la loro attività e gli obblighi delle istituzioni pubbliche relativamente alle pari opportunità fanno riferimento al quadro generale delle politiche nazionali ed europee in materia di economia, occupazione e diritti dell'individuo. In particolare, la funzione dei CPO è triplice.³ E', innanzi tutto, una funzione *riflessiva*, per mettere a fuoco situazioni e problemi concreti che ostacolano l'effettiva parità tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro e per individuare azioni in favore del personale allo scopo di valorizzarne le capacità e migliorare la qualità della vita professionale, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi dell'attività dell'Istituzione. E', inoltre, una funzione *consultiva*, che si traduce in una costante collaborazione tra dirigenza e CPO per lo scambio di informazioni sui dati statistici e per la formulazione, la definizione e l'attuazione di proposte e di iniziative mirate al conseguimento di pari opportunità. E', infine, una funzione *propositiva* di misure concrete, tese a rimuovere gli ostacoli, le

situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'ambiente di lavoro: le cosiddette *azioni positive*, definite dalla Legge 125/1991.

L'attività del CPO dell'INFN per il triennio 2003-2005 si è svolta in gruppi di lavoro che, riprendendo e ampliando senza soluzione di continuità l'attività avviata dal comitato nel triennio precedente, si sono occupati di temi specifici, riconducibili agli obiettivi generali della strategia europea e nazionale per le pari opportunità:

- le statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali;
- la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- lo sviluppo della cultura di genere attraverso formazione e informazione.

Approfondimenti specifici sono stati dedicati alla definizione di proposte per i Piani Triennali di Azioni Positive dell'INFN.

Il CPO si è occasionalmente avvalso del contributo qualificato di colleghe e colleghi dell'Istituto che, senza esserne componenti ufficiali, ne hanno coadiuvato l'attività. La costante collaborazione con i Rappresentanti del Personale – sia ricercatore che tecnico, tecnologo ed amministrativo – ha permesso di stabilire contatti con le singole realtà dell'Istituto, indispensabili ad evidenziarne esigenze e peculiarità.

Questa pubblicazione descrive l'attività svolta dal Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN insediato nel triennio 2003-2005, la cui composizione è stabilita nella disposizione del Presidente dell'INFN n. 9710 del 23.12.2002 e nelle sue successive integrazioni. Il lavoro effettuato dal CPO negli anni precedenti è riportato in due relazioni pubblicate nel 2001 e nel 2002. Le relazioni, assieme ad informazioni sull'attività e sulla composizione del CPO, sono reperibili nel sito web del comitato, all'indirizzo <http://www.infn.it/cpo>.

Il documento è così articolato: nella prima parte sono presentati i dati sull'inquadramento del personale, aggiornati a fine dicembre 2005, resi disponibili dalla Direzione Affari del Personale; la seconda parte descrive le principali attività svolte dal Comitato nelle diverse linee di intervento; la terza parte riguarda le strategie di attuazione delle pari opportunità, riferendosi, in particolare, alla definizione dei Piani Triennali di Azioni Positive.

¹ D.P.R. 568 del 28.10.1987.

² Principi fondativi dell'azione amministrativa a partire dal D. Lgs. 29/93 fino al D. Lgs. 165/01.

³ D. Lgs. 29/93 e Circolare del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 12 del 24 marzo 1993.

AZIONI POSITIVE
E *PIANI TRIENNALI*
NELL' INFN

P A R T E I

I dati di genere nell'INFN

DATI FORNITI DALLA DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE,
DATA ULTIMO AGGIORNAMENTO: DICEMBRE 2005

Inquadramento del personale

Presenza di genere nei profili

Le assunzioni

Afferenza alle Commissioni Scientifiche Nazionali dell'INFN

Il personale associato

Le funzioni

Commissioni di concorso

Personale a tempo determinato

Dati e riflessioni sul lavoro a tempo determinato

I dati di genere nell'INFN

L'attività del CPO dell'INFN è rivolta in primo luogo all'analisi della condizione delle donne che lavorano nell'Istituto, per individuare eventuali discriminazioni e proporre strumenti e azioni per rimuoverle. Dai dati forniti dalla Direzione Affari del Personale, aggiornati a dicembre 2005, risulta che le donne nell'INFN rappresentano il 22.5% di tutto il personale. Escludendo il settore amministrativo, la percentuale della componente femminile scende all'11.8%. Gli stessi dati evidenziano una differenza nella progressione professionale tra donne e uomini, nota come *segregazione verticale* nelle carriere delle donne, sia per i ruoli di ricercatore e di tecnologo che, in modo ancora più evidente, per i profili amministrativi.

La situazione dell'INFN è simile a quella di altre istituzioni di ricerca ed enti, nazionali ed internazionali, pubblici e privati. Appare sempre più evidente la necessità di un percorso di trasformazione culturale per lo sviluppo di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, basati su moderni sistemi di gestione delle risorse umane, di relazioni sindacali e di regole contrattuali, finalizzati a valorizzare le differenze tra individui – e tra uomini e donne – come risorsa e ricchezza, umane e lavorative. L'approccio diversificato nella gestione delle risorse umane, noto come *Diversity Management*, si pone l'obiettivo di mettere in condizione qualsiasi persona di realizzare il proprio potenziale e, quindi, di rendere il proprio lavoro più efficace, grazie alla creazione di un ambiente che valorizzi le differenze individuali e ne tragga vantaggio a tutti i livelli. In questa maniera, attraverso il passaggio culturale dalla *amministrazione del personale* alla *gestione e valorizzazione delle risorse umane*, si genera la cultura del rispetto del diverso da sé e si riduce l'area delle discriminazioni dirette e indirette.

Sono necessarie azioni concrete, associate ad attenti programmi di informazione e di sensibilizzazione del personale, per produrre quei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, sia in fase di programmazione strategica che di definizione di obiettivi operativi e gestionali, necessari ad eliminare gli ostacoli, di natura essenzialmente culturale, che generano le disomogeneità della presenza femminile e maschile nei vari ruoli e livelli professionali, inclusi quelli del settore della ricerca. Gli interventi concomitanti a livello europeo e internazionale, la pubblicazione di dati ufficiali disaggregati per genere e l'istituzione di nuove figure e organismi di parità, come i CPO, hanno dato origine, in tempi recenti, ad un vivace dibattito pubblico su questi temi, presupposto indispensa-

bile per la rimozione delle barriere che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità negli ambienti di lavoro.

Le *statistiche di genere* costituiscono un importante strumento tecnico di osservazione e di misura dell'occupazione femminile, essenziale per la valutazione e la proposta di iniziative finalizzate a promuovere pari opportunità professionali e l'accesso delle donne ai livelli decisionali. La conoscenza approfondita di una specifica realtà lavorativa permette, infatti, di individuare strategie per la valorizzazione delle risorse umane nelle loro peculiarità e differenze, in modo da introdurre cambiamenti vantaggiosi per il sistema organizzativo e, quindi, per le donne e per gli uomini che operano al suo interno. Gli enti pubblici di ricerca costituiscono ambienti particolarmente adatti per effettuare studi di genere sulla forza lavoro femminile nei diversi profili, posizioni e livelli professionali, oltre che sulle donne coinvolte in attività di ricerca.

In questo paragrafo vengono presentate statistiche di genere sul personale dell'INFN elaborate dai dati, aggiornati a fine dicembre 2005, comunicati al CPO dalla Direzione Affari del Personale. La difficoltà di reperimento di dati più recenti e di informazioni relative ad aspetti specifici dell'organizzazione scientifica e amministrativa dell'Istituto non consente, per ora, ulteriori approfondimenti.

Inquadramento del personale

La distribuzione di genere del personale INFN con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrato nelle diverse categorie, è rappresentata nella tabella 1, associata alla figura 1. I dati descrivono la situazione alla fine del 2005.

Un'immagine complessiva della distribuzione di genere del personale INFN a tempo indeterminato nella stessa data è illustrata nel grafico 1.

Tabella 1 e Figura 1 - Distribuzione di genere del personale a tempo indeterminato (dati 2005)

Dipendenti INFN	Totale	Uomini	Donne	% donne
Ricercatori	586	475	111	18,9
Tecnologi	219	187	32	14,6
Tecnici	726	688	38	5,2
Amministrativi	277	50	227	81,9
Dirigenti	3	3	0	0,0
Totale	1811	1403	408	22,5

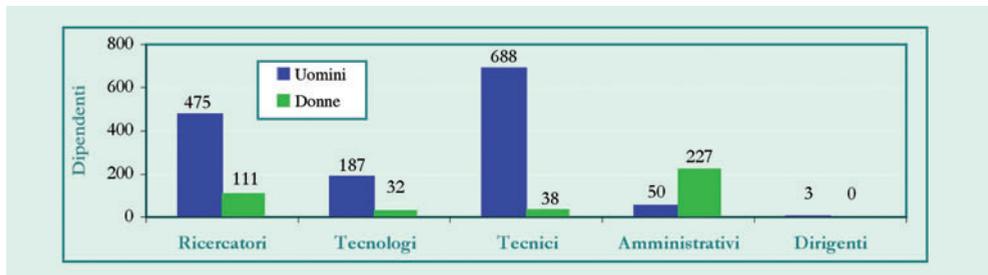
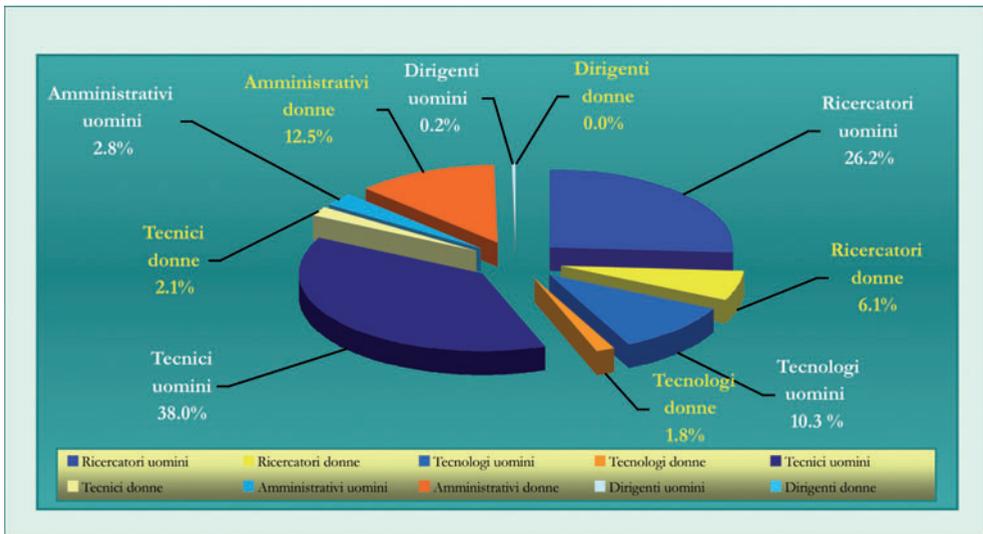


Grafico 1 - Distribuzione di genere del personale INFN a tempo indeterminato (dati 2005)



Presenza di genere nei profili

In questa sezione sono riportate tabelle e figure relative alle distribuzioni di genere nei diversi profili del personale INFN con posizioni a tempo indeterminato, aggiornate a fine dicembre 2005.

L'evoluzione temporale della presenza femminile nelle diverse categorie del personale a tempo indeterminato tra il 2001 e il 2005 è rappresentata in tabella 2 e in figura 2. In questo periodo i dati mostrano una percentuale di donne sostanzialmente invariata in ogni ruolo, entro l'indeterminazione statistica dei diversi campioni.

I dati di genere relativi alla progressione di carriera del personale ricercatore dell'INFN sono riprodotti nella tabella 3, associata alla figura 3. L'andamento a forbice del diagramma indica una differenza, statisticamente significativa, nelle progressioni professionali, evidenziando un fenomeno di segregazione verticale nell'evoluzione della carriera delle ricercatrici.

Anche nel caso del personale tecnologo, la cui situazione è raffigurata in tabella 4 e in figura 4, si osserva una diminuzione della presenza femminile ai livelli più alti della carriera, come per i ricercatori; l'esiguità dei numeri, tuttavia, non consente, in questo caso, di effettuare approfondimenti significativi.

La tabella 5, associata alla figura 5, rappresenta l'evoluzione della presenza del personale femminile ricercatore nei diversi livelli della carriera, tra il 2001 e il 2005.

Nel periodo in esame, la presenza femminile risulta costante, entro gli errori statistici nei diversi livelli professionali. Non si esclude la possibilità di una tendenza verso l'au-

mento della percentuale di donne ai livelli più alti della carriera, da verificare con analoghi campioni di dati nei prossimi anni. Attualmente, a causa dei piccoli numeri in gioco, ogni effetto è contenuto entro l'indeterminazione statistica del campione.

I dati di tabella e figura 5 relativi al Livello I, corrispondente al profilo di Dirigente di Ricerca, mostrano un aumento considerevole della presenza femminile nel 2002 rispetto all'anno precedente, grazie all'esito di un concorso, concluso nel 2002, nel quale si registra la presenza di 4 donne tra i 24 vincitori, raddoppiando, così, il numero assoluto di donne tra i Dirigenti di Ricerca dell'INFN. La frazione di vincitrici, in questo caso, è confrontabile con la percentuale di ricercatrici di Livello II nel 2001. Nel successivo concorso per posizioni di Dirigente di Ricerca, concluso nel 2004, le donne rappresentano solo il 10% dei vincitori. Né i dati della tabella 5 né i dati della tabella 3 includono, tuttavia, l'esito di questo concorso, a causa del blocco delle assunzioni stabilito dalla legge Finanziaria in quel periodo.

Concorsi per posizioni di ricercatore INFN di Livello II, corrispondente al profilo di Primo Ricercatore, sono stati effettuati, rispettivamente, nel 2001, nel 2003 e nel 2005. Considerando il numero complessivo di posizioni messe a concorso nelle differenti linee di ricerca – sperimentale, teorica, macchine e tecnologie avanzate – la frazione di vincitrici è stata del 28,9% nel 2001, del 20% nel 2003 e del 19% nel 2005. Anche in questo caso si osserva, in tabella 5, un aumento della presenza femminile nel profilo di Primo Ricercatore tra il 2001 e il 2002, grazie all'esito del concorso tenuto nel 2001. Le leggi Finanziarie hanno impedito l'immediato ingresso in ruolo dei vincitori dei concorsi nel 2003 e nel 2005: i dati corrispondenti non sono, quindi, inclusi nella tabella 5 e nella tabella 3.

Lo studio dell'evoluzione temporale della presenza femminile tra i tecnologi dei diversi livelli professionali è reso difficile dall'esiguità dei numeri in gioco. Alcune informazioni si possono ricavare dall'esito dei concorsi per posizioni di tecnologo di I Livello (Dirigente Tecnologo) e di II Livello (Primo Tecnologo) svolti tra il 2002 e il 2005. Si registra una presenza femminile complessiva del 5,6% tra i vincitori dei due concorsi per posizioni di tecnologo di I Livello conclusi nel 2002 e nel 2004. La frazione di donne tra i vincitori dei due concorsi per posizioni di Primo Tecnologo conclusi nel 2003 e nel 2005 è pari al 5,0%. La tabella e la figura 4 non tengono conto dell'esito di questi concorsi, per le già citate limitazioni stabilite dalle leggi Finanziarie in quegli anni. Si osserva che la presenza percentuale di donne tra i vincitori dei concorsi per posizioni di tecnologo di I e II Livello è inferiore alla popolazione femminile nei livelli II e III dello stesso profilo.

La tabella 6 e la figura 6 rappresentano i dati di genere per l'inquadramento del personale tecnico dell'INFN.

La tabella 7 e la figura 7 rappresentano i dati di genere per l'inquadramento del personale amministrativo dell'INFN: l'andamento a X del grafico mostra una situazione di svantaggio maggiore rispetto a quella registrata nel caso delle carriere scientifiche.

Non si registrano significative variazioni della presenza femminile nei diversi ruoli e livelli dei settori tecnico ed amministrativo dell'INFN tra il 2001 e il 2005, come risul-

ta dai dati rappresentati in tabella 2 e dal confronto con le analoghe distribuzioni pubblicate nelle precedenti relazioni di attività del CPO.

Tabella 2 e Figura 2 - Evoluzione temporale della presenza femminile nei diversi ruoli del personale

Ruolo	% donne			
	2001	2002	2004	2005
Ricercatori	18,7	18,1	18,8	18,9
Tecnologi	15,1	14,9	14,9	14,6
Tecnici	6,6	6,4	5,8	5,2
Amministrativi	82,9	81,0	81,6	81,9
Dirigenti	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	22,9	22,4	22,7	22,5

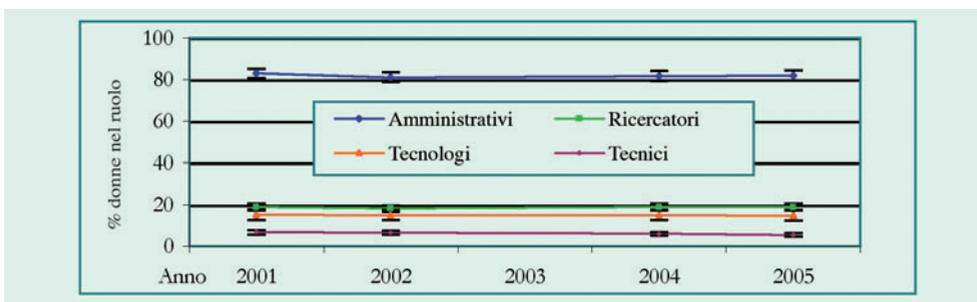


Tabella 3 e Figura 3 - Inquadramento del personale ricercatore (dati 2005)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
I	110	102	8	7,3
II	223	176	47	21,1
III	253	197	56	22,1
Totale	586	475	111	18,9

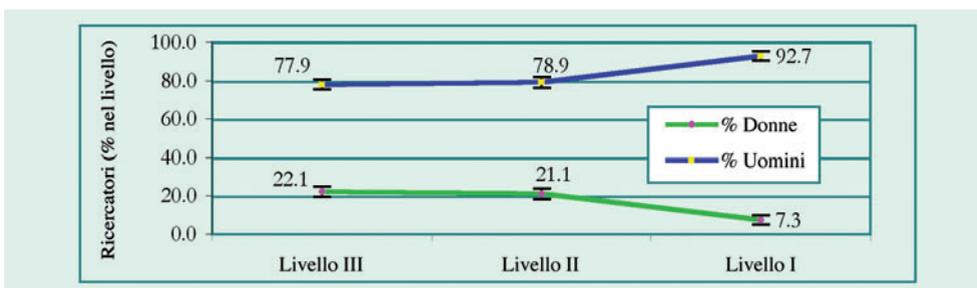


Tabella 4 e Figura 4 - Inquadramento del personale tecnologo (dati 2005)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
I	26	23	3	11,5
II	55	50	5	9,1
III	138	114	24	17,4
Totale	219	187	32	14,6

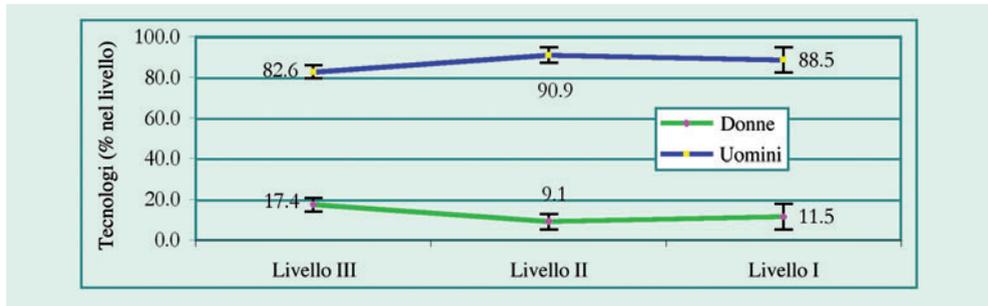


Tabella 5 e Figura 5 - Evoluzione temporale della carriera delle ricercatrici

Livello	% donne			
	2001	2002	2004	2005
I	4,4	7,0	7,1	7,3
II	17,1	19,7	20,6	21,1
III	24,1	21,8	22,3	22,1
Totale	18.7	18.1	18.8	18.9

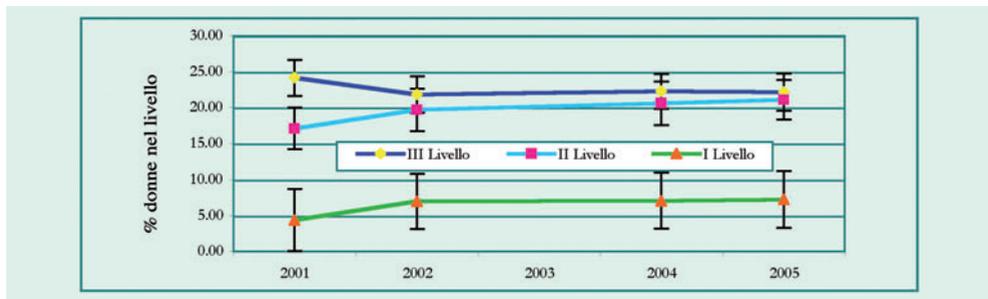


Tabella 6 e Figura 6 - Inquadramento del personale tecnico dell'INFN (dati 2005)

CTER – Collaboratori Tecnici Enti Ricerca				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
IV	209	202	7	3,3
V	264	246	18	6,8
VI	111	105	6	5,4
Totale	584	553	31	5,3
Operatori tecnici				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
VI	56	55	1	1,8
VII	70	64	6	8,6
VIII	9	9	0	0,0
Totale	135	128	7	5,2
Ausiliari tecnici				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
VIII	6	6	0	0
IX	1	1	0	0
X	0	0	0	0
Totale	7	7	0	0
<hr/>				
Totale Tecnici	726	688	38	5,2

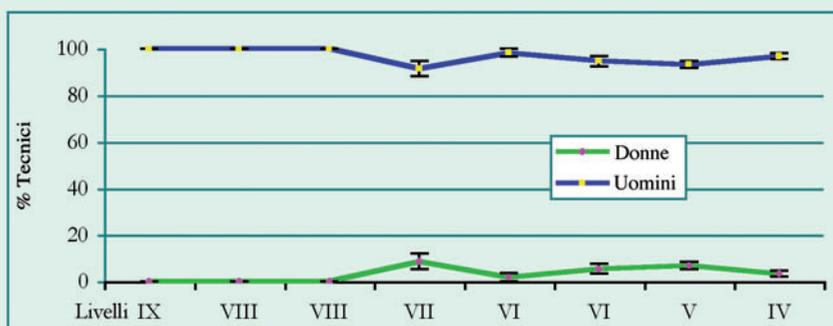


Tabella 7 e Figura 7 - Inquadramento del personale amministrativo dell'INFN (dati 2005)

DIRIGENTI				
Fascia	Totale	Uomini	Donne	% donne
I	1	1	0	0
II	2	2	0	0
Totale	3	3	0	0

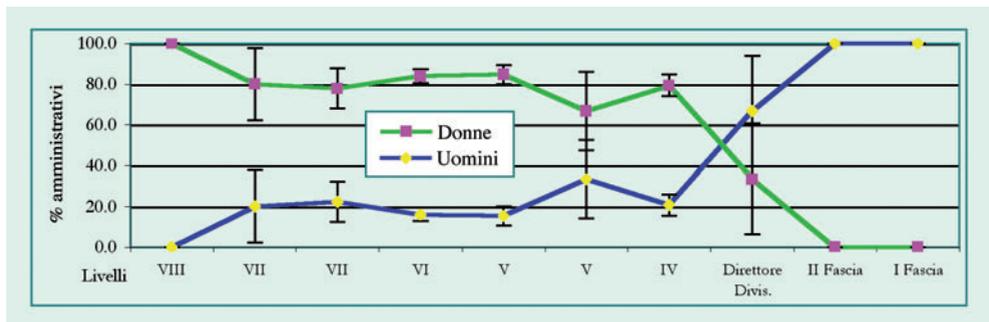
RUOLI AMMINISTRATIVI				
Direttori di divisione				
	Totale	Uomini	Donne	% donne
Totale	3	2	1	33,3

Funzionari amministrativi				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
IV	58	12	46	79,3
V	6	2	4	66,7
Totale	64	14	50	78,1

Collaboratori amministrativi				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
V	59	9	50	84,7
VI	124	20	104	83,9
VII	18	4	14	77,8
Totale	201	33	168	83,6

Operatori amministrativi				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
VII	5	1	4	80,0
VIII	4	0	4	100,0
IX	0	0	0	0,0
Totale	9	1	8	88,9

Totale Amministrativi	277	50	227	81,6
------------------------------	------------	-----------	------------	-------------

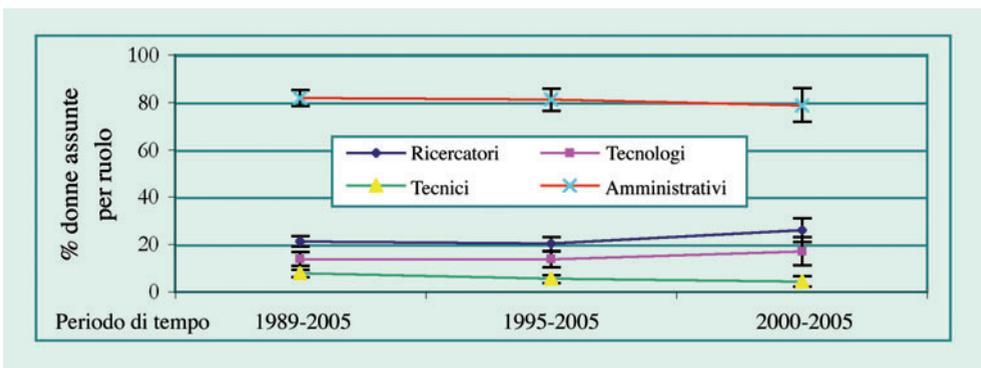


Le assunzioni

I dati di genere relativi alle assunzioni del personale INFN, nei diversi ruoli, avvenute tra il 1989 e il 2005, sono riportati nella tabella 8, associata alla figura 8. Per avere a disposizione campioni statistici significativi, i dati sono stati aggregati in tre diversi intervalli di tempo. Si osserva una tendenza all'aumento, nel tempo, del personale femminile assunto nei ruoli di ricercatore e di tecnologo e alla diminuzione nel caso del personale tecnico; tali effetti sono, tuttavia, contenuti entro l'indeterminazione statistica dei campioni in esame. Per confronto, la tabella indica anche la percentuale di donne in servizio nel 2005. Ricordiamo che la presenza femminile nei diversi ruoli del personale risulta invariata tra il 2001 e il 2005, come indicato dalla tabella 2.

Tabella 8 e Figura 8 - Assunzioni dal 1989 al 2005 e confronto con il personale in servizio nel 2005

Anni	Totale	Donne	% donne	% donne			
				ricercatori	tecnologi	tecnici	amministrativi
1989-2005	928	226	24,3	21,2	13,9	7,8	81,8
1995-2005	561	122	21,7	20,2	13,7	5,4	81,1
2000-2005	245	57	23,3	26,0	17,1	4,3	78,8
% donne nel 2005:			22,5	18,9	14,6	5,2	81,9



Afferenza alle Commissioni Scientifiche Nazionali dell'INFN

La distribuzione dei ricercatori, suddivisi per livello e per afferenza ai diversi settori dell'attività scientifica dell'Istituto, rappresentati dalle cinque Commissioni Scientifiche Nazionali – CSN – è riportata nella tabella 9. Si osserva che la CSN IV, relativa alla ricerca svolta nel settore della fisica teorica, seguita dalla CSN V, nella quale hanno luogo attività di carattere tecnologico, sono quelle con la minore percentuale di donne.

Il personale associato

L'INFN si avvale, per la propria attività di ricerca, di personale proveniente da altre istituzioni – prevalentemente dalle Università – al quale attribuisce diversi incarichi di

associazione. La tabella 10 mostra la situazione degli incarichi di associazione nell'INFN, fornita dall'Ufficio Affari Generali e Incarichi nel novembre 2005.

L'incarico di ricerca estende al personale associato i diritti dei dipendenti riguardo alla partecipazione – attiva e passiva – alla nomina e all'elezione delle cariche di gestione scientifica e amministrativa dell'Istituto. Si osserva che la frazione di donne alle quali viene attribuito questo tipo di incarico è la metà di quella relativa alle donne che partecipano all'attività dell'Istituto con associazione scientifica.

Tabella 9 - Distribuzione dei ricercatori per afferenza alle CSN (dati 2005)

Anno 2005	CSN I			CSN II			CSN III			CSN IV			CSN V		
	Fisica Particellare			Fisica Astroparticellare			Fisica Nucleare			Fisica Teorica			Ricerca Tecnologica		
Livello	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d
I	39	6	13,0	16	1	5,9	18	0	0	18	1	5,3	11	0	0
II	65	15	21,4	26	9	25,7	30	13	30,2	35	6	14,6	20	4	16,7
III	70	19	21,3	29	7	19,4	34	22	39,3	44	5	10,2	20	3	13,0
Totale	174	40	18,7	71	17	19,3	82	35	29,9	97	12	11,0	51	7	12,1

Tabella 10 - Incarichi di associazione all'INFN (dati 2005)

Incarichi di Associazione	Totale	Donne	% donne
Incarico di Ricerca	940	117	12,4
Associazione Scientifica	2095	522	24,9
Collaborazione Tecnica	142	16	11,3
Associazione Tecnologica	344	67	19,5
Associazione Tecnica	109	8	7,3
Totale	3630	730	20,1

Tabella 11 - Distribuzione del personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca (dati contenuti nei preventivi finanziari per l'anno 2006)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
Professore Ordinario	417	391	26	6,2
Professore Associato	325	286	39	12,0
Ricercatore Universitario	235	176	59	25,1
Totale	977	853	124	12,7

Per valutare la composizione di genere del personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca, è stato effettuato uno studio di massima basato sui dati anagrafici contenuti nei preventivi finanziari compilati per l'anno 2006, riportati nella tabella 11. Nonostante le inesattezze talvolta presenti nei moduli dei preventivi, la situazione riprodotta sembra ragionevolmente corretta: si osserva, infatti, che la percentuale di donne con incarico di ricerca ricavata dai dati dei preventivi – 12,7% – non è molto

diversa da quella – 12.4% – indicata nella tabella 10.

Dal confronto con i dati del personale ricercatore INFN, riportati in tabella 2, si osserva che la popolazione femminile tra gli universitari associati all'INFN con incarico di ricerca è percentualmente inferiore a quella delle ricercatrici dipendenti: 12.7% rispetto a 18.9%. Inoltre, la presenza di donne nella progressione della carriera universitaria decresce all'aumentare del livello, riproducendo, a meno di piccole differenze, le analoghe distribuzioni del personale ricercatore dipendente – sia femminile che maschile – nei corrispondenti livelli di carriera. Nello stesso campione, la presenza del personale docente universitario maschile registra l'andamento opposto rispetto a quello femminile: il numero dei professori ordinari è, infatti, maggiore di quello dei professori associati, che è, a sua volta, superiore a quello dei ricercatori.

Le funzioni

L'analisi di genere delle funzioni riguarda: gli organi decisionali dell'Istituto; le Commissioni Scientifiche Nazionali e gli organi di consultazione di tipo elettivo; gli incarichi di responsabilità retribuiti.

La tabella 12 descrive la presenza di genere nel Consiglio Direttivo dell'INFN, nella quale è nuovamente presente, dopo lungo tempo, una Direttrice di Sezione.

La tabella 13 riproduce la composizione delle Commissioni Scientifiche Nazionali e delle Assemblee del Personale. I numeri includono il Presidente di Commissione e i Rappresentanti Nazionali del personale. Tutte le cariche in questo caso sono elettive.

Si osserva che la componente femminile è meglio rappresentata in organismi di tipo elettivo, come quelli della tabella 13. Si noti, in questo campione, la presenza di una donna alla presidenza della Commissione Scientifica Nazionale III.

Tabella 12 - Presenza di genere nel Consiglio Direttivo dell'INFN (dati 2005)

	Uomini	Donne	% donne
Presidente e Giunta Esecutiva	5	0	0
Direttori di Sezioni e Laboratori Nazionali	23	1	4,2
Rappresentanti Ministeri e altri Enti	3	2	40,0
Rappresentanti del personale	2	0	0

Tabella 13 - Presenza di genere nelle Commissioni Scientifiche Nazionali e nelle Assemblee dei Rappresentanti del Personale (dati 2005)

	Uomini	Donne	% donne
Comm. Scientifica Nazionale I	16	5	23,8
Comm. Scientifica Nazionale II	20	2	9,1
Comm. Scientifica Nazionale III	13	6	31,6
Comm. Scientifica Nazionale IV	21	2	8,7
Comm. Scientifica Nazionale V	22	2	8,3
Rappresentanti Ricercatori	35	11	23,9
Rappresentanti Tecnologi, Tecnici ed Amministrativi	53	13	19,7

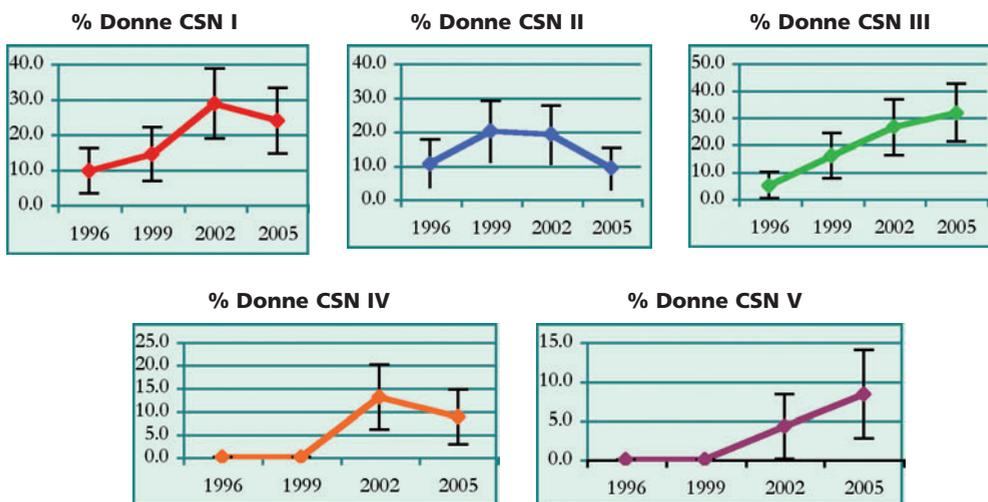
La tabella 14 descrive la composizione delle cinque Commissioni Scientifiche Nazionali tra il 1996 e il 2005. In alcuni casi, i dati mostrano un aumento della presenza di ricercatrici; tuttavia, trattandosi di piccoli numeri, l'indeterminazione statistica dei campioni in esame è elevata. Confrontando i dati della tabella 14 con la distribuzione dei ricercatori per afferenza alle diverse Commissioni Scientifiche Nazionali, in tabella 9, si osserva che la composizione delle Commissioni Scientifiche tende a riprodurre la presenza femminile nei diversi settori di attività dell'Istituto. È confermato il dato, già emerso nelle distribuzioni della tabella 9, della minore presenza di donne nella Commissione IV, relativa all'attività di ricerca in fisica teorica, e nella Commissione V, relativa ad attività di carattere tecnologico.

La figura 9 illustra l'evoluzione della presenza femminile nelle cinque Commissioni Scientifiche Nazionali dell'INFN dal 1996 al 2005.

Tabella 14 - Presenza femminile nelle CSN

Anno	CSN I Fisica Particellare			CSN II Fisica Astroparticellare			CSN III Fisica Nucleare			CSN IV Fisica Teorica			CSN V Ricerca Tecnologica		
	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d
1996	21	2	9,5	19	2	10,5	20	1	5,0	23	0	0,0	24	0	0,0
1999	21	3	14,3	20	4	20,0	19	3	15,8	23	0	0,0	24	0	0,0
2002	21	6	28,6	21	4	19,0	19	5	26,3	23	3	13,0	24	1	4,2
2005	21	5	23,8	22	2	9,1	19	6	31,6	23	2	8,7	24	2	8,3

Figura 9 - Distribuzione temporale della frazione di donne nelle Commissioni Scientifiche



La tabella 15 rappresenta la distribuzione di genere degli incarichi di responsabilità che prevedono l'erogazione di una indennità specifica, confrontata con la presenza femminile indicata nei diversi profili professionali. Gli incarichi di responsabilità retribuiti hanno la doppia valenza di essere redditizi oltre che vantaggiosi per la progressione di carriera, costituendo titolo di merito. Non si osserva alcuna variazione tra i dati della tabella 15, aggiornati a dicembre 2005, e gli stessi dati riferiti all'anno 2001, pubblicati nella relazione di attività del CPO nel 2002: la percentuale di donne con incarichi a livello nazionale è spesso inferiore alla loro presenza nei corrispondenti profili.

Tabella 15 - Incarichi di responsabilità retribuiti (dati 2005)

Area	Profilo	Totale	Uomini	Donne	% donne	% donne profilo
Ricerca	dirigenti ric.	16	15	1	6,3	7,3
	I ricercatore	6	5	1	16,7	21,1
	ricercatore	2	2	0	0	22,1
Tecnologi	dirigenti tecn.	9	8	1	11,1	11,5
	I tecnologo	23	22	1	4,3	9,1
	tecnologo	44	36	8	18,2	17,4
Tecnici	CTER	91	85	6	6,6	5,3
	op. tecnico	7	6	1	14,3	5,2
	aus. tecnico	0	0	0	0	0,0
Amministrativi	direttore div.	2	1	1	50,0	33,3
	funz. amm.	36	11	25	69,4	78,1
	coll. amm.	27	5	22	81,5	83,6
	oper. amm.	0	0	0	0	88,9

Commissioni di concorso

In questa sezione si esamina la presenza femminile nelle commissioni dei concorsi pubblici – nazionali e locali – per posti a tempo indeterminato nei diversi ruoli del personale INFN, e dei concorsi interni per la progressione di livello nel settore tecnico ed amministrativo. Nel numero di commissari indicato sono esclusi i segretari.

Ricordiamo che nel 1993 è stata introdotta la norma – ex art. 61, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 29/93 ora art. 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 165/2001 – che prescrive la presenza minima del 30% di donne nelle commissioni di concorso. La stessa norma stabilisce che le amministrazioni possono evitare di riservare la quota indicata, con la motivazione della provata impossibilità di reperire esperti di genere femminile con adeguate competenze nelle materie di concorso.

La tabella 16 mostra l'andamento temporale della componente femminile nelle commissioni di concorso per posizioni a tempo indeterminato nei tre livelli dei profili di ricercatore e di tecnologo, espletati dal 1993 al 2005.

La tabella 17 illustra gli stessi dati, riferiti ai concorsi per posizioni a tempo indeterminato nei diversi livelli del personale tecnico e amministrativo.

Nel caso dei concorsi per personale ricercatore e tecnologo, la presenza percentuale minima del 30% di donne tra i commissari è rispettata a partire dal 2002.

Tabella 16 - Distribuzione di genere dei commissari dei concorsi pubblici, nazionali e locali, per posizioni a tempo indeterminato nei profili di ricercatore e tecnologo

Anni	Ricercatori				Tecnologi			
	n. concorsi	Commissari	Donne	% d	n. concorsi	Commissari	Donne	% d
1993	16	49	12	24,5	14	43	8	18,6
1994	16	51	10	19,6	4	14	2	14,3
1995	18	56	11	19,6	0	0	0	0,0
1996	9	27	4	14,8	9	27	2	7,4
1997	19	59	8	13,6	20	60	8	13,3
1998	7	23	1	4,3	9	29	7	24,1
1999	9	31	4	12,9	6	18	7	38,9
2000	25	77	13	16,9	21	65	6	9,2
2001	11	39	8	20,5	12	36	5	13,9
2002	23	72	24	33,3	12	38	13	34,2
2003	4	18	6	33,3	2	8	2	25,0
2004	6	27	12	44,4	4	16	4	25,0
2005	1	3	1	33,3	2	6	2	33,3

La quota del 30% è difficilmente raggiunta nel caso di concorsi per posizioni nel settore tecnico, per il fatto che la frazione di donne tra i dipendenti nei profili tecnici del personale è solo il 5,2% del totale, come indicato in tabella 1.

Tabella 17 - Distribuzione di genere dei commissari dei concorsi pubblici, nazionali e locali, per posizioni a tempo indeterminato nei profili tecnici e amministrativi

Anni	Tecnici				Amministrativi			
	n. concorsi	Commissari	Donne	% d	n. concorsi	Commissari	Donne	% d
1993	18	54	4	7,5	13	43	19	44,2
1994	18	56	6	10,9	4	16	4	25,0
1995	2	8	1	13,8	2	6	2	33,3
1996	15	45	5	11,3	3	9	2	22,2
1997	29	90	6	6,7	11	33	18	54,5
1998	20	65	4	6,2	6	18	9	50,0
1999	16	48	7	14,8	3	9	6	66,7
2000	39	121	13	10,8	11	35	17	48,6
2001	20	60	6	10,1	11	33	20	60,6
2002	14	45	12	27,1	8	24	15	62,5
2003	3	8	3	40,3	2	6	2	33,3
2004	9	27	7	26,6	2	6	3	50,0
2005	3	9	3	35,7	0	0	0	0,0

Nelle commissioni di concorso per il personale amministrativo, la presenza femminile rientra da tempo entro quanto previsto dalla norma del 1993, grazie all'elevata percentuale di donne tra i dipendenti in questo profilo. Si osserva, tuttavia, che i valori indicati in tabella 17 sono inferiori rispetto al valore percentuale medio della componente femminile all'interno del personale amministrativo, pari a 81.9%.

Negli ultimi anni si osserva, infine, il tentativo di mantenere la presenza femminile al livello del 30% dei commissari anche in alcuni concorsi per contratti a termine e per posizioni a tempo determinato. Questo indicano, in particolare, i dati rappresentati nella tabella 18, che si riferiscono alla composizione delle commissioni di alcuni concorsi nazionali, svolti tra il 2002 e il 2005, per l'assegnazione di borse di studio di carattere scientifico e tecnologico a neolaureati in fisica o in altre discipline scientifiche.

In questi casi, la composizione delle commissioni è facilmente reperibile nel corrispondente sito web.

Questo campione rappresenta, tuttavia, solo una parte dei concorsi per contratti a termine e per posizioni a tempo determinato: non è stato possibile approfondire lo studio per la difficoltà di reperire la composizione delle commissioni nel caso di concorsi per analoghi contratti e posizioni in settori diversi da quelli indicati in tabella 18.

Tabella 18 - Distribuzione di genere dei commissari dei concorsi pubblici nazionali per borse di studio di carattere scientifico e tecnologico per neolaureati

Anni	n. concorsi	Commissari	Donne	% donne
2002	3	11	3	27,3
2003	6	24	5	20,8
2004	6	21	7	33,3
2005	6	30	10	33,3

Personale a tempo determinato

In questa sezione sono mostrati dati di genere relativi a contratti per dipendenti INFN a tempo determinato – del tipo Articolo 15 e Articolo 23 – aggiornati a luglio 2005.

La tabella 19 illustra la distribuzione di genere dei contratti a tempo determinato nei diversi ruoli e livelli del personale.

La tabella 20 descrive l'andamento temporale della presenza femminile tra i contratti a termine assegnati dal 2000 al luglio 2005. La figura 10 rappresenta il numero di contratti per ricercatori a tempo determinato assegnati dal 2000 a luglio 2005. La figura 11 rappresenta graficamente l'evoluzione temporale della presenza femminile tra i ricercatori a tempo determinato dal 2000 fino a luglio 2005.

I dati mostrano un numero di contratti e una presenza femminile costante, entro l'indeterminazione statistica, nei diversi profili del personale, escludendo quello di ricercatore. In questo caso, infatti, nel luglio 2005 si registra il maggior numero di contratti attivi e un aumento della presenza femminile rispetto agli anni precedenti.

Tabella 19 - Contratti a tempo determinato (Art. 15 e Art. 23, luglio 2005)

Area	Profilo	Totale	Uomini	Donne	% donne
Ricercatori	dirigenti ric.	6	6	0	0
	I ricercatore	8	5	3	37,5
	ricercatore	34	23	11	32,4
Tecnologi	dirigenti tecn.	0	0	0	0
	I tecnologo	6	6	0	0
	tecnologo	79	67	12	18,2
Tecnici	CTER	60	8	52	13,3
	op. tecnico	4	4	0	0
Amministrativi	funz. amm.	1	0	1	100
	coll. amm.	57	12	45	78,9

Tabella 20 - Evoluzione temporale dei contratti a tempo determinato (Art. 15 e Art. 23)

Anni	Ricercatori			Tecnologi			Tecnici			Amministrativi		
	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d	U	D	%d
2000	34	5	14,7	77	10	13,0	55	5	9,1	50	43	86,0
2001	34	5	14,7	76	10	13,2	55	5	9,1	50	43	86,0
2002	37	7	18,9	87	8	9,2	62	5	8,1	59	49	83,1
2003	41	5	12,2	93	11	11,8	64	5	7,8	63	53	84,1
2004	30	3	10,0	72	11	15,3	42	5	11,9	42	34	81,0
2005	48	14	29,2	85	12	14,1	64	8	12,5	58	46	79,3

Figura 10
Numero di contratti
per ricercatori a tempo
determinato assegnati
dal 2000 al luglio 2005

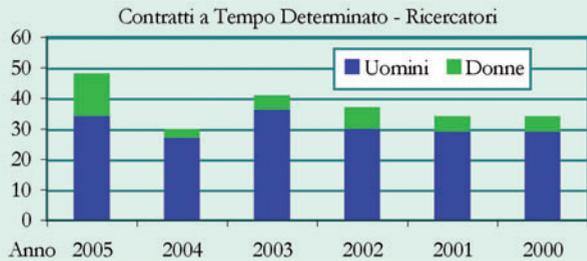
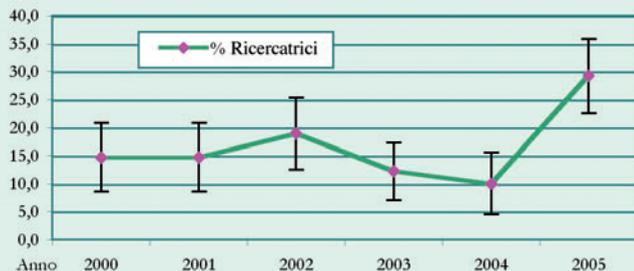


Figura 11
Evoluzione temporale
della presenza femminile
tra i ricercatori a tempo
determinato dal 2000 al
luglio 2005



Concludiamo questa sezione mostrando i dati di genere del concorso nazionale per 50 posizioni di ricercatore INFN a tempo determinato, di III Livello professionale, della durata di 5 anni, bandito nel luglio 2005 e concluso entro la fine dello stesso anno. I dati, forniti dalla Direzione del Personale dell'Istituto, assieme ai grafici, sono stati messi a disposizione dal dott. Enrico Vigezzi, Rappresentante Nazionale dei Ricercatori dell'INFN in carica in quel periodo.

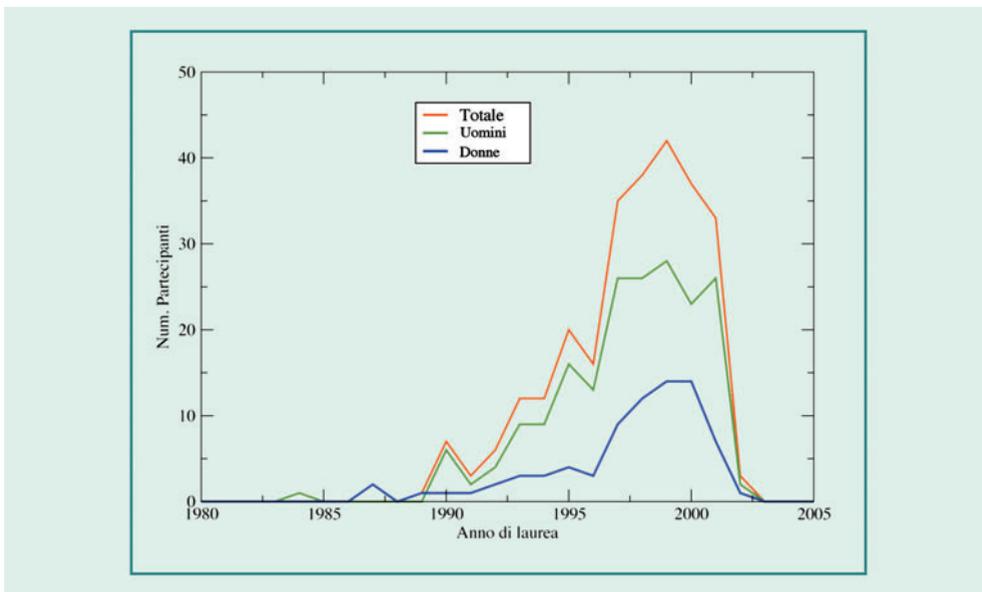
La tabella 21 contiene i dati di genere relativi ai ricercatori che hanno inviato la domanda di partecipazione al concorso e di quelli presenti alle prove di selezione, nei diversi gruppi scientifici di ricerca.

La figura 12, elaborata da Enrico Vigezzi, riproduce la distribuzione di genere dell'anno di laurea dei partecipanti alle prove di selezione del concorso.

Tabella 21 – Presenza femminile nei concorsi 2005 per ricercatori a tempo determinato

Gruppo Scientifico	Domande inviate			Presenti alle prove		
	Totale	Donne	% donne	Totale	Donne	% donne
CSN I	164	49	29.9	90	20	22.2
CSN II	120	36	30.6	70	22	31.4
CSN III	70	32	45.7	38	17	44.7
CSN IV	116	16	13.8	63	10	15.9
CSN V	115	37	32.2	44	16	36.4
Totale	585	170	29.2	305	85	27.9

Figura 12 - Distribuzioni di genere dell'anno di laurea dei partecipanti al concorso 2005 per ricercatori a tempo determinato (a cura di E. Vigezzi)



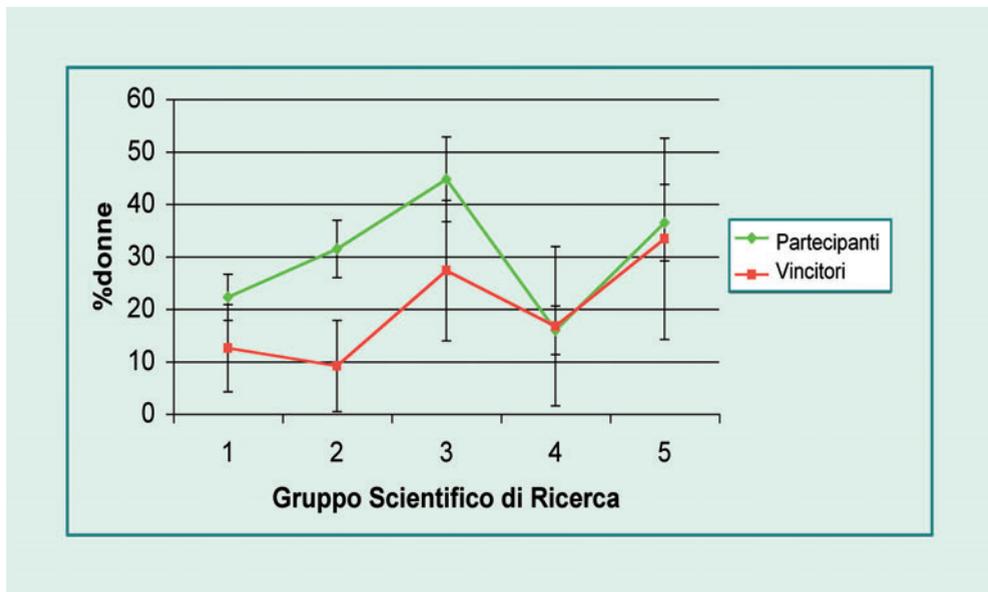
Nella tabella 22 sono riportate le informazioni di genere sugli idonei e sui vincitori del concorso, raggruppati per gruppo scientifico di ricerca.

La figura 13 rappresenta la frazione di donne che hanno partecipato alle prove di selezione e di donne vincitrici del concorso, in funzione del gruppo scientifico di ricerca. Si osserva, in alcuni casi, la diminuzione della presenza femminile tra i vincitori rispetto a quella registrata tra i presenti alla selezione; si osserva, inoltre, che la percentuale di donne tra i vincitori è talvolta minore di quella delle donne indicate tra gli idonei. Questi effetti andranno approfonditi e studiati in maggiore dettaglio con campioni statistici più ampi.

Tabella 22 - Distribuzioni di genere nei concorsi 2005 per ricercatori a tempo determinato: idonei e vincitori

Gruppo Scientifico	Idonei			Vincitori		
	Totale	Donne%	donne	Totale	Donne	% donne
CSN I	20	2	10.0	16	2	12.5
CSN II	27	7	25.9	11	1	9.1
CSN III	19	6	31.6	11	3	27,3
CSN IV	31	6	19.4	6	1	16.7
CSN V	19	7	36.8	6	2	33.3
Totale	116	28	27.5	50	9	18.0

Figura 13 - Concorso 2005 per ricercatori a tempo determinato, frazione di donne presenti alla selezione e di donne vincitrici in funzione dei gruppi scientifici di ricerca



Dati e riflessioni sul lavoro a tempo determinato

Maria Luigia Paciello, INFN Sezione di Roma, CPO INFN

Ricerca e lavoro *souple*

La sostituzione del personale di ruolo con personale a contratto a termine è ormai prassi comune in tutto il sistema della ricerca pubblica; in effetti, negli ultimi anni, il lavoro a tempo determinato, nelle sue molteplici forme, si sta affermando in tutto il mercato del lavoro. Prima di analizzare in chiave di genere il fenomeno del lavoro atipico nella ricerca ci sembra rilevante analizzarlo in termini generali.

I francesi e la Commissione Europea, nella versione francese della *Raccomandazione sull'attuazione delle politiche degli Stati membri in materia di occupazione* hanno usato l'aggettivo *souple* per indicare il lavoro atipico, *l'emploi à temps partiel ou à horaire flexible*. La traduzione italiana di questo aggettivo è: flessibile, elastico ma anche ossequioso, docile, duttile, servile. O forse anche ricattabile?

La pratica normativa, nella ricerca, del lavoro *souple*, la cui ispirazione gerarchica come pure la sua logica verticistica sono evidenti, istituzionalizzando la precarietà del lavoro di ricerca a scapito della sua libertà e della sua qualità, ha come effetti:

- a rinuncia alla programmazione a tempi lunghi, necessaria per la ricerca di base che richiede prospettive di lungo termine e che rappresenta la fonte della conoscenza, del progresso civile, dell'evoluzione culturale, del progresso delle relazioni sociali oltre che dello sviluppo economico e dell'innovazione di un paese;
- il drammatico peggioramento delle condizioni di lavoro, che ha come prima conseguenza la totale ricattabilità, in termini economici e culturali, dei lavoratori della conoscenza;
- l'esclusione dall'accesso alla ricerca dei soggetti socialmente più deboli, svalutando il ruolo delle effettive competenze nei meccanismi di reclutamento;
- la rinuncia al ricambio generazionale nelle istituzioni di ricerca e al loro rilancio lasciando moltissimi ricercatori in un lungo e umiliante stato di subalternità, proprio nella fase in cui la loro la maggiore creatività – specialmente nelle discipline scientifiche e tecnologiche – e la loro autonomia nella ricerca sono condizioni necessarie per la formazione di un pensiero critico e per ottenere risultati originali e significativi;
- l'abnorme età media dei ricercatori e dei docenti nelle università e negli enti pubblici di ricerca italiani, ormai argomento di discussione su tutta la stampa nazionale ed internazionale.

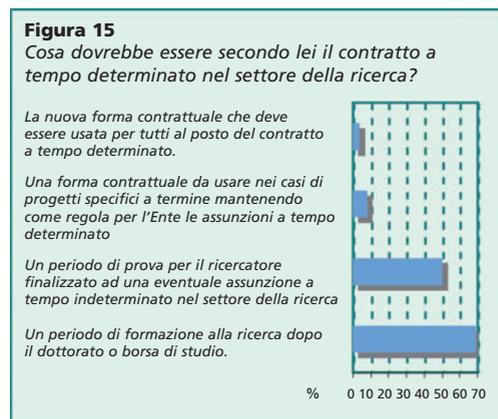
Certo la precarizzazione non va confusa con la mobilità, cioè con la necessità di variare la sede di lavoro, insita nella ricerca scientifica per scambiare le conoscenze più avanzate. Per un ricercatore la mobilità è connaturata al proprio mestiere sia nella fase dello studio e della formazione – gli antichi *chierici vagantes*, gli odierni studenti Erasmus – sia nella fase della ricerca vera e propria – missioni, esperimenti in laboratori e luoghi lontani, conferenze – sia nella docenza – professori ospiti, anni sabbatici, etc.

La precarizzazione è un'altra cosa: significa lavorare *a padrone* in termini culturali, nell'attività, per antonomasia, la più libera, la più creativa! Troppa è la differenza di status,

nella comunità scientifica, dei *ricercatori atipici* per poter contare, avere responsabilità nelle scelte scientifiche sia a tempi brevi che strategiche!

La discontinuità e la subalternità nel lavoro, l'incertezza economica e anche psicologica dei giovani ricercatori rischiano fortemente di ridurre la serietà e il rigore della ricerca e dunque di ottundere lo scandaglio critico. Ciò avviene tanto in forma diretta, perchè la precarizzazione induce appunto casi più o meno espliciti di autocensura, quanto in forma indiretta, perchè la ricerca precarizzata riesce con maggior difficoltà a scavare in profondità, restando alla superficie dei fenomeni che studia. E la superficie dei fenomeni coincide spesso con ciò che un'ideologia liberista, sempre più dominante, costruisce e che una ricerca, necessariamente affrettata, privata dei propri strumenti e costretta ad abdicare al suo ruolo critico, sapientemente rafforza.

Purtroppo, in Italia, la flessibilità è stata spesso interpretata come una possibilità per le dirigenze di modificare in qualsiasi momento le condizioni del rapporto di lavoro – e quindi anche le modalità di cessazione del rapporto di lavoro – con il dipendente e non come strumento in grado di rendere flessibile l'organizzazione stessa del lavoro di ricerca; in questo modo, la flessibilità si riduce spesso solo ad una deresponsabilizzazione degli organi di governo e delle istituzioni riguardo ai destini della ricerca e dell'innovazione tecnologica, ovvero ciò che dovrebbe rappresentare il vero motore dello sviluppo. Da un'indagine effettuata nelle università e negli enti pubblici italiani [1] risulta che quasi tutti i ricercatori precari intervistati sono convinti dell'assenza di una politica di assunzione in pianta stabile da parte dei loro istituti, o quanto meno ne ignorano l'esistenza, come indica la figura 14, mentre il periodo di lavoro a termine è considerato una pratica che dovrebbe limitarsi sostanzialmente al periodo formativo, come rappresentato in figura 15. A questo riguardo, in un'analisi dell'Unione Europea si sottolinea che il dottorato in Italia, entrato nel sistema formativo abbastanza di recente, è stato esso stesso, sotto mentite spoglie, una delle prime forme di rapporto di lavoro a tempo determinato: la mancanza di tradizione e i bassi investimenti hanno caratterizzato questo ciclo di studi nei suoi circa 20 anni di vita.



Si riporta in figura 16 la distribuzione di età dei titolari di assegno di ricerca attivi nelle Università italiane al 31 dicembre 2001. Istituiti con la legge 449/1997, questi contratti erano destinati a laureati e dottori di ricerca per collaborazioni ad attività di ricerca. Dalla data di istituzione al 31 dicembre 2001 i contratti assegnati risultavano essere complessivamente 15.867 tra i titolari, dei quali 1.228 sono successivamente entrati nei ruoli universitari: 1.128 ricercatori, 98 professori associati e 2 professori ordinari. Colpisce l'età avanzata dei soggetti, con un massimo a 32 anni e percentuali consistenti con età prossima ai 40 anni.

Figura 16 - Distribuzione per età dei Titolari di Assegno di Ricerca attivi al 31.12.2001 e suddivisi in base al sesso

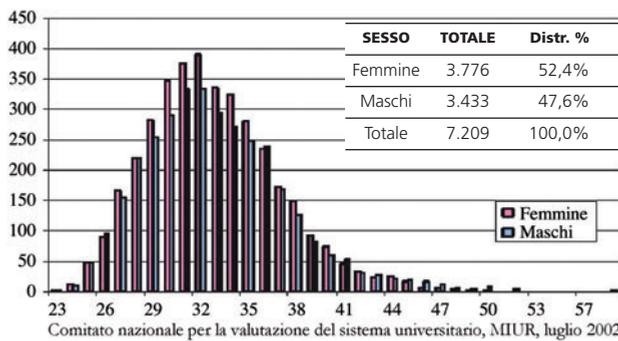
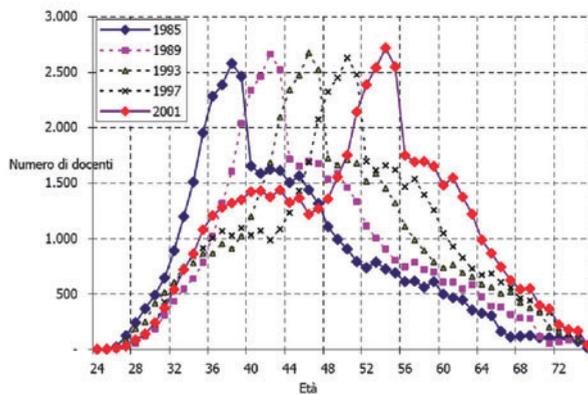


Figura 17 - Distribuzione per età dei docenti universitari in Italia al 1985, 1989, 1993, 1997, 2001



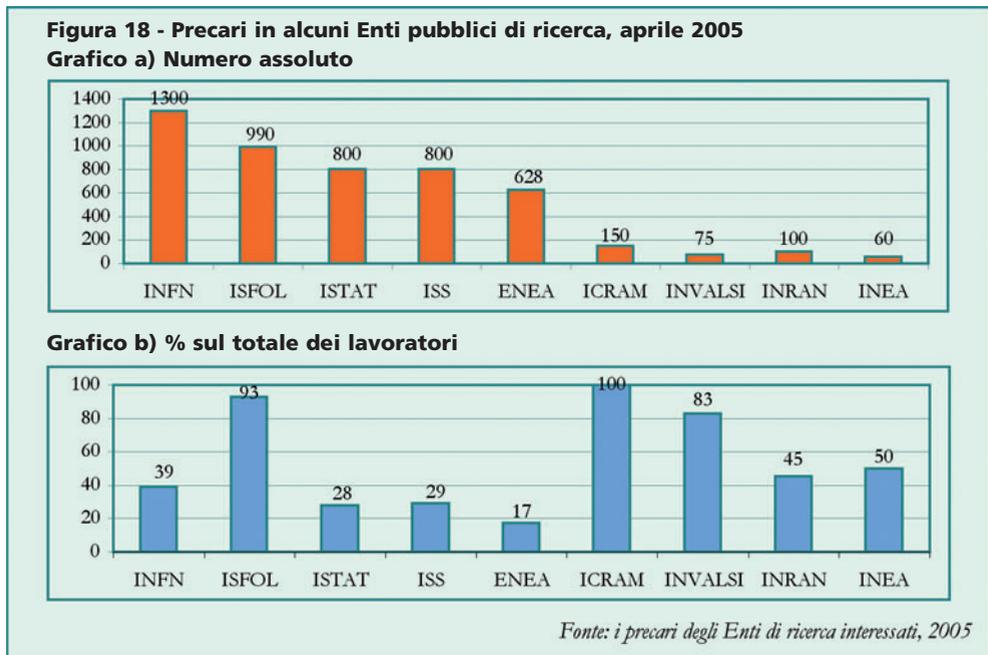
Riguardo all'età media dei docenti universitari in Italia, si riportano in figura 17, i dati relativi al 1985, 1989, 1993, 1997, 2001 [2]. Nel periodo in esame l'età media del personale docente in Italia è aumentata di circa 7 anni. I valori più elevati passano dai 38

anni del 1985 ai 54 anni nel 2001. Il profilo delle età si è spostato, sostanzialmente immutato, verso età più avanzate.

I dati riguardanti i precari in alcuni enti pubblici di ricerca [3] sono riportati nella figura 18 dalla quale si evince il loro enorme peso nell'organico degli enti. Per ciò che riguarda l'INFN i dati dei due grafici si riferiscono all'insieme del personale che, con incarichi di associazione di vario tipo, affersce all'Istituto. Nel paragrafo seguente è contenuta un'analisi più ampia per l'INFN. Nelle Università [4] i docenti a contratto nel 2003 erano il 32,7% del totale dei docenti, cioè il 5% in più rispetto all'anno precedente. Il numero dei contrattisti è stato interessato da una variazione percentuale tra il 2002 e il 2003 pari a +24,7% – Università statali: +26,1%; Università non statali +19,5% – a fronte di una riduzione del 1,8% di docenti di ruolo, quali ordinari, associati e ricercatori.

È sempre più urgente definire una chiara prospettiva di formazione e di reclutamento per chi intenda seguire la carriera di ricercatore e superare l'elemento della precarizzazione del lavoro che non è organico alla qualità, ma è il contrario della qualità. Al contrario, si dovrebbe cercare di contrapporre la rigidità dei diritti alla flessibilità dei non diritti.

Appare allora necessario riconsiderare il valore della stabilità del lavoro in campo scien-



tifico e tecnologico a fronte dei problemi connessi ad un eccesso di flessibilità in questo settore e ricondurre l'uso dei contratti a termine alla loro corretta funzione: la copertura finanziaria di prestazioni eccezionali e la formazione di nuovo personale.

La ricerca e il lavoro *souple* nell'INFN

Per una prima analisi di genere del lavoro atipico dei ricercatori e tecnologi dell'INFN sono stati considerati:

- ricercatori e tecnologi con contratti a termine – dottorandi, contrattisti, borsisti, assegnisti su fondi INFN o delle Università – che, con diverse forme di associazione, partecipano alle attività di ricerca dell'Istituto in tabella 23. I dati sulle associazioni INFN, aggiornati a novembre 2005, sono stati forniti dall'Ufficio Affari Generali ed Incarichi;
- ricercatori e tecnologi, dipendenti dell'INFN con contratti a tempo determinato in tabella 24. I dati, forniti dalla Direzione Affari del Personale, si riferiscono a contratti di tipo Articolo 15 e Articolo 23 e rappresentano la situazione a fine luglio 2005.

Si noti che il valore del totale dei ricercatori e dei tecnologi, nella tabella 23, è quello quotato nella figura 18.

Tabella 23 - Associazioni INFN relative a personale con contratti a termine (novembre 2005)

RICERCATORI			
Tipo di associazione	Totale	Donne	% donne
Ass. Scientifica borse INFN	93	26	28.0
Ass. Scientifica assegni di ricerca	371	109	29.4
Ass. Scientifica borsisti	31	11	35.5
Ass. Scientifica borsisti UE	4	2	50.0
Ass. Scientifica dottorandi	528	127	24.1
Ass. Scientifica postdoc	30	7	23.3
Ass. Scientifica scuole specializzandi/perfezionandi	29	15	51.7
Totale	1086	297	27.3

TECNOLOGI			
Tipo di associazione	Totale	Donne	% donne
Ass. Tecnologica borse INFN	74	15	20.3
Ass. tecnologica dottorandi, postdoc, assegnisti	140	28	20.0
Totale	214	43	20,1

Totale generale ricercatori e tecnologi	1300	340	26.2
--	-------------	------------	-------------

Nell'ambito dell'occupazione temporanea la presenza delle ricercatrici è maggiore – 27.3% in tabella 23 e 29.2% in tabella 24 – che nell'occupazione a tempo indeterminato – 18,9% come rappresentato nella tabella 1, che riproduce la distribuzione del personale dell'INFN a tempo indeterminato. Nel caso dei tecnologi, l'esiguità dei numeri rende poco significativo il confronto.

Tabella 24 - Personale ricercatore e tecnologo INFN a tempo determinato nei diversi livelli professionali (luglio 2005)

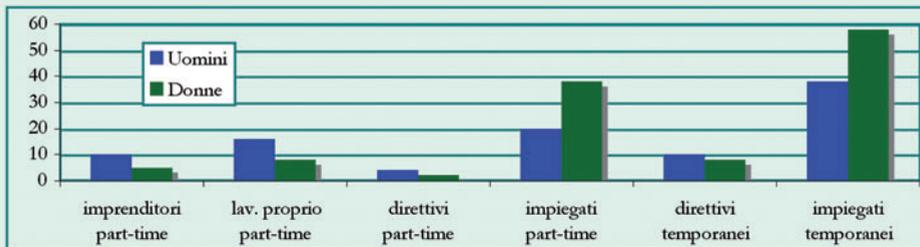
RICERCATORI			
Livello	Totale	Donne	% donne
I	6	0	0
II	8	3	37.5
III	34	11	32.4
Totale	48	14	29.2

TECNOLOGI			
Livello	Totale	Donne	% donne
I	0	0	0
II	6	0	0
III	79	12	15.2
Totale	85	12	14.1

Il lavoro *souple* in Italia e in Europa

Se si estende lo sguardo fuori dall'INFN, in relazione ai contratti a tempo determinato, si rileva che in tutto il mercato italiano del lavoro l'occupazione temporanea incide in misura maggiore per le donne che per gli uomini: nel 2003 è il 12,2 % a fronte del 8,2% [5]. In Europa la quota di impiego a tempo parziale è in media del 30,4% per le donne, rispetto a solo il 6,6% per gli uomini. Ancora in Italia: le donne che hanno un lavoro standard, a tempo pieno e a tempo indeterminato, sono il 22%, mentre i maschi sono quasi il doppio: il 43%. Inoltre, una donna in età lavorativa ha il 50% di probabilità in meno che nel resto d'Europa di avere un lavoro standard – 2 su 10 anziché 3 su 10.

Figura 19 - Uomini e donne con contratti temporanei e part-time in alcune posizioni, 2003. (% sugli occupati con lo stesso tipo di contratto)



Il lavoro a tempo parziale è diffuso soprattutto tra le donne; questa caratteristica si è accentuata dal 1993 al 2003 e comincia ad avere un'incidenza considerevole: nel 1993 l'11,2% delle occupate lavorava a tempo parziale, nel 2003 la quota si attesta sul 17,3%, a fronte del 33,1% della media nell'Unione Europea.

A tre anni dal conseguimento della laurea, lavora con un contratto a tempo parziale il 17,1% delle donne contro il 10,6% degli uomini [6].

In effetti per le donne la possibilità di un'occupazione a tempo parziale costituisce uno dei principali strumenti di conciliazione del carico familiare con gli impegni di lavoro: infatti per il 30% delle donne il lavoro a tempo parziale è una scelta effettuata per motivi familiari, mentre è un ripiego, vista l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno, nel 27% dei casi; tra gli uomini prevale nettamente la motivazione del part-time come puro ripiego di fronte alla impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno. Si osserva, inoltre che, anche nel caso del lavoro *souple*, in cui la percentuale delle donne è maggioritaria, prevalgono gli uomini nelle posizioni di vertice [7], come indicato in figura 19: opera ancora il diagramma ad X, quello, cosiddetto *del sorpasso*.

Riferimenti

1. Si tratta di un'indagine sulla flessibilità del lavoro in ambiente scientifico nelle Università e negli Enti pubblici di ricerca fatta da Carolina M. Brandi, Loredana Cerbara e M. Girolama Caruso attraverso un questionario on-line proposto a personale con contratto a termine, nelle università e negli enti pubblici di ricerca, con circa 870 interviste. Gli esiti sono pubblicati su Demotrends N.1/2004, Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, CNR.
2. Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario, MIUR, luglio 2002.
3. Istat (2005): *I precari della ricerca*.
4. 39° Rapporto annuale sulla situazione sociale del Paese, Fondazione CENSIS, *I processi formativi*.
5. M.L. Paciello: Dati, obiettivi, azioni positive, Atti del convegno *Donne, scienza e potere - Oseremo disturbare l'universo?*, Lecce 2005.
6. 39° Rapporto annuale sulla situazione sociale del Paese, Fondazione CENSIS, *Il futuro della flessibilità nel tempo di lavoro*.
7. I dati sono tratti da una nota di Adele Menniti e Rossella Palomba *Genere, lavoro atipico e leadership*, Demotrends N.1/2004, Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, CNR.

AZIONI POSITIVE
E PIANI TRIENNALI
NELL'INFN

P A R T E I I

L'attività del CPO nell'INFN

Introduzione

La conciliazione tra vita professionale e vita privata

Conciliazione e riconciliazione dei tempi delle donne e degli uomini:
presentazione del seminario *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri:
un conflitto inevitabile?*

Questionario sulla conciliazione, redatto dal CPO

Formazione e informazione

Donne e fisica: un mestiere possibile, un progetto per l'Anno Mondiale della
Fisica

La salute e la prevenzione delle malattie in ottica di genere

Il progetto *Opportunità salute*

Il Codice di comportamento e il Consigliere di fiducia dell'INFN

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che
lavorano ed operano all'interno dell'INFN (testo integrale)

Le tre edizioni del seminario *Ci Piace Lavorare: per un Codice del benessere al
lavoro*

Riflessioni sulla politiche di pari opportunità e i codici di condotta

Introduzione

L'attività del CPO dell'INFN nel triennio 2003-2005 ha riguardato iniziative, alcune delle quali descritte in questa sezione, riconducibili agli obiettivi generali delle strategie per le pari opportunità:

- la conciliazione tra la vita professionale e la vita privata;
- lo sviluppo della cultura di genere attraverso iniziative di formazione e informazione del personale;
- la salute e la prevenzione delle malattie in ottica di genere;
- il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

La conciliazione tra vita professionale e vita privata

L'integrazione armonica – o conciliazione – dei tempi della vita professionale e della vita privata delle persone che lavorano costituisce un punto chiave nel rinnovamento e nell'ottimizzazione della gestione delle risorse umane nell'ambiente di lavoro ed è un impegno nel quale il CPO dell'INFN è coinvolto a pieno titolo sin dalla sua istituzione. Il percorso verso l'armonizzazione tra la vita professionale e la vita familiare richiede l'adozione contestuale di strumenti che articolino diversamente il tempo di lavoro, come ad esempio, orari flessibili e telelavoro, assieme a strumenti che liberino tempo, come strutture per la cura dei bambini e degli anziani, asili nido, articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, schemi di interruzione di carriera.

La definizione di progetti per la conciliazione nell'INFN richiede una conoscenza approfondita dei molteplici aspetti di questo tema e delle diverse esigenze del personale. A tal fine è stato curato l'aspetto formativo, con l'approfondimento e la divulgazione di concetti e di informazioni sull'armonizzazione dei diversi momenti della vita quotidiana e con l'analisi delle iniziative concrete attuate in questo campo presso istituzioni affini all'INFN come, ad esempio, le Università e l'Istituto Nazionale di Fisica della Materia. In particolare, è stato organizzato un seminario diretto al personale dell'Istituto, nel quale figure istituzionali ed esperti del settore hanno approfondito aspetti diversi della conciliazione. Il seminario, intitolato *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?*, ha avuto luogo a Roma, presso il centro congressi della Casa Internazionale delle Donne nel novembre 2003. L'iniziativa è stata accolta con interesse dal personale INFN, sia dipendente che associato, documentato dall'animata discussione conclusiva, che ha confermato l'attenzione dei presenti al seminario. In questo paragrafo è riportato il documento *Conciliazione e riconciliazione dei tempi delle donne e degli uomini*, scritto per la presentazione del seminario sulla rivista elettronica della Casa Internazionale delle Donne [1]. Successivamente, il CPO ha redatto un questionario finalizzato a conoscere le esigenze del personale in materia di supporto al lavoro di cura familiare, proposto dalla Direzione Affari del Personale ai dipendenti dell'Istituto nei primi mesi del 2005. Nato dall'esigenza di quantificare i contributi per i dipendenti con figli in età prescolare – previsti dal CCNI dell'INFN del 3 novembre 2003, in attuazione del punto 5 del Piano Triennale di Azioni Positive 2002-2004 dell'Istituto – il questionario, nella formulazione ideata dal CPO, ha rappresentato il primo tentativo di valutare le necessità del personale dell'Istituto per definire progetti mirati a raggiungere un corretto equilibrio tra lavoro e vita privata.

Secondo quanto riferito dalla Direzione Affari del Personale, solo una parte dei dipendenti dell'Istituto – principalmente quella con esigenze direttamente legate alla presenza di figli in età prescolare – ha riconsegnato il questionario, che andava compilato su carta in forma anonima. Questo fatto suggerisce la necessità di un'opera di divulgazione più efficace di quella effettuata, in modo da comunicare meglio la portata e l'interesse di simili iniziative. I risultati del questionario sono in fase di esame presso la Direzione Affari del Personale e non sono stati messi a disposizione del CPO. Il questionario e la relativa lettera di presentazione sono di seguito riportati.

Conciliazione e riconciliazione dei tempi delle donne e degli uomini: presentazione del seminario *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?*

Daniela Muscolino, INFN Amministrazione Centrale, CPO INFN

Maria Luigia Paciello, INFN Sezione di Roma, CPO INFN

Il seminario *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?* è un'iniziativa formativo-informativa promossa dal CPO dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, diretta alla diffusione di informazioni su strumenti ed iniziative per armonizzare la vita professionale e la vita familiare, verso una riconciliazione dei tempi di lavoro e di vita delle donne e degli uomini.

I sistemi di conciliazione, la partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente ad un'equa partecipazione di donne e uomini al processo decisionale, costituiscono due presupposti indispensabili per la parità tra donne e uomini. La promozione del lavoro femminile e della sua qualità deve affrontare innanzitutto il fatto che la funzione affidata alla donna come madre e moglie nell'ambito domestico e il *lavoro degli affetti*, addossatole in maniera pressoché esclusiva, sono tra i motivi principali della distribuzione disuguale delle donne e degli uomini nel lavoro e nei suoi livelli di maggiore responsabilità. La natura culturale del problema di genere si manifesta chiaramente nella conciliazione, la cui realizzazione necessita l'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura, potendo contare, entrambi, sia su orari di lavoro favorevoli, sia su servizi di supporto per i membri dipendenti della famiglia. È perciò importante elaborare nuovi modelli di ruolo ed istituti sociali che permettano di conciliare carriera e famiglia e rispecchino esigenze e scelte specifiche delle donne, per il superamento di stereotipi culturali e mentali fortemente radicati che spesso le donne stesse perpetuano con l'educazione, trasmettendo ruoli sessuali diversi ai figli maschi e alle figlie femmine. Quest'iniziativa è particolarmente inerente al Piano Triennale di Azioni Positive, approvato dall'INFN, per la promozione delle pari opportunità al suo interno. L'insieme delle misure previste da questo piano disegnano un passaggio di percezione tra il fare azioni positive per le donne e il realizzare misure che, attraverso questo, tendono a migliorare la qualità della vita di tutti, donne e uomini, adulti e bambini, individui ed organizzazioni. È chiara quindi la rilevanza della sua attuazione, sulla quale il CPO dell'INFN è molto vigile e attento a confrontare, condividere ed eventualmente

coordinare le sue iniziative con altri CPO.

Riteniamo importante la diffusione delle realizzazioni - che avvengono quasi sempre con grande fatica - all'interno delle istituzioni della parità per evitare di ripercorrere passi inefficaci e concentrarsi, piuttosto, sulla verifica delle similarità e delle differenze nei diversi ambiti, per realizzare risultati che tengano conto delle precedenti *buone prassi*. Anche per questo è stata scelta come sede dell'iniziativa la Casa Internazionale delle Donne, una struttura aperta, un laboratorio creato nell'interesse della collettività che interagisce con la comunità femminile nazionale ed internazionale, e che è nata dal piacere di lavorare insieme con concretezza e senso di responsabilità, tipico del fare femminile.

Riferimenti

1. D. Muscolino e M.L. Paciello, Rivista elettronica della Casa Internazionale delle Donne (Roma) - News di informazione n° 7/8 del novembre 2003, redazione: M.G. Catemario, G. Olivieri, S. Vulterini.



**Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri:
un conflitto inevitabile?**

Strumenti e iniziative per armonizzare la vita professionale e la vita familiare:
verso una riconciliazione dei tempi delle donne e degli uomini

Seminario formativo-informativo promosso dal
Comitato per le Pari Opportunità dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

Roma, 21 Novembre 2003
Casa Internazionale delle Donne
Palazzo del Buon Pastore - Via della Lungara, 19

Il questionario sulla conciliazione, redatto dal CPO



Frascati,

Cari Colleghi,

il nuovo Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN, stipulato in data 3 novembre 2003, prevede, alla lett. e) dell'articolo 4, riferito alle *"Attività socio-assistenziali per il personale"*, il finanziamento di *"contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare"*.

Tale iniziativa costituisce attuazione del punto 5 (*) del Piano Triennale di Azioni Positive 2002-2004, approvato dal Consiglio Direttivo dell'INFN in data 20 dicembre 2001 con deliberazione n. 7485.

Allo scopo di definire e quantificare i suddetti contributi e regolamentarne l'erogazione, l'Istituto intende effettuare una indagine conoscitiva sulle esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e professionale. Pertanto, in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN, è stato redatto il questionario anonimo in allegato. Tutto il personale dell'INFN è cortesemente invitato a collaborare all'iniziativa rispondendo alle domande e fornendo le informazioni richieste dal questionario. Il materiale compilato andrà restituito alla Amministrazione Centrale INFN e verrà analizzato in tempo utile per contribuire alla discussione con le Organizzazioni Sindacali sui criteri di erogazione dei contributi.

Il CPO dell'INFN ha aderito con piacere all'iniziativa, che costituisce il primo passo verso la formulazione di un progetto più completo mirato allo sviluppo di un contesto lavorativo che porti ad una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne e degli uomini anche alla luce delle indicazioni più recenti della Unione Europea in materia di pari opportunità e di occupazione. Allo sviluppo di altri strumenti di conciliazione che riducano o articolino diversamente i tempi di lavoro o liberino tempo verranno dedicate successive indagini conoscitive alle quali ci auguriamo che il personale vorrà volentieri rispondere.

(*) Punto 5 del Piano Triennale di Azioni Positive 2002-2004: *"Avvio di apposita trattativa con le Organizzazioni Sindacali per l'impiego di una quota di risorse destinate ai benefici assistenziali e sociali per l'erogazione di contributi a favore dei dipendenti con figli in età pre-scolare"*.

istituto nazionale di fisica nucleare

a cura del Comitato per le Pari Opportunità

1. Genere:

- F
 M

2. Anno di nascita: _____

3. Titolo di studio:

- Licenza Media
 Diploma Superiore
 Laurea
 Altro: _____

4. Profilo professionale:

- Dirigente
 Ricercatore
 Tecnologo
 Tecnico
 Amministrativo
 Altro: _____

5. Stato civile attuale:

- Nubile/celibe
 Coniugata/o o convivente
 Separata/o
 Divorziata/o
 Vedova/o

6. Ha responsabilità dirette nella cura di persone non autosufficienti?

- No
 Sì: quali? _____

7. Numero complessivo di figli conviventi:

- Nessuno
 1
 2
 3
 più di 3: indicarne il numero: _____

8. Se ha figli indichi l'età e il genere:

- Età e genere del primo figlio: _____ F M
Età e genere del secondo figlio: _____ F M
Età e genere del terzo figlio: _____ F M
Età e genere dei figli successivi al terzo: _____

9. Ha dei problemi nella gestione quotidiana dei figli in età scolare? **

- Sì, i loro orari scolastici non sono compatibili con i miei di lavoro
- Sì, gli orari delle loro attività extra-scolastiche non sono compatibili con i miei di lavoro
- Sì, la gestione del lavoro e dei lavori domestici non mi consentono di seguirli come vorrei
- No, ci dividiamo i compiti tra coniugi/partners
- No, posso contare su genitori/suoceri
- No, posso contare su una baby-sitter
- Altro (specificare): _____

10. I figli in età prescolare (minori di 6 anni) nei giorni lavorativi: **

- Frequentano l'asilo nido
- Frequentano la scuola materna
- Rimangono a casa con il/la coniuge/partner
- Rimangono a casa con una/un babysitter
- Rimangono a casa con i genitori dell'intervistata/o
- Rimangono a casa con i genitori del coniuge/partner dell'intervistata/o
- Vengono custoditi in altra situazione (specificare): _____

11. Ha dei problemi nella gestione quotidiana dei figli in età prescolare (minori di 6 anni)? **

- Sì, i loro orari scolastici non sono compatibili con i miei di lavoro
- Sì, gli orari delle loro attività extra-scolastiche non sono compatibili con i miei di lavoro
- Sì, la gestione del lavoro e dei lavori domestici non mi consentono di seguirli come vorrei
- No, ci dividiamo i compiti tra coniugi/partners
- No, posso contare su genitori/suoceri
- No, posso contare su una baby-sitter
- Altro (specificare): _____

12. Con riferimento ad asili nido e scuole materne, quali sono i principali problemi che ha riscontrato? **

- Nessun problema
- Assenza o carenza di asili pubblici/privati nel Comune di residenza
- Difficoltà di accesso agli asili
- Costi eccessivi degli asili
- Assenza o carenza di scuole materne pubbliche/private nel Comune di residenza
- Difficoltà di accesso alle scuole materne
- Costi eccessivi delle scuole materne
- Altro (specificare): _____

13. Quali servizi potrebbero essere sovvenzionati dall'INFN per facilitare la cura dei figli? **

- Convenzioni con scuole materne/asili pubblici/privati a costi concordati
- Aiuto economico per i costi di scuola materna/asilo pubblico/privato
- Sovvenzioni per la custodia a domicilio del bambino
- Convenzioni con centri estivi
- Convenzioni con centri sportivi
- Servizi di trasporto nel dopo-scuola (casa o attività sportive/ricreative)
- Altro (specificare): _____

14. Nella sua casa chi svolge la maggior parte dei lavori domestici?

- Il sottoscritto/la sottoscritta
- Il coniuge/partner
- Collaborazione con coniuge/partner
- Collaborazione con ogni componente della famiglia
- Genitori/suoceri
- Collaboratore/trice domestico/a retribuito

15. Quali servizi potrebbero essere promossi nell'INFN per facilitare l'equilibrio tra tempo per il lavoro e tempo per la famiglia e la vita privata dei suoi dipendenti? **

- Portale informativo (ad es. reperimento baby-sitter, aiuti domestici, forum di scambio/confronto fra genitori, novità e cambiamenti nell'Ente, normativa su congedi e diritti relativi a maternità/paternità)
- Convenzioni con cooperative di servizi per la fornitura di lavori a domicilio (ad es. servizio di stireria, servizio di piccola sartoria, pasti pronti)
- Altro (specificare): _____

16. Quali sono i problemi che avverte maggiormente nella sua città e che incidono sulla organizzazione familiare e lavorativa? (anche più di una risposta) **

- Carenza di asili nido
- Carenza di centri estivi a costi sostenibili
- Ludoteche pubbliche
- Mancanza di parchi attrezzati per bambini
- Parchi e verde pubblico
- Spazi per attività sportive
- Orari di uffici e negozi
- Orari di scuole e asili
- Traffico
- Trasporti pubblici
- Parcheggi
- Abitazioni
- Altro (specificare): _____

17. Ha usufruito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità?

- Sì
- No

18. In caso di risposta affermativa alla precedente domanda indichi se al rientro dall'assenza per maternità/paternità:

- Ha svolto le stesse mansioni di prima nella stessa struttura
- Ha svolto mansioni diverse da prima nella stessa struttura
- Ha cambiato sede di lavoro mantenendo la stessa mansione (avvicinamento a casa)
- Ha cambiato sede di lavoro e mansione (avvicinamento a casa)
- Altro (specificare): _____

19. Secondo le nell'INFN quale è il livello di interesse ed attenzione verso il tema della maternità e dello sviluppo professionale delle donne?

- Elevato
- Buono
- Sufficiente
- Insufficiente
- Assente

20. In base alla sua esperienza, la condizione di maternità/paternità oggi è:

- Conciliabile con la vita lavorativa
- Conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali)
- Molto difficile da conciliare con il lavoro
- Incompatibile con posizioni di responsabilità e con la carriera
- Altro (specificare): _____

21. Per conciliare lavoro e famiglia è importante:

- Un datore di lavoro attento alle esigenze familiari delle persone
- Un partner (o genitori) collaborativi
- Un aiuto a tempo pieno in casa
- Un aiuto a tempo parziale in casa per i lavori domestici
- Una città con servizi e orari attenti alle esigenze familiari
- Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro
- Altro (specificare): _____

22. Oggi, quanto è soddisfatto/a di come riesce a conciliare la sua vita familiare con quella professionale?

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Pienamente

23. Come utilizzerebbe il tempo “liberato” da eventuali misure di conciliazione? **

- Cura personale
- Cura della famiglia
- Formazione
- Attività culturali e ricreative
- Attività sociali e di volontariato
- Assunzione di maggiori responsabilità nel lavoro
- Altro (specificare): _____

24. È a conoscenza dell'esistenza nell'INFN del Comitato per le Pari Opportunità (CPO), previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro?

- Sì
- No

25. È a conoscenza dei compiti istituzionali e delle iniziative del CPO dell'INFN?

- Sì
- No

Commenti e suggerimenti su forme di assistenza di interesse o iniziative per il supporto alla cura dei figli alle quali parteciperebbe, qualora venissero organizzate.

Commenti e suggerimenti su argomenti da affrontare in tema di conciliazione delle responsabilità professionali e di quelle familiari

****** *Le scelte multiple devono essere elencate in ordine decrescente di importanza, inserendo dei numeri nelle caselle (ad esempio: 1 è la scelta più importante, 2 un pò meno importante, 3 ancora meno importante, etc).*

Formazione e informazione

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere richiedono interventi specifici per contrastare stereotipi e pregiudizi e per integrare istruzione, formazione e ricerca con l'inserimento di tematiche della parità. Il CPO, sin dalla sua istituzione, ha organizzato un convegno, diversi seminari e corsi di formazione del personale per lo studio e la divulgazione delle problematiche di genere e di pari opportunità. Le iniziative promosse dal CPO e i contributi dei suoi componenti in questo ambito sono reperibili nel sito del comitato (<http://www.infn.it/cpo>).

Relazioni del CPO dell'INFN sulle questioni di genere sono state presentate alla "Scuola di formazione del personale addetto alla gestione delle Istituzioni e degli Enti Pubblici di ricerca e sperimentazione" a Bressanone, nel 2003 e nel 2004.

Interventi sulla promozione della presenza femminile nella ricerca scientifica sono stati elaborati in circostanze specifiche, come, ad esempio, in occasione della "Settimana della Cultura Scientifica e Tecnologica", annualmente indetta dal Ministero dell'Università e della Ricerca, per la quale il CPO ha prodotto nel 2003 un poster e nel 2004 un opuscolo, inviati nelle diverse sedi dell'Istituto.

Nel 2003, il CPO dell'INFN ha presentato un contributo, su invito, dal titolo *Women and Nuclear Physics Research in Italy* al convegno "5th European Feminist Research Conference – Gender and Power in the New Europe", Università di Lund, Svezia. L'articolo è stato pubblicato negli atti del convegno.

Nel 2004 sono stati stampati gli atti del convegno *Pari Opportunità nelle Istituzioni di Ricerca – statistiche, normativa, azioni positive*, sul tema delle donne nelle professioni scientifiche, organizzato a Roma nel 2002 congiuntamente dai CPO dell'INFN e del CNR.

Nel 2005, in occasione dell'Anno Mondiale della Fisica proclamato dall'UNESCO, il CPO dell'INFN, in collaborazione con i Dipartimenti di Fisica dell'Università degli Studi di Torino, il Centro UNESCO di Torino e altre istituzioni, ha realizzato il progetto *Donne e fisica: un mestiere possibile*, una delle iniziative ufficiali dell'INFN per l'Anno Mondiale della Fisica. L'ultima parte di questa sezione contiene una relazione sul progetto.

Donne e fisica: un mestiere possibile, un progetto per l'Anno Mondiale della Fisica

Giuseppina Rinaudo, Università degli Studi di Torino, coordinatrice del progetto

Patrizia Cenci, INFN Sezione di Perugia, CPO INFN

Liliana Ubaldini, INFN Amministrazione Centrale, CPO INFN

In una società postmoderna, multietnica e tecnologicamente avanzata, come quella italiana, ha ancora senso porsi il “problema femminile” come prioritario fra i temi da affrontare? è la domanda che si sono posti gli organizzatori del concorso *Le donne e la fisica: un mestiere possibile*, che fa parte delle iniziative del 2005, proclamato dall'UNESCO Anno Mondiale della Fisica. Il concorso era rivolto alle scuole secondarie superiori e partiva dall'indagine, già condotta negli anni passati nelle Scuole Secondarie Superiori di Torino e provincia dal Centro UNESCO di Torino e dal Centro Studi e Documentazione Pensiero Femminile, in merito all'atteggiamento delle studentesse di scuola secondaria nei confronti delle carriere scientifiche, dalla quale era emersa una chiara situazione di disagio e di diffusi stereotipi e pregiudizi. Con l'avvio dell'Anno Mondiale della Fisica, che ha fra i suoi scopi dichiarati anche quello di affrontare il problema della disparità di genere nei confronti della scienza, il Centro UNESCO e il Centro di Studi e Documentazione del Pensiero Femminile di Torino hanno proposto agli organizzatori delle iniziative dell'Anno Mondiale della Fisica in Piemonte, in primis alla Facoltà di Scienze MFN, ai Dipartimenti di Fisica dell'Università di Torino e alla sezione di Torino dell'INFN, di lanciare un progetto speciale dedicato alle donne e al loro rapporto con la fisica. È nata così l'idea di aprire un concorso fra le studentesse delle scuole secondarie superiori avente per tema la preparazione e realizzazione, attraverso la rete telematica, di interviste a donne che hanno scelto la Fisica come campo specifico per la propria professione.

Attraverso le interviste si intendeva raggiungere un duplice scopo: da un lato raccogliere testimonianze di donne impegnate nel settore, dall'altro far sì che le ragazze stesse si informassero direttamente, con dati di fatto atti a contrastare stereotipi e pregiudizi.

Al progetto hanno subito aderito i Comitati per le Pari Opportunità dell'INFN e del CNR, che hanno lanciato un appello alle ricercatrici dei rispettivi enti per chiedere la disponibilità alle interviste. Si è formato così un primo nutrito elenco di donne, successivamente integrato attraverso un “passa parola” molto efficiente con nomi di ricercatrici attive nel campo della fisica sia in enti di ricerca pubblici e privati che in industrie e nei servizi. L'entusiasmo con cui l'iniziativa è stata accolta da parte delle donne “intervistande” è grande ed è, a sua volta, un'indicazione che il problema è sentito come importante proprio da parte di chi, in qualche modo, lo ha risolto. Attenzione e interesse sono stati espressi anche dagli enti locali, in particolare dalla Provincia di Torino e dalla Regione Piemonte, dalla Fondazione CRT e dalla Compagnia di San Paolo, che, insieme all'INFN e alla Facoltà di Scienze MFN dell'Università di Torino, hanno fornito il supporto finanziario all'iniziativa. L'iniziativa chiamata “Donne e fisica: un mestiere possibile” è rientrata tra i progetti dell'INFN finanziati nel 2005 per l'Anno Mondiale della Fisica.

Il concorso è stato lanciato in un convegno tenuto presso il Centro UNESCO di Torino nel novembre 2004. Hanno aderito studentesse di 21 scuole, di cui 4 non Piemontesi, per

un totale di oltre 200 studenti e una ventina di insegnanti. A ogni gruppo di lavoro sono stati assegnati uno o più nomi di donne da intervistare, presi dall'elenco delle donne che avevano fornito la propria disponibilità. Le interviste si sono svolte principalmente attraverso la rete telematica, secondariamente attraverso contatti telefonici o di persona. Anche questo aspetto era intenzionale e aveva lo scopo di promuovere l'uso delle nuove tecnologie nel mondo studentesco femminile. Le domande erano preparate liberamente, anche se una traccia era stata suggerita dal comitato organizzatore, e, altrettanto liberamente, le intervistate potevano rispondere. Domande e risposte sono quindi state raccolte in un documento che il gruppo doveva inviare per via telematica al comitato organizzatore.

I lavori pervenuti sono stati esaminati dalla commissione giudicatrice formata da membri del comitato organizzatore del concorso, allargata ad un insegnante scelto ovviamente al di fuori di quelli delle classi che concorrevano. In totale sono pervenute, entro la scadenza indicata, 34 interviste, fatte a 66 donne, da parte di gruppi di lavoro di 18 scuole, con il contributo di 190 intervistatori (di cui 8 ragazzi). I lavori sono stati presentati in un convegno tenutosi il 24 maggio 2005 nell'Aula Magna dell'Università di Torino. Ai 47 studenti e agli 11 insegnanti dei cinque gruppi piemontesi risultati vincitori e del gruppo di una scuola di Napoli, a cui è stato assegnato il premio speciale della giuria per i partecipanti di altre regioni, è spettato come premio un viaggio a Trieste, presso le strutture UNESCO e presso laboratori di ricerca e istituzioni di interesse scientifico, tenutosi nel mese di ottobre.

Quali sono gli aspetti più interessanti emersi dai lavori presentati?

Vediamoli prima dal punto di vista delle donne intervistate, che andavano da donne che avevano completato con un grosso successo la loro carriera professionale, come Margherita Hack, a donne che erano all'inizio della loro carriera. Emergono dagli elaborati presentati i ben noti aspetti culturali che stanno alla base del fenomeno che vede da una parte il notevole balzo in avanti compiuto dalle donne nell'istruzione, e dall'altra la loro progressiva scomparsa in percorsi formativi di carattere scientifico, e, successivamente, nel mercato del lavoro nel campo della ricerca. I modelli di ruolo storicamente determinati per le ragazze sono ancora profondamente operanti: l'influenza della famiglia, assieme alla presenza di mentori (insegnanti, amici, parenti) risultano ancora fattori determinanti per le ragazze nella scelta del proprio percorso scolastico e formativo, e costituiscono potenti deterrenti ma anche, talvolta, spinte concrete per far emergere l'interesse verso discipline tradizionalmente considerate appannaggio maschile.

Lo stereotipo della donna in difficoltà di fronte a problemi tecnici o "scientifici" risulta chiaramente superato e anche l'inserimento nel mondo del lavoro e l'accettazione da parte dei colleghi o dei superiori sembra porre solo eccezionalmente dei problemi. Emerge infine la consapevolezza che un lavoro impegnativo, coinvolgente e competitivo, come quello della ricercatrice, e che si svolge spesso in sedi diverse e lontane, mal si concilia con la suddivisione squilibrata a sfavore delle donne del lavoro familiare.

La difficoltà maggiore lamentata è in effetti quella di armonizzare la vita privata, in particolare famiglia e figli, con le esigenze di una carriera scientifica che spesso richiede impegni fuori sede e senza orari e tempi fissi o prevedibili. Gli aspetti positivi indicati

dalla quasi totalità delle intervistate sono l'entusiasmo e l'interesse per il lavoro, che si mantiene anche a distanza di anni, e la consapevolezza delle proprie capacità nell'affrontare e risolvere i problemi e le diverse situazioni in cui si trovano coinvolte.

Ancora più interessante è l'altro versante, quello delle intervistatrici. Ciò che emerge dai lavori è il desiderio di capire la personalità delle donne che le intervistatrici hanno di fronte, di documentarsi sugli aspetti della loro vita, personale e professionale, la curiosità verso un mondo che appare distante dall'esperienza quotidiana e, in qualche modo, affascinante, e infine, nei migliori lavori, la capacità di riflettere e sintetizzare in modo indipendente, al di fuori di stereotipi e pregiudizi, le impressioni che rimangono da questo contatto con un ambiente diverso. Tutto sommato, un'impressione decisamente positiva, di maturità e consapevolezza. Impresione positiva ampiamente confermata nel corso del viaggio di studio, premio del concorso svolto, che prevedeva la visita a vari siti di interesse scientifico situati a Trieste, e che si è svolto nel mese di ottobre 2005.

Il programma del viaggio, denso e organizzato in maniera impeccabile, comprendeva visite presso il parco scientifico dell'Area di Ricerca, all'interno del quale studenti e docenti hanno avuto modo di recarsi al sincrotrone Elettra, situato a Basovizza, dove è stato possibile vedere alcuni esperimenti in corso, e a Padriciano, presso i laboratori dell'INFN; la visita dell'Osservatorio Astronomico di Trieste, a Basovizza, dove è stato possibile effettuare osservazioni del cielo sia direttamente, con il nuovo telescopio recentemente installato che in differita, come previsto dal progetto per la didattica dell'astronomia e dei metodi di osservazione chiamato "Le stelle vanno a scuola", che permette osservazioni remote via rete telematica; la visita all'ICTP, centro internazionale di fisica teorica dell'UNESCO, fondato dal fisico Abdus Salam e a lui intitolato, situato a Grignano, che ospita una delle maggiori biblioteche scientifiche d'Europa, e che mette a disposizione di studenti e ricercatori di tutto il mondo, e in particolare di quelli provenienti da paesi in via di sviluppo, più di 63000 volumi e più di 450 riviste internazionali di carattere scientifico; ancora a Grignano, la visita al Museo dell'Immaginario Scientifico, una delle prime esposizioni permanenti di carattere multimediale con laboratori didattici costituiti da apparati con i quali sperimentare direttamente fenomeni scientifici e verificare la natura in modo ludico.

Il coinvolgimento e l'entusiasmo mostrati da studenti e insegnanti sono documentati in modo incontestabile dall'elevato livello di attenzione e dal numero e la qualità delle domande rivolte a ricercatrici e ricercatori coinvolti nella illustrazione dei progetti e delle diverse attività scientifiche, nonostante i ritmi serrati imposti dalla durata delle visite, confermando una volta di più il livello di maturità e l'interesse genuino dei partecipanti alla gita.

L'interesse suscitato dal progetto a vari livelli, la qualità dei lavori inviati per il concorso e l'entusiasmo delle intervistatrici e delle intervistate hanno sancito il successo dell'iniziativa, e l'importanza della realizzazione di simili proposte di divulgazione per contribuire alla rimozione di ostacoli alla crescita culturale e professionale delle donne nella ricerca scientifica, e, più in generale, alla formazione delle nuove generazioni. Dobbiamo ringraziare, anche per questo, l'Anno Mondiale della Fisica, che ha portato negli ambienti accademici e votati tradizionalmente alla ricerca fondamentale un vento fresco di attenzione e apertura verso la società e i suoi molteplici problemi.

La salute e la prevenzione delle malattie in ottica di genere

Una delle linee di intervento del CPO sul tema del benessere nell'ambiente di lavoro rivolge l'attenzione agli aspetti di genere della tutela della salute psicofisica di lavoratrici e lavoratori. Partendo dal presupposto che la salute è un bene sociale e non un fatto privato, e che, intesa come complessivo benessere psicofisico di donne e uomini, debba essere tutelata attraverso iniziative mirate e differenziate in base ai destinatari, il CPO, come previsto dal suo ruolo, svolge attività di informazione sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere. In questo ambito si è inserito il progetto *Opportunità Salute*, realizzato in collaborazione tra i CPO di aziende ed enti pubblici diversi, consistente in una campagna di prevenzione oncologica in ottica di genere, diretta al personale delle istituzioni promotrici con sede di lavoro nel Lazio. In questa sezione è riportato il rapporto sul progetto *Opportunità Salute*, scritto alla fine del 2005 da I. Romalli, che ha partecipato a tutte le fasi dell'iniziativa per conto del CPO dell'INFN.

Il progetto *Opportunità salute*

Irene Romalli, INFN Amministrazione Centrale, CPO INFN

Il progetto *Opportunità Salute* nasce grazie all'iniziativa di alcuni Comitati per le Pari Opportunità attivi presso enti del Lazio, i quali, nel corso di un seminario organizzato nel dicembre 2003 dal CPO dell'Istituto Superiore di Sanità sul tema della prevenzione oncologica in ottica di genere, hanno approvato l'avvio di una campagna di informazione sulla prevenzione delle principali neoplasie. L'attività proposta, svolta nel rispetto dell'impegno assunto dai CPO di promuovere azioni positive per la tutela della salute di lavoratori e lavoratrici, si basa sul presupposto che la salute vada intesa come bene sociale e non come fatto privato, e che costituisca una premessa indispensabile per il benessere psicofisico di tutte le persone. La salvaguardia della salute attraverso lo strumento della diagnosi precoce, consentendo di massimizzare la possibilità di cura e quindi la probabilità di guarigione, ha inoltre effetti facilmente traducibili in vantaggi socioeconomici. In breve tempo si è consolidato un gruppo di sei Comitati di varie istituzioni - ACI, ENAV, Gruppo Ferrovie dello Stato, INAIL, INFN, ISS - che, nel corso di una serie di incontri, ha formulato e messo a punto il progetto *Opportunità Salute*.

Il primo passo del progetto è stato la realizzazione di un opuscolo divulgativo sulla tutela della salute e sui programmi di prevenzione oncologica effettuati nelle diverse regioni italiane, riferiti in particolare a tre tipi di tumore più frequentemente diagnosticati; cervice uterina, mammella e colon-retto. Il libretto, stampato in 40000 copie e distribuito nei primi mesi del 2005, ha l'intento di fornire ai lavoratori e alle lavoratrici le informazioni fondamentali sui tumori e sulla loro prevenzione. L'INFN ha inviato l'opuscolo divulgativo presso le proprie sedi nel maggio del 2005. La presentazione ufficiale del progetto è avvenuta con un seminario, svolto il 4 maggio 2005 presso la sede dell'ACI a Roma.

All'iniziativa di informazione descritta è seguita una fase sperimentale di tipo diagnostico: tutti i lavoratori e le lavoratrici delle istituzioni coinvolte nel progetto, con età superiore a 40 anni, sono stati invitati ad effettuare un'analisi gratuita per la diagnosi precoce del carcinoma al colon-retto, patologia che colpisce in modo significativo sia le donne che gli uomini. L'indagine, condotta nel corso dell'estate, è stata portata a termine grazie alla collaborazione dei volontari della Croce Rossa Italiana, che hanno curato la distribuzione e la raccolta dei kit medici - donati dalla società farmaceutica Alfa Wassermann Italiana - presso le sedi delle diverse istituzioni, l'analisi dei campioni e l'invio delle lettere con i risultati a tutti coloro che hanno aderito all'iniziativa (circa 3.000 persone). Per quanto riguarda i casi risultati positivi al test (circa il 4% dei campioni consegnati) l'Agenzia di Sanità Pubblica della regione Lazio, partner del progetto, ha messo a disposizione la consulenza di specialisti nonché la possibilità di effettuare indagini più approfondite presso l'Azienda Ospedaliera San Giovanni-Addolorata di Roma.

Al momento dell'analisi, i lavoratori e le lavoratrici degli enti coinvolti sono stati invitati a compilare un questionario, predisposto in collaborazione con i docenti del Dipartimento di Ricerca Sociale e Metodologia Sociologica "Gianni Statera", Facoltà di Sociologia dell'Università degli Studi "Sapienza" di Roma, per lo svolgimento di una indagine sociologica finalizzata a rilevare le motivazioni e le aspettative legate alle pratiche di prevenzione. I risultati dell'indagine [1] sono stati presentati in un seminario tenuto a Roma nel maggio 2006.

La fase sperimentale di indagine e ricerca del progetto era rivolta, come già detto, ai dipendenti con età superiore a 40 anni delle sedi laziali delle istituzioni organizzatrici. Le informazioni contenute nei questionari, compilati su base volontaria e riconsegnati dagli aderenti alla iniziativa entro i termini stabiliti, sono state elaborate da ricercatrici del già citato Dipartimento di Ricerca Sociale e Metodologia Sociologica dell'Università "Sapienza" di Roma, garantendo la completa riservatezza dei dati raccolti.

Nel questionario sono state approfondite problematiche diverse, quali:

- la concezione personale della prevenzione e della salute, le pratiche di prevenzione adottate, le motivazioni legate alle attività di prevenzione/alla mancata prevenzione;
- il livello di informazione in materia di prevenzione e salute, i canali privilegiati di informazione, le motivazioni legate all'assenza di informazione;
- le conoscenze e le opinioni personali circa l'insorgenza di patologie tumorali, la presenza di casi di patologie tumorali tra congiunti e amici/colleghi;

- la fiducia/sfiducia nelle istituzioni sanitarie (pubbliche e private) e nel personale medico specializzato, la fiducia nella diagnosi precoce di patologie tumorali, lo stile di vita e la fiducia nella possibilità di prevenire patologie tumorali attraverso un adeguato stile di vita, la fiducia nelle attuali possibilità di cura delle patologie tumorali;
- le motivazioni legate all'adesione all'iniziativa *Opportunità Salute* e il livello di informazione sui compiti e sulle attività dei Comitati per le Pari Opportunità.

Riportiamo a seguito una sintesi di dati preliminari sulle caratteristiche di base del campione analizzato, rimandando i risultati definitivi, basati sui dati finali, e tutti dettagli della indagine alla lettura dell'articolo conclusivo [2] che sarà presentato a maggio 2006. Hanno aderito all'iniziativa 2754 persone, principalmente dipendenti del Gruppo FS e dell'INAIL (più del 60% del campione), che contano a priori un numero di dipendenti molto maggiore rispetto alle altre istituzioni partecipanti.

Il numero di questionari riconsegnati, ritenuti validi ai fini dell'indagine, sono il 77.3% (2129) di quelli distribuiti. Per ciò che riguarda l'INFN, la popolazione statistica di riferimento per l'indagine è costituita da 92 lavoratori (51.1% uomini e 48.9% donne) su un totale di circa 450 dipendenti ultraquarantenni delle sedi INFN del Lazio. Nell'INFN, in particolare, è stata registrata la quasi coincidenza tra test consegnati e questionari raccolti - sono 89 i questionari validi ai fini dell'indagine - fatto che dimostra il notevole interesse che l'iniziativa ha riscosso anche in questo Istituto.

L'età media nel campione è pari a 50.6 anni e la classe di età più rappresentata è quella tra i 46 e i 50 anni; tuttavia nell'INFN quasi il 60% degli intervistati ha un'età compresa tra i 40 e i 50 anni e la classe più rappresentata è quella di età inferiore ai 45 anni. Il grado di istruzione è di livello prevalentemente medio-alto: l'insieme dei diplomati costituisce il 59.4% del totale (il 60.7% nell'INFN), i laureati e i possessori di titolo di formazione post-laurea sono il 24.2% del campione (il 24.7% nell'INFN).

Più di metà del campione di intervistati (il 55% circa) afferma di aver aderito all'iniziativa *Opportunità Salute* per scelta personale e non su sollecitazione altrui. Rispetto a questo risultato sono rilevanti le variabili "età" e "livello di istruzione": il 61.5% di coloro che hanno partecipato alla iniziativa per scelta personale ha un'età inferiore a 45 anni, e un livello di istruzione medio-alto (60.4%). Si tratta inoltre di persone che considerano la salute come condizione generale di benessere psicofisico (58.2%) e che si tengono informati in materia di cura e prevenzione (56.0%). Tali risultati suggeriscono l'idea che in specifici contesti socio-culturali si stia diffondendo una nuova cultura della salute e della prevenzione.

Il 55.9% del campione è informato sull'attività svolta dal CPO dell'ente o azienda in cui lavora; in particolare la conoscenza delle attività del CPO risulta esser più diffusa nell'INFN (78.4%) che nelle altre istituzioni. È significativo il fatto che la maggior parte di coloro che affermano di conoscere le attività del CPO appartenga al genere femminile e che, indipendentemente dal genere, abbia inquadramenti professionali di livello elevato, quali "dirigente" o "direttivo/quadro". Inoltre, ben il 95% circa degli intervistati ritiene che i CPO debbano farsi carico della tutela della salute di lavoratrici e lavorato-

ri, testimoniando l'importanza dell'impegno di organismi ed associazioni, attivi presso i diversi ambienti di lavoro, nella promozione e diffusione di una nuova cultura della salute e della prevenzione. Questo dato va interpretato anche in relazione alla partecipazione attiva al progetto *Opportunità Salute*, promosso dai CPO di diverse istituzioni, che ha rappresentato non solo un'importante occasione di informazione sulla tutela della salute personale ma anche un modo per conoscere le attività svolte dai CPO.

Il progetto si sta avviando alla conclusione con un bilancio complessivo più che soddisfacente. L'obiettivo di promuovere la sensibilizzazione e l'informazione che la campagna *Opportunità Salute* si è proposto è stato senza dubbio raggiunto. Valutando, poi, che si va sempre più diffondendo un'attenzione agli stili e alle abitudini di vita, ai fattori di rischio, all'accessibilità dei servizi sanitari, fatti ormai suffragati anche da dati scientifici, l'iniziativa "Opportunità Salute" può essere considerata, per originalità e innovatività, un'esperienza pilota, non trovando molti significativi precedenti in Italia e in Europa.

Riferimenti

1. M.P. Faggiano e V. Lo Presti, Dipartimento di Ricerca Sociale e Metodologia Sociologica "G. Statera", Università degli Studi di Roma "Sapienza"; *Motivazioni e aspettative legate a pratiche di prevenzione: i risultati di un'indagine condotta su un campione di lavoratrici e lavoratori italiani*.
2. Istituto Superiore Sanità; *Opportunità Salute*. Iniziativa di informazione e prevenzione oncologica nei luoghi di lavoro, a cura del Gruppo di Lavoro *Opportunità Salute*, Rapporti ISTISAN 2006, in corso di pubblicazione.

Il Codice di comportamento e il Consigliere di fiducia dell'INFN

È opinione condivisa che le prestazioni dei lavoratori, e, di conseguenza, i risultati conseguiti da un'organizzazione, siano determinati anche dal livello della qualità della vita e delle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro. Sempre più frequentemente le organizzazioni pongono l'attenzione, per il proprio sviluppo, alla promozione di un adeguato livello di benessere fisico e psicologico, alimentando in modo costruttivo la convivenza sociale di chi vi lavora. Nelle amministrazioni pubbliche la valorizzazione delle risorse umane costituisce un concreto salto di qualità nell'efficienza dell'intero sistema, secondo un modello ormai da tempo affermato nel settore privato.

Il Codice di comportamento dell'INFN nasce da queste considerazioni, che ne sono presupposto e motivazione, in accordo alle indicazioni della Comunità Europea che ne suggerisce esplicitamente l'adozione.

Il CPO, sin dalla sua istituzione, ha contribuito alle fasi di elaborazione del Codice di comportamento e alla nomina del Consigliere di fiducia. L'INFN, sulla base della proposta del CPO, ha approvato nell'ottobre 2003 (delibera del Consiglio Direttivo INFN n. 8282) il *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno dell'INFN* e, nel 2004, ha nominato nel ruolo di Consigliere di fiducia, Laura Calafa, docente di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi di Verona.

La collaborazione tra INFN, CPO e Consigliere di fiducia richiede un'ampia azione di sensibilizzazione del personale dipendente e associato, in accordo anche alle indicazioni dello stesso Codice di comportamento. Un sito web ufficiale dell'Istituto (www.infn.it/consigliera) è stato dedicato alla comunicazione tra Consigliere di fiducia e dipendenti.

Un'intensa attività di formazione e informazione del personale è stata svolta nel corso del 2005 per descrivere i contenuti del Codice di Comportamento e per presentare il Consigliere di fiducia in carica, illustrandone ruolo e mansioni, in modo da approfondire motivazioni e contesto che ne hanno determinato la presenza all'interno dell'INFN. Un ciclo di tre seminari, dal titolo *Ci piace lavorare: per un codice del benessere al lavoro*, è stato organizzato presso sedi diverse dell'Istituto, in modo da facilitare la partecipazione del personale.

Di seguito viene riportato il testo integrale del *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno dell'INFN*.

Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

Premessa

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, nell'ambito della propria autonomia, in attuazione della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 n. 92/131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, e ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339 sul mobbing sul posto di lavoro, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità e sentite le Organizzazioni Sindacali adotta il presente Codice a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne.

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e, nel caso in cui essi si verificano, si pone a garanzia di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze.

Il presente Codice - che costituisce attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2002/2004 adottato dall'Istituto con deliberazione in data 20 dicembre 2001, n. 7485 - è adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e, in misura minore, anche di coloro che ne sono a conoscenza.

Il Codice interviene su un tema peculiare e delicato, in quanto strettamente connesso con la disciplina di origine legislativa e contrattuale in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari e legato anche, in via eventuale, a fattispecie punibili in base alla legge penale o alla legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In considerazione di ciò, il Codice fa rinvio alla definizione delle fattispecie sanzionabili, e alle relative sanzioni, previste nelle vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

In particolare, esso fa rinvio integrale alla definizione specifica di molestie sessuali contenuta nella Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, e, da ultimo, nella Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CE relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, così come recepite nell'ordinamento italiano ovvero in esso direttamente applicabili.

In materia di mobbing sul posto di lavoro, il Codice si richiama ai principi della Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339, e, nelle more dell'adozione di una più organica strumentazione giuridica europea o nazionale, si pone utile strumento di prevenzione, ritenendo ciò coerente col vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che prevede sanzioni disciplinari per tutti «gli atti e i comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona» (art. 28, comma 5, lett. i)

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INFN.

Articolo 2

Principi e finalità

1. L'Istituto si impegna a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.
2. A tal fine l'Istituto:
 - a) si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana;
 - b) si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'INFN il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che

produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza, della religione;

- c) si impegna a inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore o nella lavoratrice.
3. A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste da questo Codice.

Articolo 3

Dovere di collaborazione

1. I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e di sostenere la persona che voglia reagire.
2. Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Articolo 4

Procedure

1. Quando si verifichi un atto o un comportamento, ivi comprese le molestie sessuali, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto potrà rivolgersi al Consigliere di fiducia per avviare, a sua scelta, la procedura informale o la procedura formale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

Articolo 5

Consigliere di Fiducia

1. Il Consigliere di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice. Esterno all'Istituto è scelto tra le persone che possiedono l'esperienza e l'indipendenza idonee a svolgere il compito previsto; nominato dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del Comitato Pari Opportunità, dura in carica tre anni e può essere rinominato una sola volta.
2. L'Amministrazione fornisce al Consigliere di fiducia gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.
3. È data facoltà al Consigliere di avvalersi di collaborazioni interne ed

- esterne all'Istituto per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.
4. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, il Consigliere di fiducia informa il Presidente dell'Istituto e il Comitato Pari Opportunità sulla casistica riscontrata.

Articolo 6

Procedura informale

1. Il Consigliere di fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati.
2. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato le molestie.
3. Il Consigliere di fiducia può:
 - a) consigliare la persona lesa sulle modalità più idonee per la soluzione del caso;
 - b) sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti;
 - c) acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
 - d) proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice delle molestie;
 - e) nei casi più gravi consigliare il Responsabile della struttura competente circa lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa;
 - f) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.
4. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi.
5. La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento della procedura informale.

Articolo 7

Procedura formale

1. La procedura formale ha inizio con la denuncia formale del comportamento lesivo al Direttore della struttura in cui la persona oggetto del comportamento lavora, con l'assistenza del Consigliere di fiducia.
2. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari.
3. Nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi

della dignità della persona sia il Direttore della struttura, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

4. Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari a norma del vigente CCNL, potrà, ove opportuno, ascoltare il Consigliere di fiducia come persona informata dei fatti.
5. L'Istituto, anche nelle more del procedimento disciplinare, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino le molestie nei suoi confronti.
6. In tali casi, anche su richiesta dell'una o dell'altra parte, l'Istituto si riserva, ove opportuno al fine di ristabilire un clima sereno, di adottare eventuali provvedimenti di trasferimento temporaneo, avendo cura che non provochino disagio.
7. Nel caso in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui al presente articolo, si riveli infondata, l'Istituto adotta, se del caso, le misure più idonee per la tutela della dignità e onorabilità della persona indicata come autore dei fatti lesivi, previo suo espresso parere favorevole.

Articolo 8

Personale non dipendente

1. Quando la denuncia indichi come autore dell'atto o del comportamento lesivo personale non dipendente, associato o titolare di altro incarico, l'Istituto la trasmette tempestivamente all'Amministrazione di appartenenza richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.
2. Nell'ipotesi in cui il procedimento disciplinare di cui al comma 1 si concluda con l'adozione di un provvedimento disciplinare non inferiore alla sospensione dal servizio per dieci giorni, l'Istituto si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

Articolo 9

Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.

3. Il lavoratore o la lavoratrice che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

Articolo 10

Formazione e informazione

1. L'Istituto provvede a organizzare e attivare regolari e puntuali attività di informazione e formazione rispetto alle problematiche di cui al presente Codice.
2. L'Istituto provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del Consigliere di fiducia.
3. L'Istituto provvede a consegnare a tutto il personale, in servizio, titolare di incarico di associazione, o di nuova assunzione o nomina, copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli albi di ciascuna struttura.

Articolo 11

Entrata in vigore

1. Il presente Codice entra in vigore decorsi 30 giorni dalla data della deliberazione del Consiglio Direttivo con la quale esso viene adottato.

Articolo 12

Modifiche al Codice

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio Direttivo, su proposta della Giunta Esecutiva, sentiti il Comitato Pari Opportunità e le Organizzazioni Sindacali.
2. L'Istituto verifica periodicamente – e per la prima volta decorso un anno dalla data di entrata in vigore – gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.

Il Codice di comportamento illustrato

Un itinerario grafico, per descrivere aspetti specifici del *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN* in forma schematica, è stato elaborato da Daniela Muscolino, CPO INFN, nella relazione presentata nel primo seminario della serie *Ci piace lavorare: per un codice del benessere al lavoro*, Laboratori Nazionali di Frascati, aprile 2005. Il documento è consultabile sul sito del CPO dell'INFN.

Le tre edizioni del seminario

Ci piace lavorare per un Codice del benessere al lavoro

Le tematiche affrontate nelle tre edizioni del seminario hanno seguito un percorso ben definito, iniziato con l'incontro organizzato presso i Laboratori Nazionali di Frascati, nel quale è avvenuta la presentazione ufficiale al personale dell'Istituto sia della Consigliera di fiducia, appena nominata, che del Codice di comportamento.

Dopo una breve descrizione dell'attività del CPO dell'INFN, il programma del seminario è proseguito con l'illustrazione e il commento del contenuto del Codice di Comportamento adottato dall'INFN, e dei fattori che ne hanno motivato l'adozione. L'incontro è continuato con la descrizione del ruolo e dell'attività del Consigliere di fiducia, presentata dalla Consigliera, Laura Calafà. Sono stati approfonditi argomenti di carattere generale sul benessere negli ambienti di lavoro, analizzando i fenomeni oggetto del codice – discriminazioni, molestie sessuali e molestie psicologiche, note con il termine inglese *mobbing* – i loro effetti e i meccanismi di tutela dei lavoratori. Al seminario hanno partecipato anche rappresentanti di Comitati per le Pari Opportunità di altre istituzioni, pubbliche e private.

Il successivo incontro con il personale INFN si è svolto a Catania, nei Laboratori Nazionali del Sud. In questa seconda occasione, l'attenzione è stata rivolta ai rischi lavorativi associati alle discriminazioni, alle molestie e, in particolare, al *mobbing*. La problematica è stata inquadrata nel contesto della prevenzione e della sicurezza negli ambienti di lavoro, stabilito dal D. Lgs. 626 (1994), e nel contesto della medicina del lavoro. La descrizione degli aspetti clinici, epidemiologici e preventivi del fenomeno del *mobbing* ha completato il quadro. Alcune malattie considerate emergenti, quali lo stress, la depressione e l'ansia, associate alla violenza psicologica, alle molestie e all'intimidazione sul luogo di lavoro, rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro e devono, per questo, divenire oggetto di azioni specifiche.

L'analisi dei rischi ai sensi del decreto citato non può, quindi, ignorare questi nuovi fenomeni.

Dopo un richiamo agli strumenti legislativi di intervento e alle indicazioni europee più recenti per lo sviluppo di una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro, è stato in particolare sottolineato il ruolo del medico competente nella analisi delle situazioni lavorative che possono presentare aspetti di violenza psicologica e delle misure di prevenzione da porre in atto per evitare che tali situazioni si verifichino. Questa interessante e nuova trattazione di tematiche di medicina del lavoro

ro è stata una conferma di quanto già sostenuto dal CPO dell'INFN, che ha proposto alcune misure, per i Piani triennali di azioni positive, riguardanti l'analisi dei rischi lavorativi in ottica di genere. I dati mostrano che le vittime del *mobbing* sono principalmente donne, come riferito anche nelle relazioni presentate in questo ciclo di seminari. Si ritiene, perciò, estremamente importante che l'Istituto recepisca questi orientamenti, che hanno basi nella normativa nazionale e in quella comunitaria, e che promuova, attraverso il proprio Servizio di Medicina del Lavoro, la diffusione di queste nuove prassi tra i medici competenti delle proprie strutture.

Nel seminario conclusivo della serie, tenuto presso la Sezione INFN di Ferrara, è stato affrontato il tema della formazione delle nuove figure professionali, come, ad esempio, i mediatori e i consiglieri di fiducia, istituite per la tutela del benessere nell'ambiente di lavoro.

Sono state analizzate le capacità e le competenze richieste, le metodologie di azione e le condizioni essenziali per rendere efficace questo tipo di intervento.

È stato approfondito l'argomento degli aspetti psicofisici e delle percezioni individuali del disagio lavorativo, alla luce dei quali sviluppare le corrette procedure per affrontare e risolvere i problemi ad esso associati; è stata, inoltre, sottolineata la rilevanza delle tecniche di mediazione per affrontare le difficoltà di relazione che possono crearsi tra lavoratori.

Sono state descritte diverse esperienze pratiche ed analizzate le difficoltà e i risultati, in generale positivi, ottenuti in alcune amministrazioni pubbliche, grazie all'adozione di Codici di Condotta e alla nomina di Consiglieri di Fiducia.

La documentazione disponibile sui tre seminari è consultabile nel sito web del CPO.

Il contributo della dott.ssa Laura Calafà, al seminario presso i Laboratori Nazionali di Frascati, è consultabile nel sito ufficiale della Consigliera di fiducia dell'INFN.

Riflessioni sulla politiche di pari opportunità

Maria Luigia Paciello, INFN Sezione di Roma, CPO INFN

*«lo sviluppo è come un carro a due ruote;
se una ruota non gira il carro non andrà lontano»*
una donna di Dhok Tabarak, un villaggio pachistano

Le politiche di pari opportunità

L'evoluzione delle politiche di pari opportunità è delineata con chiarezza nello studio di Teresa Rees [1] che ha posto alla base dell'uguaglianza di genere tre principi fondamentali:

- la parità di trattamento;
- le azioni positive;
- il mainstreaming di genere.

Ad essi è riconducibile il quadro generale della strategia dell'Unione Europea che, nel suo importante ruolo propulsivo, ha fornito e continua a proporre risorse e culture di riferimento per l'identificazione e l'attuazione di politiche finalizzate all'uguaglianza di genere. Per quanto riguarda l'Italia, la promozione delle pari opportunità è da tempo nel nostro patrimonio giuridico che, anche in recepimento delle indicazioni comunitarie, ha declinato in chiave di pari opportunità il principio della uguaglianza giuridica dell'articolo 3 della Costituzione definendo un sistema normativo la cui lettura consente di delineare il ruolo concepito dal legislatore per l'attuazione del principio di parità nella società italiana.

Riguardo alle amministrazioni pubbliche, dalla lettura della normativa vigente, 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 un migliore impiego delle risorse umane, e, per essere raggiunta, richiede innanzi tutto una condivisione convinta tra tutti i pubblici dipendenti e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste.

La parità di trattamento: i codici di autodisciplina

Tra i principi fondamentali elencati sopra, si vuole dedicare in questo paragrafo particolare attenzione al principio della parità di trattamento. Proprio recentemente il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del rapporto di lavoro, uno dei principi fondativi dell'Unione Europea, si è arricchito di un nuovo elemento nella direttiva 2002/73/CE: è codificato, finalmente, che le discriminazioni dirette ed indirette, le molestie e le molestie sessuali – queste ultime, tra l'altro, definite normativamente per la prima volta – sono violazioni del principio di parità di trattamento e sono pertanto vietate. Il D. Lgs. 30 maggio 2005, n.145 – *Attuazione della direttiva*

2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro – lo ha recepito.

Per queste discriminazioni sembra particolarmente adatta una nuova tecnica di normazione che si sta diffondendo negli ordinamenti nazionali sulla spinta del diritto comunitario: i Codici di comportamento e di autodisciplina, tramite i quali non si prescrive un determinato comportamento, ma si mira ad orientare un comportamento per il raggiungimento di determinati obiettivi, questi sì prefissati, attraverso strumenti di natura pattizia, convenzionale, per una regolazione negoziata dalle parti sociali. Si interviene con questa tecnica in settori altamente delicati, ad alta conflittualità – tipicamente il rapporto di lavoro – proprio per evitare ulteriori conflitti: insomma c'è una sorta di assunzione di responsabilità da parte dell'istituzione, che adotta il Codice, di garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

L'INFN, su proposta del CPO, ha approvato un *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno dell'INFN*, ed ha nominato come Consigliere di fiducia, previsto dal Codice, Laura Calafà, professore associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Verona. Questo Codice di condotta si occupa dell'intero ventaglio delle ipotesi riconosciute dall'ordinamento, o in fase di graduale riconoscimento: discriminazioni, molestie e *mobbing*.

La sensibilizzazione del personale INFN sul tema dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente sereno e a fruire del benessere organizzativo è un elemento importante per raccomandare misure di prevenzione rispetto a qualsiasi atto, o comportamento, che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e discriminazione; contribuisce inoltre a inibire chi adotti comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore e nella lavoratrice. La prevenzione come approccio al disagio lavorativo ha un'importanza significativa in termini di ricerca e di orientamento nell'organizzazione del lavoro e deve imperativamente avere il sopravvento sul trattamento. L'affermazione di principi contenuti nel Codice e la loro concretizzazione, che può manifestarsi non solo nel caso di una loro violazione - meramente eventuale - passa per la loro ampia e generalizzata interiorizzazione da parte di dirigenti e dipendenti dell'INFN.

Il disagio silente: coscienza e percezione

L'ultimo rapporto del Censis [2] dedica un intero paragrafo a *Molestie e abusi sui luoghi di lavoro: il disagio silente*. Il luogo di lavoro sta diventando un posto sempre meno felice: ogni giorno, sui luoghi di lavoro si consumano silenziosamente una varietà di soprusi, alcuni dei quali lesivi della dignità della persona. Per dare un'idea della loro diffusione si pensi che oltre un individuo su dieci (12,3%) ha dichiarato di aver subito una lesione dei propri diritti di lavoratore e di persona: il 66,7% di questi risulta essere uomo. È il genere dell'individuo una delle cause dei comportamenti discriminatori (4,9%): il fenomeno coinvolge nella stessa misura sia i maschi che le femmine, anche se la frequenza con cui le donne denunciano discriminazioni in relazione al genere è superiore di

alcuni punti percentuali rispetto a quella segnalata dagli uomini (6,9% contro i 3,9% dei maschi). L'informazione contenuta nel dato è comunque chiara: il fenomeno non sembra avere un connotato esclusivamente femminile, ma coinvolge anche il sesso maschile. Inoltre secondo una recente indagine del Censis [3], un lavoratore su dieci (10,1%) si è dichiarato a rischio di *mobbing* e quindi bersaglio di forme intenzionali e sistematiche di violenza psicologica sul posto di lavoro.

Qualsiasi strategia contro le discriminazioni, per essere coronata da successo, non deve focalizzarsi sul singolo individuo, bensì preoccuparsi della relazione tra il lavoratore, il suo contesto e le condizioni di lavoro e i dati del Censis smentiscono l'equivoco che il codice sia *cosa di donne*: in realtà le donne sono spesso promotrici di un codice di auto-disciplina, ma per il benessere di tutti. Alla luce dei dati del Censis emerge anche in tutta evidenza il tema della percezione e della coscienza della discriminazione: data una qualunque discriminazione quello che conta della sua dannosità è la relativa percezione nella comunità in cui essa è svolta; per cui quanto meno chi subisce i danni dell'illecito n'è conscio, tanto più probabile è che tale illecito sia sviluppato e tollerato. Quindi è proprio sul piano della percezione che si gioca il presente e il futuro della lotta alle discriminazioni di qualsiasi tipo.

Importante è l'analisi dei danni e dei danneggiati dalle discriminazioni; senza un'analisi dei costi delle disuguaglianze per i singoli, per la stessa istituzione e in quanto disvalore sociale, non ci può essere sensibilità pubblica e privata, che è il motore primo, necessario anche se non sufficiente, a rimuoverle. Le sole informazioni su casi specifici, magari numerosi, senza il supporto di un robusto apparato concettuale e di una rigorosa analisi empirica, possono condurre a conclusioni generiche e superficiali e l'obiettivo di aumentare la corretta percezione del fenomeno viene così mancato in pieno. Quando il meccanismo di trasmissione *conoscenza scientifica–sensibilità diffusa–azione istituzionale* funziona, si può sperare in organizzazioni sane.

È improbabile che modelli istituzionalizzati di discriminazione, ben consolidati, vengano rimossi in misura significativa o eliminati in via definitiva grazie a denunce individuali. La normativa, in quanto tale, non modifica i principali atteggiamenti della società: la sfida cruciale consiste nel riuscire a trasformare la normativa contro le discriminazioni in una realtà per tutte le pari interessate.

La valorizzazione delle persone

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è necessaria a migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale, promuovere relazioni interne più salde e capaci di produrre valori reali, rimuovere ostacoli di varia natura che ancora si frappongono ad un corretto sviluppo di carriera tra donne e uomini, impegnandosi sul fronte delle pari opportunità.

È necessario pensare l'istituzione come entità non neutra ma composta di donne e uomini e valorizzare le loro differenze e competenze come risorsa dell'organizzazione: è questo il punto di partenza per offrire loro pari opportunità di crescita e per promuovere un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, senza lasciare spazio

ad alcun meccanismo di umiliazione. Chi subisce il *mobbing* può essere una persona con buone capacità innovative e creative, che si dedica molto e con passione al lavoro, che vorrebbe un'ottimale gestione delle risorse umane ed una migliore organizzazione del lavoro, insomma un "non lavativo" che potrebbe essere soggetto ad una preclusione ad attività!

Qualsiasi strategia verso il benessere organizzativo, per essere coronata da successo, non può prescindere dall'attività di formazione ed informazione sul codice. A questo fine nell'INFN, dopo l'approvazione del Codice, sono stati organizzati, congiuntamente dall'Istituto e dal CPO, tre seminari su:

- comportamenti lesivi del benessere dell'individuo e dell'organizzazione (molestie, discriminazioni, *mobbing*);
- i modelli organizzativi del lavoro: criticità e i fattori di rischio: costi e responsabilità; comportamenti virtuosi e fattori di prevenzione;
- strumenti e strategie di benessere al lavoro: le analisi conoscitive; gli interventi formativi; la valorizzazione delle risorse umane.

Uno strumento come quello del codice di condotta può vivere solo se conosciuto: per essere utilizzato e compreso, il Codice necessita di letture e approfondimenti tematici per rendere conoscibili concetti e principi in esso contenuti. L'attività di informazione da parte dell'Istituto relativa al Codice e alla nomina della Consigliera è essenziale alla stessa gestione ordinaria del Codice, che presuppone la fornitura di consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di comportamenti lesivi della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Certamente i tre seminari svoltisi sono stati rilevanti come esercizi di consapevolezza, nelle loro attività, per dirigenti e dipendenti ed è per questo che ai loro contenuti dedichiamo una parte consistente del nostro lavoro di sintesi sull'attività del CPO: per tutti la sfida è tradurre questa consapevolezza in azione: *ci piacerebbe lavorare in un ambiente sempre più sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e della dignità delle persone e alla valorizzazione dei loro meriti, capacità e potenzialità.*

Riferimenti

1. Rees Teresa, *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labor Market Policies*, New York, Routledge, 1998 I.
2. Censis: *Il Rapporto Annuale 2005* <http://www.censis.it/>.
3. Censis: *il Rapporto Annuale 2005: Lavoro professionalità, rappresentanze.*

AZIONI POSITIVE
E *PIANI TRIENNALI*
NELL'INFN

P A R T E I I I

I piani triennali di Azioni Positive

Piani Triennali di Azioni Positive

Piano Triennale di Azioni Positive – Triennio 2002-2004

Piano Triennale di Azioni Positive – Triennio 2005-2007

Sintesi della Proposta del CPO dell'INFN per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007

Proposta del CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN

Riflessioni sui Piani di Azioni Positive

Piani triennali di Azioni Positive

La legge 125/1991 *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* ha come obiettivo l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini in campo professionale, conseguita attraverso interventi mirati, noti come *azioni positive*, finalizzati alla *rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*. I decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive, con un'articolazione temporale triennale, indicando, come contenuto minimo di questo importante atto di programmazione, un insieme coordinato di iniziative concrete, adottate in maniera concertata dai soggetti coinvolti nella definizione della strategia organizzativa.

L'INFN ha adottato nel 2001 il suo primo Piano Triennale di Azioni Positive, riferito al triennio 2002-2004 e nel 2005 un nuovo Piano, riferito al triennio 2005-2007 sulla base dei programmi di intervento suggeriti dal CPO. I due piani triennali sono riportati in questa sezione, nella forma approvata dal Consiglio Direttivo dell'Istituto.

Per contribuire alla definizione del piano triennale 2005-2007, il CPO dell'INFN ha elaborato la *Proposta del CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN*, qui riportata sia in forma sintetica che in forma integrale, che descrive gli obiettivi e le linee d'intervento raccomandati per il nuovo piano. Con questo documento, il CPO ha presentato attività e modalità operative atte a garantire la continuità delle iniziative – previste o in corso di realizzazione nell'INFN – in tema di pari opportunità, e la loro estensione, suggerendo un insieme diversificato di interventi, a partire dall'esperienza maturata con il Piano Triennale precedentemente approvato e dal quadro normativo di riferimento.



Piano Triennale di Azioni Positive - Triennio 2002-2004

delibera del Consiglio Direttivo dell'INFN, n. 7485 del 20 dicembre 2001

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE

Comitato per le Pari Opportunità

Piano Triennale 2002-2004 di Azioni Positive

art.7, quinto comma decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196

1. Diffusione tramite apposita pagina web, con aggiornamento almeno semestrale, dei dati per genere sul personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e su quello con incarico di ricerca e associazione; la tipologia dei dati sarà definita sentito il CPO.
2. Istituzione di apposita pagina web sui bandi di concorso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, per il conferimento di borse di studio e di assegni di ricerca, l'indicazione delle commissioni esaminatrici e l'esito finale.
3. Studio e attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa di legge vigente, che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità degli assegnatari di borse di studio e di assegni di ricerca dell'INFN.
4. Studio ed eventuale sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile durante le assenze per gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e dei contratti collettivi di lavoro.
5. Avvio di apposita trattativa con le Organizzazioni Sindacali per l'impiego di una quota di risorse destinate ai benefici assistenziali e sociali per l'erogazione di contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare.
6. Organizzazione e finanziamento di incontri, in cui si espone la situazione di genere dell'Istituto, con il contributo anche di relatori esterni per confrontarsi con altri Enti italiani e stranieri.

7. Adozione di un codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro.
8. Inserimento nei programmi divulgativi di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica.
9. Diffusione, attraverso le pagine web delle strutture, degli incarichi, con relativa durata e scadenza, la cui attribuzione è di competenza dei direttori delle strutture stesse.
10. Diffusione, attraverso le pagine web delle strutture, di tutte le cariche elettive locali con relativa durata e scadenza.
11. Pubblicazione attraverso apposita pagina web della composizione di commissioni, comitati, gruppi di lavoro, ecc., la cui nomina è di competenza del Presidente o del Consiglio Direttivo.
12. Pubblicazione attraverso apposita pagina web della composizione degli Organi Istituzionali dell'Istituto; diffusione, con congruo anticipo dell'avvio delle procedure elettorali per la designazione, ove previsto, di rose indicative di candidati.
13. Istituzione di una anagrafe, alimentata su base volontaria, dei curricula del personale dipendente e con incarico di ricerca o di associazione, che sarà messa a disposizione dei direttori e degli Organi Deliberanti.
14. Garantire che la presenza delle donne ammesse ai corsi di formazione sia proporzionale alla richiesta di partecipazione.
15. Perseguire l'obiettivo di avere almeno il 30% di donne nelle commissioni di concorso.



Piano Triennale di Azioni Positive - Triennio 2005-2007

delibera Consiglio Direttivo dell'INFN, n. 9025 del 25 febbraio 2005

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE

Comitato per le Pari Opportunità

Piano Triennale 2005-2007 di Azioni Positive per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

art.7, quinto comma decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196

1. Indagine e sperimentazione di orario flessibile e di telelavoro.
2. Studi di fattibilità (ed eventuale attuazione) sull'istituzione di asili nido o stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca.
3. Studi di fattibilità di servizi di aiuto per la cura dei figli per favorire la partecipazione a congressi e convegni organizzati dall'INFN.
4. Studi ed eventuale attuazione di provvedimenti compatibili con la normativa vigente che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità per titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN.
5. Progetto e sperimentazione di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati attraverso forme idonee di affiancamento lavorativo.
6. Sensibilizzazione ed informazione sul Codice di comportamento attraverso: seminari, pubblicazioni e diffusione di informazioni attraverso il sito Web del CPO.
7. Verifica periodica della normativa di riferimento per l'aggiornamento del Codice di comportamento.
8. Diffusione di opuscoli informativi e organizzazione di seminari tematici sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere.

9. Studi di fattibilità per l'inserimento di esami clinici mirati alla prevenzione in ottica di genere all'interno dei controlli medici previsti per legge, ed elaborazione di progetti pilota.
10. Diffusione attraverso pagina web dei dati in forma collettiva dei rapporti di genere relativi al personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, con contratto di collaborazione ed associato.
11. Diffusione attraverso pagina web di tutti gli incarichi amministrativo-scientifici con relativa durata e scadenza la cui nomina sia di competenza degli organi istituzionali o dei direttori delle Strutture.
12. Diffusione attraverso pagina web dei bandi concorso, selezioni, borse di studio, assegni di ricerca con l'indicazione del rapporto di genere del numero di domande pervenute, dei candidati ammessi e della graduatoria dei vincitori.
13. Facilitare il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e altresì la partecipazione a tutte le commissioni e comitati INFN in congrua percentuale.
14. Istituzione di una banca dati alimentata su base volontaria relativa ai curricula e competenze di ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi.
15. Organizzazione di seminari informativi e di orientamento da tenersi presso le strutture dell'INFN, con possibilità di redazione di documentazione e relativo invio alle strutture.
16. Organizzazione di seminari mirati a gruppi omogenei di professionalità, in materia di storia e legislazione della parità e delle pari opportunità e sugli aspetti di genere dell'organizzazione del lavoro.
17. Agevolazione dell'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale, garantendo la partecipazione dei dipendenti ai relativi corsi, anche attraverso modalità che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e familiare, consentendo, altresì, su motivata richiesta, la partecipazione del personale in congedo.
18. Verifica periodica dell'attuazione del presente Piano in collaborazione col CPO.

Sintesi della Proposta del CPO dell'INFN per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007

Le linee di intervento proposte dal CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-07 dell'INFN si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente, già presenti nel Piano Triennale precedente e qui ripresi ed ampliati. Tali obiettivi sono:

- 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.

Le misure raccomandate sono sintetizzate nel seguito. La tabella riassuntiva delle azioni proposte è in appendice al documento *Proposta del CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN*. Riferimenti normativi ed ulteriori dettagli relativi alle misure indicate sono contenuti nello stesso documento (<http://www.infn.it/cpo>)

Conciliazione tra vita professionale e vita privata

Articolazione dei tempi di lavoro

- Flessibilità dell'orario di lavoro: 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;
- Telelavoro: progettare e realizzare iniziative pilota di telelavoro a fronte di ben definite esigenze personali e familiari;

Supporto alla cura della famiglia

- Studio di fattibilità e realizzazione di asili nido e di convenzioni per il loro utilizzo, anche in sinergia con altre amministrazioni, con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca dell'INFN;
- Studi di fattibilità ed attivazione di servizi di aiuto a domicilio per la cura dei figli e delle persone anziane, con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca dell'INFN;
- Studio ed attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa vigente, per il sostegno alla maternità e alla paternità di titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN;

- Studio ed attivazione di servizi di aiuto per la cura dei figli in modo da favorire la partecipazione a congressi e convegni organizzati dall'INFN.

Congedi

- Studio ed attivazione di servizi di supporto per il reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati, attraverso forme idonee di affiancamento lavorativo, *mentoring*.

Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Codice di Comportamento

- Sensibilizzazione ed informazione sul Codice, attraverso l'organizzazione di seminari in diverse sedi dell'Istituto dedicati a letture ed approfondimenti tematici dei concetti e dei principi contenuti nel Codice, l'elaborazione di una presentazione a carattere divulgativo del Codice, l'istituzione e l'aggiornamento di uno spazio web istituzionale ad esso dedicato contenente materiale ed indicazioni utili alla comprensione dei fenomeni oggetto del Codice, in accordo al programma di attività proposto dalla Consiglieria di fiducia dell'INFN;
- Aggiornamento periodico del Codice di comportamento, in accordo alla più recente normativa;
- Progetto di ricerca sul fenomeno del *mobbing*, in accordo al programma di attività proposto dalla Consiglieria di fiducia dell'INFN.

Prevenzione in ottica di genere

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

Sicurezza in ottica di genere

- Valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro in ottica di genere, con particolare riferimento alla salute riproduttiva di uomini e donne: individuazione delle tipologie di rischio ed indagine tra i lavoratori sulla percezione delle condizioni di salute e sicurezza legate al lavoro; valutazione dei rischi in ottica di genere per tutti gli ambienti di lavoro ed indipendentemente dall'effettiva presenza di donne in essi, per rendere l'ambiente di lavoro totalmente fruibile alle donne anche in età fertile e in gravidanza, ed individuazione delle eventuali misure di prevenzione; attuazione delle misure di prevenzione individuate.

Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

- Diffusione attraverso pagina web dei dati di inquadramento del personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, non dipendente con contratto di collaborazione ed associato;
- Diffusione attraverso pagina web di tutti gli incarichi con relativa durata e scadenza

la cui nomina è di competenza del Direttore di Sezione/Laboratorio ovvero del Presidente ovvero della Giunta Esecutiva ovvero del Consiglio Direttivo;

- Diffusione attraverso pagina web dei bandi di Concorso, Selezione, Borse di Studio, Assegni di Ricerca con le seguenti informazioni, suddivise per genere: composizione della Commissione, numero di domande pervenute, candidati ammessi e graduatoria dei vincitori;
- Promozione della presenza femminile in tutte le commissioni e comitati INFN in congrua percentuale e promozione del riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, attraverso il rinnovamento ciclico delle nomine, la riduzione del cumulo di incarichi su uno stesso soggetto e l'eventuale revisione di durata e rinnovo degli incarichi stessi.

Studi specifici di genere

- Disponibilità di dati disaggregati per genere per studi specifici su differenziali salariali, carriere ed attribuzioni di responsabilità;
- Studi qualitativi sul ruolo delle donne all'interno delle organizzazioni e sulla percezione delle donne e degli uomini in relazione a questo tema.

Anagrafe delle competenze

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

Sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

Divulgazione ed Informazione

- Divulgazione delle problematiche di genere e di pari opportunità nelle sedi dell'Istituto attraverso seminari e materiale di informazione ed orientamento;
- Collaborazione con altre istituzioni per l'organizzazione di convegni e la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio nazionali ed internazionali in materia di pari opportunità;
- Presentazione dell'attività del CPO e delle politiche dell'Istituto per la parità nelle pubblicazioni ufficiali e nelle iniziative pubbliche sull'attività istituzionale dell'INFN.

Formazione

- Inserimento delle pari opportunità nei programmi di formazione dell'Istituto anche attraverso l'organizzazione di seminari per il personale, compreso quello con qualifiche dirigenziali, per gruppi omogenei (profili e aree) su temi come storia e legislazione della parità e delle pari opportunità ed aspetti di genere dell'organizzazione del lavoro;
- Accesso ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale, garantendo la partecipazione delle dipendenti in accordo a quanto previsto per legge, anche attraverso l'adozione di iniziative che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e familiare, come ad esempio: attenzione ad orari e logistica, organizzazione di appositi servizi di supporto per la cura dei figli etc., e consentendo la partecipazione, dietro motivata richiesta, al personale in congedo.

Vengono infine suggerite misure specifiche per la verifica periodica dell'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive approvato, e la valutazione della strategia adottata dall'Istituto in materia di pari opportunità.

Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive

- Verifica annuale dell'attuazione del Piano, in collaborazione con il CPO, per l'eventuale adeguamento dei tempi e dei modi di attuazione e la valutazione dell'impatto delle iniziative intraprese, prevedendo l'inserimento dei risultati della verifica nella relazione illustrativa del Presidente dell'Istituto allegata al Rendiconto Generale;
- Istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità, nel quale sia rappresentato il CPO e la dirigenza dell'Istituto, 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.

Proposta del CPO dell'INFN per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007

Per contribuire alla definizione del programma di azioni del Piano Triennale attualmente in vigore, il CPO ha messo a punto, a fine 2004, la *Proposta del CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN*.

Il documento descrive gli obiettivi e le linee d'intervento raccomandati dal CPO per il nuovo Piano Triennale. Una tabella riepilogativa, riportata in appendice al documento, è consultabile nel sito web del CPO. L'INFN ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 sulla base del programma di attività delineato dal CPO in questo lavoro.



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)

(*) 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.

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

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, è 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.

È la lettura coordinata di questi atti che consente di delineare il ruolo concepito dal legislatore per l'attuazione del principio di parità nelle amministrazioni 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 C.D. 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.

È 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 (articolarzioni 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 pre-scolare 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 la pubblicazione in rete di 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 discrimina-

zione 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, adottando 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. È 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.

È 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 bloc-

chi 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 incomprendimenti, 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 garan-

tiscono 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.

La tabella riepilogativa si può consultare sul sito del CPO: <http://www.infn.it/cpo>.

Riferimenti

1. *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&IDOdg=1363#>
2. 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.
3. Atti del Convegno *Pari Opportunità nelle Istituzioni di Ricerca* organizzato dai CPO del CNR e dell'INFN (Roma, giugno 2002).
4. *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).

Riflessioni sui Piani di Azioni Positive

Maria Luigia Paciello, INFN Sezione di Roma, CPO INFN

A 10 anni da Pechino: il *mainstreaming*

Benchè l'uguaglianza di trattamento abbia rappresentato un'importante acquisizione nel campo della parità di genere, tuttavia essa non è sufficiente a modificare le condizioni di svantaggio delle donne. Infatti è stato soprattutto con il superamento dell'intervento limitato ai diritti formali delle donne lavoratrici, che si è riusciti ad imprimere uno scatto in avanti al riconoscimento dell'ineguaglianza tra i sessi all'interno della società europea. Il successivo approccio delle azioni positive abbraccia, infatti, una serie di strategie per incidere sulle disuguaglianze di genere all'interno e all'esterno del luogo di lavoro: con esse, dall'uguaglianza di accesso ai diritti e alle opportunità, l'enfasi si sposta sulle reali condizioni che facilitano un'uguaglianza di risultato [1]: *esse sono azioni specificatamente dirette alle donne per superare la loro posizione di svantaggio iniziale nella società patriarcale*. In alcuni casi esse possono prendere la forma di discriminazioni positive per aumentare la partecipazione delle donne, ad esempio, nella sfera della rappresentanza politica attraverso l'uso di sistemi di quote (*affirmative action*).

È quindi necessario un adeguato contesto istituzionale di supporto alla lotta alle discriminazioni di genere che non si possono perseguire le discriminazioni (soprattutto collettive) se non si è in grado di sostenere le relative azioni promozionali di sensibilizzazione collettiva con particolare riferimento alle azioni positive, i più tipici strumenti di promozione delle pari opportunità.

Ma, oltre che sul tema dell'uguaglianza di trattamento e delle azioni positive, è sull'approccio detto *mainstreaming di genere* che ci si vuole soffermare, ora, per la sua stringente attualità riguardo all'attività complessiva del CPO. *Mainstreaming* è un termine difficilmente traducibile nelle diverse lingue, che figurativamente significa *stare nella corrente principale*: a differenza dalle azioni positive, che hanno prodotto specifici programmi e specifiche unità organizzative per le donne, spesso ghettizzate, separate e marginalizzate, la nuova strategia intende integrare le questioni di genere in tutte le politiche e le istituzioni di un paese.

Volgendo uno sguardo complessivo al divario di genere nel mondo e quindi in Italia, si rimane colpiti dell'incipit del rapporto 2003/2004 dell'Unesco – Educazione per tutti, verso la parità dei sessi: *non esiste a tutt'oggi alcuna società nella quale le donne hanno le stesse opportunità degli uomini*; inoltre, il World Economic Forum ha stilato una classifica sul divario di genere nel mondo, valutando i seguenti parametri:

- partecipazione economica, uguale remunerazione per uguale lavoro;
- accesso ad un mercato del lavoro non ristretto agli impieghi a bassa paga;
- presenza delle donne nelle istanze politiche;
- accesso all'istruzione;
- accesso alle strutture che si occupano di salute.

Nella relazione pubblicata dal World Economic Forum nel 2005 [2] l'Italia è al 45°

posto (su 58 paesi considerati) sotto lo Zimbabwe (42) e appena sopra Grecia, India, Pakistan ed Egitto. Si rileva inoltre che *il minor divario di genere è un'indicazione della correlazione positiva tra le pari opportunità per le donne e il potenziale di sviluppo di lungo termine di un Paese*. Nello Zimbabwe lo sanno già, in Italia ancora no!

E tutto ciò a 10 anni dalla IV conferenza mondiale dell'ONU sulle donne svoltasi a Pechino nel 1995 nella quale è stato introdotto il concetto di *mainstreaming* nominato sopra, un approccio strategico a lungo termine per la parità dei sessi:

- è la presa in considerazione sistematica di pari opportunità per le donne e gli uomini nell'organizzazione sociale, nella cultura e in tutti i programmi, le politiche e le pratiche delle istituzioni e delle strutture, in altre parole nella maniera di concepire le cose e di agire;
- vuol dire il superamento di qualsiasi ottica di *specifico femminile*, il superamento delle *due righe aggiunte* ai documenti sul lavoro e sull'occupazione, al documento di programmazione economica, delle *due righe aggiunte* alla prossima relazione di una qualche istituzione su una qualsivoglia questione;
- è l'esigenza di una iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo che necessita dell'*empowerment* – un concetto anch'esso nato a Pechino – cioè l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne e la partecipazione significativa delle donne ai processi decisionali: *mainstreaming* e *empowerment* sono dunque le facce di una stessa medaglia.

Ai singoli stati era stato affidato il compito di individuare ed attuare le misure adeguate a questa strategia, a seconda delle loro specificità e delle condizioni di partenza riguardo alle questioni di genere. Nel marzo 2005 si è tenuta a New York la V Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne ed il bilancio sulla condizione femminile non è molto positivo: pochi i risultati realizzati in 10 anni di lavoro ed in alcune aree del mondo essa è addirittura peggiorata.

Per l'Italia, il Comitato internazionale per l'eliminazione della discriminazione contro le donne, riguardo alle sue politiche di parità, ha espresso la sua preoccupazione:

- per la persistenza e pervasività dell'atteggiamento patriarcale e degli stereotipi radicati sui ruoli e sulle responsabilità delle donne e degli uomini nella famiglia e nella società, che minano alla base la condizione sociale delle donne e sono una causa di base della posizione svantaggiata delle donne in vari settori, compreso il mercato del lavoro e la vita politica e pubblica;
- per l'erosione significativa dei poteri e delle funzioni della Commissione Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità;
- per la grave sotto-rappresentanza delle donne in cariche pubbliche, compresi gli enti elettivi, la magistratura e le istituzioni, oltre che per la loro esigua partecipazione politica a livello nazionale, tra le più basse in Europa.

Lo stesso Comitato ha raccomandato che si realizzi una struttura istituzionale che riconosca la specificità della discriminazione delle donne e che sia l'unica responsabile del progresso delle donne e del monitoraggio della realizzazione pratica del principio di

parità sostanziale di uomini e donne nel rispetto dei diritti umani e per sostenere il godimento da parte delle donne dei loro diritti umani in tutti i campi; è importante notare che in Italia una struttura con queste caratteristiche non esiste.

Le carenze dell'Italia riguardo all'attività di valutazione dell'impatto di genere delle politiche delle istituzioni sono evidenziate anche da un recente documento della Comunità Europea [3] sulle politiche nazionali per promuovere l'equità di genere nella scienza che rileva l'assenza in Italia di:

- comitati pubblici per la verifica degli obiettivi di pari opportunità;
- comitati universitari per la verifica degli obiettivi di pari opportunità;
- pubblicazione di dati disaggregati di genere;
- centri di studio a livello nazionale su donne e scienza.

Per questo, nelle proposte del CPO dell'INFN per il PTAP 2005-07 è stata raccomandata l'istituzione di un *Osservatorio per la parità* da parte dell'INFN, 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 nell'azione istituzionale dell'INFN.

Il concetto di *bilancio di genere* come esempio di *mainstreaming*

Perché le politiche di pari opportunità abbiano una reale attuazione è necessario che l'istituzione stessa concorra ad individuare gli ostacoli che impediscono la parità in materia di occupazione, istruzione, formazione o accesso a beni o servizi. Tra le barriere all'interno di un'organizzazione si possono menzionare politiche e procedure che, più o meno intenzionalmente, escludono o pongono determinati gruppi in condizioni svantaggiose. Si può trattare di strategie e procedure scritte o di norme non scritte che derivano da stereotipi e pregiudizi incontestati. L'istituzione dovrebbe favorire i cambiamenti laddove esistono barriere che negano, a determinati gruppi, pari opportunità, invitando alla collaborazione tutte le sue componenti.

Negli ultimi anni, in molti contesti istituzionali, si è rivelata necessaria l'applicazione di una strategia chiamata *bilancio di genere*, che significa adottare una valutazione *ex ante* di impatto sugli uomini e sulle donne delle politiche di programmazione di una istituzione, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della stessa procedura di bilancio, ristrutturando i concetti di entrate e uscite anche al fine di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne. Il bilancio di genere è l'applicazione, nella procedura di bilancio di una istituzione, del principio di *mainstreaming*: l'integrazione, cioè, della prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche, da parte di tutti i protagonisti dei processi decisionali. Infatti il bilancio non è uno strumento neutro ma riflette la distribuzione di potere esistente nell'istituzione ed è uno strumento chiave con cui la dirigenza decide le priorità di intervento nella programmazione dell'attività dei propri dipendenti producendo su di questi un impatto differente a seconda che si rivolgano a uomini e donne. La definizione del bilancio, normalmente, ignora la diversità – per ruolo, responsabilità e capacità – tra uomini e donne, né gli indicatori o i dati utiliz-

zati in questo caso distinguono il genere delle persone, presentandosi quindi come uno strumento neutro, ma riflettendo e riproducendo, invece, le disuguaglianze già presenti. È essenziale che l'istituzione assuma direttamente ed autonomamente la responsabilità di analizzare le strutture del bilancio secondo l'impatto differenziato prodotto sui generi: la gestione della spesa pubblica di un'istituzione è efficiente, oltre che giusta, quando è in grado di promuovere al meglio le sue attività e di utilizzare le potenzialità di tutte le sue componenti, sia uomini che donne.

L'ammodernamento secondo l'approccio di genere del bilancio è in realtà un investimento immateriale – di capacità, di *empowerment*, di creazione di risorse ed opportunità – assolutamente indispensabile per un'istituzione basata sulla conoscenza come un istituto di ricerca. Dare risposta alle domande:

- quale effetto producono certe politiche di bilancio?
- quale categoria è avvantaggiata?
- quali sono le alternative per l'allocazione di date risorse?
- come giustificare i costi di determinate scelte?

significa perseguire in realtà un principio di trasparenza e dare contenuto sostanziale al metodo democratico di gestione delle istituzioni.

Dai piani di azioni positive ai piani di *mainstreaming*

Per l'attuazione della parole d'ordine del *mainstreaming* gli stessi piani triennali di azioni positive adottati dall'INFN dovranno evolversi verso piani di *mainstreaming*. Si tratta, cioè, di realizzare piani caratterizzati da:

- una sintesi che sposta l'attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche *ex-ante* delle pratiche e delle politiche delle istituzioni che originano gli svantaggi, per modificarle;
- l'attuazione dell'*empowerment* che permetta alle donne, da protagoniste, di individuare gli ostacoli, di definire obiettivi e quindi azioni e strumenti per incidere sulle politiche della ricerca, sull'organizzazione delle istituzioni scientifiche, sulla gestione delle risorse umane.

La metodologia è quella basata su:

- le nuove frontiere del diritto di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale;
- il potenziamento del ruolo degli organismi istituzionali;
- l'apporto del pensiero e della pratica femminili.

Ma l'affermazione del *mainstreaming* di genere richiede una cultura della parità adeguatamente radicata nell'istituzione, piuttosto che dipendere, per la sua sopravvivenza, dagli sforzi di singoli individui impegnati su quei temi; a tal fine è evidente la necessità e il potenziamento degli organismi di parità come meccanismi essenziali di sostegno per la realizzazione concreta della parità, anche a fronte di un assetto normativo, legislativo e regolamentare abbastanza soddisfacente, ma solo sulla carta. La normativa in quanto tale non modifica i principali atteggiamenti nelle istituzioni. La sfida cruciale consiste nel riuscire a trasformare la normativa contro le discriminazioni in una realtà per tutti:

uomini e donne, dirigenti e dipendenti.

La valorizzazione delle donne come capitale umano è una strategia a lungo termine che punta sulla trasformazione dei sistemi delle strutture e delle culture per il raggiungimento dell'uguaglianza nelle politiche, nei programmi e nei progetti, sullo sviluppo di una nuova cultura scientifica e organizzativa nella quale le differenze di genere siano una risorsa e un'opportunità: è un'agenda voluminosa di cambiamento culturale e organizzativo, un lungo cammino per raggiungere un equilibrio di genere a livello decisionale, un cammino che necessita di cambiamenti strutturali in favore di un ottica di genere.

Riferimenti

1. Weiler, J.H.H., *Mainstreaming Gender in the European Union*, Harvard Law School - Jean Monnet Working Paper 2/2000.
2. Relazione pubblicata sul sito del World Economic Forum nel 2005: www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf
3. Commission Staff Working Document: *Women and Science: Excellence and Innovation-Gender Equality in Science*, Brussels, 11.3.2005SEC(2005) 370.

Conclusioni e prospettive

Con la nomina del primo Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN, avvenuta nel 1999, e grazie all'attività dei Comitati che a partire da allora si sono avvicinati, è iniziato un percorso finalizzato a individuare iniziative specifiche e a mettere a punto misure concrete per il conseguimento di pari opportunità tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro, adattate alla realtà dell'Istituto.

Non è tuttavia possibile stabilire con chiarezza gli effetti di questa attività, per l'assenza di una definita strategia organizzativa dell'Istituto per le pari opportunità, nè i dati messi a disposizione del CPO e analizzati in questa pubblicazione consentono di valutare l'eventuale conseguimento di risultati significativi riguardo al riequilibrio della condizione di genere nell'insieme dell'attività scientifica e amministrativa dell'INFN.

Da un lato, si osserva un lento progressivo aumento di attenzione da parte degli organi direttivi nei riguardi dell'attività del CPO e delle potenzialità che le strategie per il conseguimento delle pari opportunità tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro rappresentano nell'organizzazione della vita amministrativa. Il CPO è attualmente presente nell'organigramma e nei siti istituzionali dell'INFN; i piani ufficiali di attività contengono espliciti riferimenti a iniziative mirate alla promozione delle pari opportunità, per le quali è stato identificato un referente tra i membri della Giunta Esecutiva.

Tuttavia, l'interesse per il rinnovamento del modello di organizzazione del lavoro e del sistema di gestione delle risorse umane è ancora solo occasionale; è inoltre carente l'aspetto della realizzazione di misure concrete che modifichino nella sostanza la presenza di genere all'interno del personale dell'Istituto, pur essendo tali misure identificate e stabilite nei Piani Triennali di Azioni Positive – PTAP – fino ad ora adottati, in accordo ad un programma di attività delineato con la collaborazione del CPO.

Concludiamo questa pubblicazione con un sintetico bilancio dell'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2002-2004, affinché costituisca una base utile per definire il lavoro da affrontare per la sua realizzazione e per quella dei piani futuri.

La natura delle azioni proposte e la loro efficacia è tanto maggiore quanto più chiara è la situazione configurata dai dati sul personale, ovvero quanto più ampie e complete sono le informazioni a disposizione per effettuare analisi e studi specifici sulla fenomenologia di genere nell'INFN.

La difficoltà di reperire regolarmente dati di genere sul personale, dipendente e associa-

to, e informazioni sulla strategia organizzativa, sia amministrativa che scientifica, dell'Istituto, segnalata dal CPO sin dal suo primo insediamento, costituisce uno dei principali ostacoli ad effettuare analisi approfondite della situazione, e, quindi, a definire azioni correttive specifiche, mirate al riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche in ogni commissione e comitato. Il supporto di archivi elettronici di dati organizzati per genere, resi stabilmente accessibili al CPO per i propri studi istituzionali, assieme ad una più efficace interazione tra Comitato e dirigenza, potrebbero contribuire a risolvere questo problema.

I punti 1, 2, 9-13 del PTAP 2002-2004, riferiti alla reperibilità dei dati di genere e di informazioni organizzate sul funzionamento dell'Istituto, sono solo parzialmente realizzati. La loro piena attuazione, promuovendo la trasparenza nella gestione organizzativa, permetterebbe una *migliore gestione delle risorse umane attraverso l'utilizzo delle tecnologie informatiche, per la creazione di banche dati sul personale che aiutino la pianificazione e la programmazione dell'impiego del personale stesso e della sua formazione e valorizzazione*.^{*} Le stesse tematiche vengono riproposte nei punti 10-14 del PTAP 2005-2007.

Alcuni progressi si registrano sulla composizione delle commissioni di concorso che, nel caso di selezioni per posti a tempo indeterminato, prevede una presenza di donne pari almeno al 30%, in adempimento a un obbligo normativo. La quota è attualmente rispettata anche in alcuni casi non strettamente previsti per legge. Si auspica che tale pratica si estenda nel tempo a tutte le commissioni che operano nell'Istituto, e che la loro composizione di genere rispecchi le effettive proporzioni di commissari, sia donne che uomini, con adeguata competenza, presenti nell'Istituto, come indicato nel punto 15 del PTAP 2002-2004.

Le principali attuazioni del PTAP 2002-2004 dell'Istituto riguardano alcune misure finalizzate alla conciliazione tra i tempi di vita professionale e privata dei lavoratori e al miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro.

In tema di armonizzazione tra la vita professionale e quella privata dei lavoratori, in attuazione del punto 5 del PTAP 2002-2004, il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, stipulato nel novembre 2003, prevede all'art. 4 – *Attività socio-assistenziali per il personale* – il finanziamento di contributi ai dipendenti con figli in età prescolare. A questo proposito si osserva, però, che, a distanza di diversi anni, non sono ancora stati definiti i criteri di assegnazione di tali contributi, che, in una corretta ottica di genere, dovrebbero promuovere l'occupazione femminile e, in generale, tenere conto dei lavoratori con maggiori difficoltà di supporto alla cura dei figli. Riteniamo che l'indagine sulla conciliazione effettuata con il questionario elaborato dal CPO, riprodotto nella seconda parte di questo documento, potrebbe fornire un valido contributo alla definizione delle necessità del personale.

* Direttiva del 20 dicembre 2002 - Linee guida in materia di digitalizzazione dell'Amministrazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie.

Sempre in tema di conciliazione, parti rilevanti dei piani risultano ancora non attuate. È questo, in particolare, il caso dei punti che riguardano la definizione di progetti pilota per la sperimentazione di telelavoro e di orario flessibile; sono, inoltre, non realizzati i punti che prevedono lo studio e l'attuazione di misure di sostegno alla maternità e alla paternità dei titolari di borse di studio e di assegni di ricerca dell'INFN – punti 3 e 4 del PTAP 2002-2004. Gli stessi temi sono riproposti, in un'ottica ampliata nei punti 1-5 del PTAP 2005-2007.

Relativamente al tema del benessere nell'ambiente di lavoro, osserviamo che l'INFN è stata una delle prime istituzioni pubbliche a dotarsi di un Codice di Condotta, in attuazione del punto 7 del PTAP 2002-2004, e di un Consigliere di fiducia, previsto dal Codice stesso, indispensabile per la sua applicazione.

L'attività del Consigliere di fiducia, figura professionale innovativa, generalmente esterna all'istituzione in cui opera, è complessa e articolata. Per un'azione incisiva ed efficace necessita del supporto e della collaborazione delle varie componenti dell'Istituto, sia per organizzare efficaci interventi di formazione e informazione del personale che per ottimizzare la propria attività, in armonia al contesto e alle esigenze dell'ambiente di lavoro. La relazione di attività della Consigliera dell'INFN riferita all'esperienza maturata nel corso del 2005, primo anno di lavoro, permette di analizzare nel dettaglio alcuni aspetti dell'organizzazione dell'Istituto, e di valutare gli effetti conseguenti alla presenza di questa nuova figura professionale, sempre più diffusa nelle Pubbliche Amministrazioni.

Difficoltà si registrano nel processo di sviluppo della cultura di genere: non è infatti recepita con continuità l'importanza dell'inserimento nei programmi ufficiali di formazione del personale, nei diversi ruoli e livelli, di temi legati alle problematiche di genere, indispensabili a promuovere la consapevolezza delle potenzialità strategiche e organizzative delle politiche per le pari opportunità. Di conseguenza, né il PTAP 2002-2004 né quello successivo, adottato nel triennio 2005-2007, contengono azioni specifiche riferite ai programmi ufficiali di formazione del personale dell'INFN.

In realtà, l'interesse verso l'aspetto della formazione e della informazione ufficiale in materia di pari opportunità ha conosciuto un iniziale momento di affermazione nell'INFN, documentato da seminari divulgativi su tematiche di pari opportunità e occupazione femminile nei programmi dei piani formativi ufficiali dell'Istituto del 1999 e del 2000.

La formazione del personale, in ogni ruolo e livello, mirata allo sviluppo di una sensibilità all'ottica di genere, è un passaggio indispensabile per la programmazione di nuove strategie organizzative che permettano di progredire lungo il percorso di trasformazione culturale che conduce dalla *amministrazione del personale* alla *gestione e valorizzazione delle risorse umane*, considerando le differenze tra individui e tra uomini e donne come risorsa personale e ricchezza della realtà amministrativa. Nel PTAP 2005-2007 compare, come impegno esplicito dell'Istituto, l'intenzione di porre in atto azioni per il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche: una *leadership* eterogenea può mirare in modo più efficace a finalità ampie e diversificate, favo-

rendo l'evoluzione culturale che può generare strategie di innovazione.

In conclusione, ribadendo quanto già indicato nelle precedenti relazioni di attività di questo CPO, si ritiene indispensabile che l'Istituto si attivi con maggiore efficacia per superare e migliorare la situazione attuale con azioni a livello istituzionale, finalizzate alla realizzazione delle misure concrete previste nei Piani Triennali di Azioni Positive – che costituiscono uno degli impegni assunti ufficialmente – verificandone periodicamente il livello di realizzazione e mettendo in atto eventuali azioni correttive e di completamento in caso di difficoltà, in sinergia e collaborazione con il CPO. La verifica periodica dello stato di realizzazione delle misure indicate nel Piano Triennale, è, peraltro, prevista esplicitamente dal PTAP 2005-2007, anche se non ne sono state definite con chiarezza le modalità.

Si esortano, infine, sia l'Istituto che le Organizzazioni Sindacali che operano al suo interno, ad utilizzare il contratto di lavoro come strumento per la realizzazione di iniziative di pari opportunità, coinvolgendo il CPO nella discussione delle materie di propria competenza, per consentirne la partecipazione attiva e la formulazione di proposte, in accordo ai suoi compiti istituzionali.

Finito di stampare nel mese
di Luglio 2008 a cura di
om grafica srl - via f. luscino 73, roma