



CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE

RELAZIONE DI ATTIVITA' DEL
COMITATO PARI OPPORTUNITA'
DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE

Roma, dicembre 2000

Premessa

Il CPO CNR si costituisce il 9 Aprile 1999 con Provvedimento Ordinatorio n.015201, ai sensi dell'art.5, del DPR 12 Febbraio 1991, n.171, per le finalità di cui agli artt.32 e 65 rispettivamente del CCNL Comparto Enti di Ricerca e Sperimentazione per i livelli professionali IV-X, stipulato in data 7 ottobre 1996 e del CCNL, Comparto Enti di Ricerca e Sperimentazione Area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali, livelli professionali I-III, stipulato in data 5 marzo 1998.

Il Comitato Pari Opportunità è composto di 8 membri suddivisi in modo paritetico in 4 componenti di parte CNR e 4 componenti di parte sindacale.

Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione, ed il/la Presidente viene eletto in seno al Comitato stesso.

Al/Alla Presidente del CPO spetta la rappresentanza interna ed esterna del Comitato, la convocazione, la presidenza delle riunioni e il coordinamento dei lavori.

Il Comitato può essere convocato dal Presidente o in sua assenza da chi ne fa le veci, su richiesta scritta di almeno la metà dei componenti.

Il CPO si riunisce di regola una volta al mese, salvo casi straordinari.

Il Provvedimento sopra citato stabilisce, tra le finalità del CPO, l'espletamento dei compiti affidatigli dalle norme vigenti in materia e dai CCNL di cui sopra.

Consuntivo dell'Attività

All'inizio della propria attività, il CPO CNR, come probabilmente altri CPO della P.A., ha immediatamente compreso le difficoltà, in un ambiente come quello della ricerca orientato al maschile, sia ad affrontare qualche problema di visibilità e di riconoscimento da parte degli interlocutori istituzionali sia a far decollare i progetti proposti a causa di resistenze interne anche di carattere culturale verso un organismo di nuova costituzione.

E' utile ricordare che l'insediamento del CPO ha coinciso con l'inizio di un processo di profonda trasformazione del CNR, soggetto di un decreto di riforma (D.L. 19 del 30/01/1999), sia del suo assetto organizzativo centrale che della rete di Organi di ricerca. I sette nuovi regolamenti che l'Ente ha elaborato nelle sue prerogative di autonomia (G.U. n.24 del 31/01/2000 suppl. ord. n.25) sono oggetto di attento esame da parte del CPO affinché non costituiscano un ostacolo all'affermazione di una cultura delle Pari Opportunità dentro l'Ente.

Nonostante i primi mesi siano stati accompagnati da un'instabilità nell'assetto strutturale del Comitato, a causa anche delle dimissioni di 3 membri, l'attività si è comunque avviata fin dalle prime riunioni.

Recentemente, il CPO ha raggiunto un assetto più stabile, anche in seguito alla sostituzione dei membri dimissionari con altri dislocati sul territorio nazionale, così da consentire una maggiore rappresentatività di un Ente plurisede come il CNR (provvedimento Ordinamentale n. 15678 del 13 ottobre 2000).

La ricerca di una adeguata visibilità del CPO, stante la necessità di stabilire rapporti di comunicazione con gli altri CPO del Comparto Ricerca (Enea, Infm, Infn, Iss, Istat) e più in generale della P.A., sia per porsi come riferimento interno per il Personale degli Istituti e delle Aree di Ricerca, sia per il CNR nel suo insieme, è stata fin dall'inizio uno degli obiettivi da raggiungere a tempi brevi. In relazione a quest'aspetto, nel corso di un Convegno tenutosi a Napoli nel 1999 su "Lavorare e vivere con Pari Opportunità" cui erano invitati i rappresentanti dei Comitati di parità istituzionali italiani oltre che gli esperti in materia, ha distribuito una brochure illustrativa della propria attività, con lo scopo di rendere nota la propria costituzione.

Un importante strumento di lavoro in questo campo è stato ed è un Sito Web cui si accede attraverso il sito Internet del CNR. All'interno di esso sono disponibili, tra l'altro, il Regolamento interno, le comunicazioni concernenti l'attività svolta nonché le iniziative in atto e tutte le informazioni più importanti ed attuali correlate con le Pari Opportunità.

Il CPO ha infatti inteso organizzare il proprio funzionamento attraverso la stesura di un Regolamento approvato in data 10 Luglio 1999, nel quale sono espresse le finalità del Comitato, la sua composizione e il suo funzionamento.

Il Regolamento, consultabile sul sito WEB, indica inoltre i modi attraverso cui, nell'ambito delle prerogative e dei compiti istituzionali del Comitato, si intende sensibilizzare l'ambiente di lavoro alle tematiche per cui il CPO è costituito, utilizzando gli strumenti informativi interni ed esterni CNR, prevedendo incontri periodici con la Direzione dell'Ente, con i dirigenti, i responsabili delle strutture e i dipendenti. Di queste iniziative ha dato sistematicamente comunicazioni attraverso circolari alle strutture ed agli organi decentrati perché il personale, in specie femminile, ne fosse portato a conoscenza.

Azioni positive

Il CPO si pone tra l'altro l'obiettivo di promuovere studi, seminari, convegni anche in collaborazione con altri Enti, Università, Istituti, Comitati e Organismi costituiti con analoghe finalità e a tale scopo ha preso contatti e partecipato a lavori con altri CPO.

Il CPO pertanto si è impegnato e s'impegnerà a promuovere iniziative, volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive nazionali sia in tema di pari opportunità che riguardanti la rimozione di comportamenti e atteggiamenti lesivi delle libertà personali, al fine di sviluppare un corretto clima nei rapporti di lavoro.

Il CPO progetta indagini e ricerche finalizzate alla formulazione di proposte di azioni positive in merito ad accesso, progressione di carriera, figure professionali, attribuzione di incarichi di responsabilità, assegnazione alle strutture, controllo dell'assegnazione di mansioni in seguito alla formazione del personale e all'aggiornamento professionale con particolare attenzione nei confronti delle donne.

Nell'ambito degli orientamenti nazionali ed europei volti all'ottenimento di dati utili per le statistiche di genere, è stata condotta una ricerca sulla struttura della modulistica utilizzata dagli Organi CNR per la stesura dei Piani Triennali, Preventivi, Consuntivi e dei recenti Piani di Gestione. Questi rappresentano una fonte preziosa di dati statistici cui riferirsi nel corso dell'attività del CPO. E' tuttavia difficile elaborare alcune statistiche, ad esempio sulla distribuzione dei ruoli tra uomini e donne o a causa dell'utilizzo di abbreviazioni sui nomi propri o per la mancanza di un campo con il genere che ne impedisce la ricerca automatizzata. Il CPO si è attivato per richiedere agli Uffici estensori la modifica della procedura secondo queste indicazioni. Ha inoltre proposto l'utilizzo del termine mesi/persona al posto di mesi/uomo da sempre utilizzato per la definizione dei tempi di conduzione delle ricerche. Il suggerimento è stato subito accolto e ci riserviamo di verificarne gli effetti sul prossimo consuntivo 2001.

Tra le attività che rientrano nei compiti di stretta pertinenza, il CPO ha sollecitato il Consiglio Direttivo in procinto di designare membri di rappresentanza CNR all'interno di Enti ed organismi di rilevanza nazionale, di considerare candidature di ambo i generi. Poiché attualmente non si sono ancora riscontrate azioni in tal senso, il CPO persevererà in tale obiettivo, con lo scopo di valorizzare, nell'attuale momento di ristrutturazione dell'Ente, professionalità tecniche e scientifiche femminili nel ricoprire compiti istituzionali al di fuori degli organi di afferenza, in modo da salvaguardare le aspirazioni di pari opportunità .

Un'altra iniziativa nel rispetto della legislazione vigente ha avuto come finalità, una maggiore sensibilizzazione dell'Ente in riferimento alla composizione delle Commissioni di Concorso.

Su questo terreno, fondamentale per il CNR sia in rapporto all'accesso (assunzioni), sia ai passaggi di qualifica, è stato importante richiamare i Responsabili dei Reparti Concorsi e Borse di studio al rispetto della quota femminile nella Composizione delle Commissioni concorsuali.

Infatti, in relazione all'art.36 e all'art.61 del D.lg. 29/93, e secondo le norme del Diritto Comunitario, è obbligatoria la riserva di almeno un terzo dei posti nelle Commissioni di concorso a componenti di genere femminile, salvo motivata impossibilità, al fine di garantire la presenza di un componente sensibile alla tematica delle Pari opportunità.

Questa garanzia non potrebbe essere conservata nei prossimi concorsi quando andrà in vigore a regime il "*Regolamento di disciplina delle procedure di selezione ai diversi livelli del Personale, nonché delle procedure di assunzione di personale con contratto a tempo determinato del CNR*" (Decreto n.15450 del 14/01/2000) se, ed in questo senso il CPO è di nuovo intervenuto presso gli Organi competenti, non verranno applicate opportune modalità riguardanti l'estrazione a sorte dei componenti delle Commissioni tra gli esperti della materia.

Per garantire il flusso di informazioni necessario a consentire lo svolgimento dei compiti e delle funzioni consultive e propositive attribuite dalla normativa vigente, il CPO ha opportunamente richiesto ai competenti Organi di governo di portare a conoscenza del Comitato stesso le direttive dell'Ente, le iniziative, i documenti in materia di inquadramento professionale, trattamento retributivo, formazione professionale che sono volte a perseguire gli obiettivi delle pari opportunità ed in particolare il superamento delle possibili discriminazioni, nonché, a parità di requisiti professionali, la partecipazione attiva delle donne ai livelli superiori di responsabilità.

Cogliendo l'occasione dell'attuale stagione contrattuale, il CPO ha voluto inoltre esprimere il proprio apporto propositivo su temi rilevanti di interesse specifico.

Si è quindi elaborato e presentato alle OOSS del Comparto Ricerca e al Rappresentante del Comitato di settore un documento di modifica e arricchimento della piattaforma contrattuale attualmente in discussione con la controparte (Aran), in vista del rinnovo del CCNL 1998-2001, sull'articolato "Pari Opportunità", sul tema dei Servizi Sociali (Asili-nido), ed infine sulla questione per noi fondamentale "Tempo di vita e Tempo di lavoro" in relazione all'Orario di lavoro. Su questi temi si attende una risposta concreta da parte delle OOSS maggiormente rappresentative e firmatarie del CCNL.

L'esperienza di questi mesi, ha indicato l'opportunità di diversificare gli impegni e gli sforzi di ciascun membro sui diversi temi di competenza ricorrendo, ove necessario, alle esperienze maturate in altri organismi analoghi o anche avvalendosi della collaborazione di esperti interni ed

esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro misti ed in questo senso sono state avviate iniziative.

Per il funzionamento del CPO, come già sopra richiamato viene istituito dal CNR uno specifico fondo annuale cui dovranno confluire anche eventuali finanziamenti erogati dalla UE, dallo Stato e da altri organismi pubblici.

Con riferimento all'art.7 del Regolamento, a questo proposito, il CPO predispone un piano annuale di attività corredato da un preventivo di spesa e lo presenta alla Direzione Generale, fermo restando la completa autonomia del CPO per quanto riguarda la determinazione e la priorità delle singole attività che necessitano di finanziamento, infatti il Comitato afferisce per la formalizzazione amministrativa degli atti alla Direzione Generale, a cui inoltrerà le relative richieste corredate dai preventivi di spesa formali e dalla documentazione di supporto.

Indagini statistiche di supporto

Il CPO, per i suoi scopi istituzionali, ha ritenuto opportuno avviare un'indagine sulla presenza della Componente femminile nel CNR per verificarne sia la consistenza sia i settori organizzativi e/o disciplinari in cui si rileva una maggiore presenza, non trascurando anche la relativa specificità professionale (competenza, ruoli e qualificazione).

Sono stati posti a confronto i dati del Personale di ruolo degli ultimi tre anni e si può verificare che, nel periodo preso in considerazione, non si sono verificate significative variazioni in ordine alla presenza femminile nell'Ente (vedi tabella) .

Certamente a seguito delle nuove assunzioni 1999-2001 (2269 unità di personale pari a 1054 per la I tranche e 1215 per la II tranche) questi dati dovranno essere rivisti e commentati e sarà interessante valutare se, a fronte di un così forte incremento di personale, la percentuale di personale femminile assunta risulterà prevalere o meno rispetto a quella maschile a verifica dell'ipotesi che allo stato attuale la ricerca, per i lunghi tempi di formazione degli addetti, risulti essere un settore di specifico interesse ed impegno di genere.

Occorrerebbe valutare le motivazioni che sono alla base di quest'ipotesi, confermata per esempio dalla tabella seguente che riporta in percentuale i risultati degli ultimi tre anni relativi ai bandi per l'assegnazione delle borse di studio CNR e dove si rileva che più donne che uomini hanno vinto i vari concorsi per laureati usufruite in Italia presso Organi CNR o altre Istituzioni scientifiche.

	1997		1998		1999*	
	F (%)	M(%)	F (%)	M(%)	F (%)	M(%)
Ex Comitati	61	39	62	38	100	
Prog. Finalizzati	54	46	49	51	49	51
Prog. Strategici	50	50	54	46		
Totale	59	41	57	43	54	46

(*nel 1999 è iniziato il decentramento delle assegnazioni delle borse e quindi i dati non sono completi)

La reperibilità dei dati è tuttavia legata alla difficoltà di accedere agli archivi storici e solo in modo mediato e di conseguenza la scarsa disponibilità di personale che vi si dedichi nel caso che i dati non siano informatizzati.

Con riferimento al periodo 1997-1999, il personale maschile all'interno del CNR è quasi doppio di quello femminile.

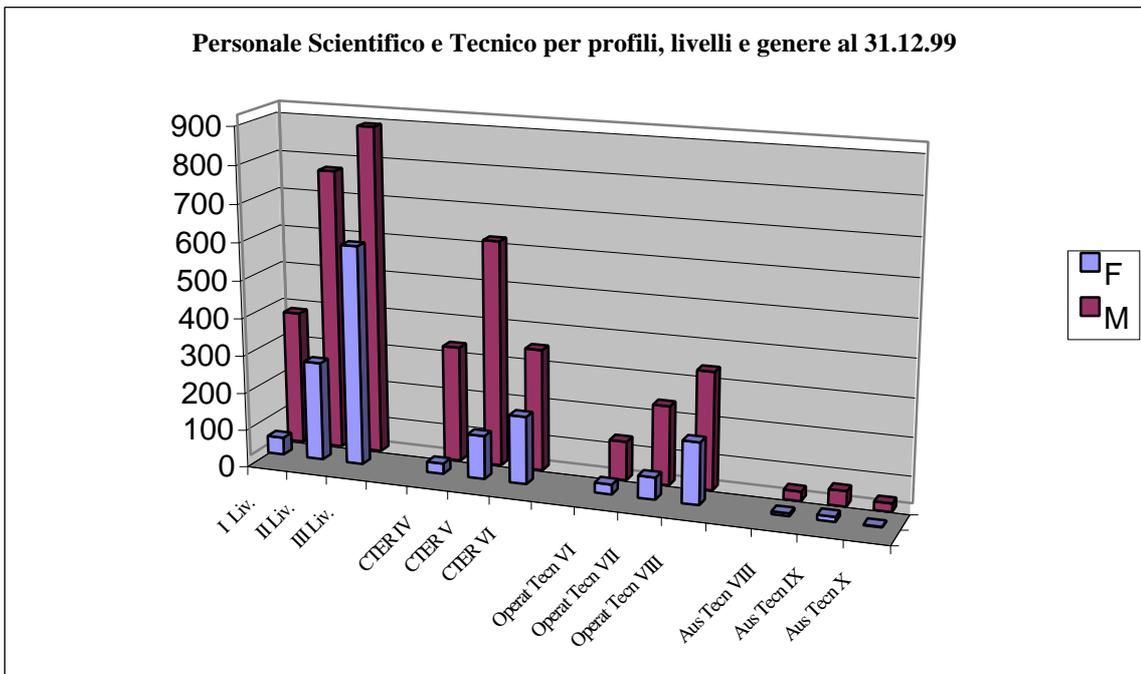
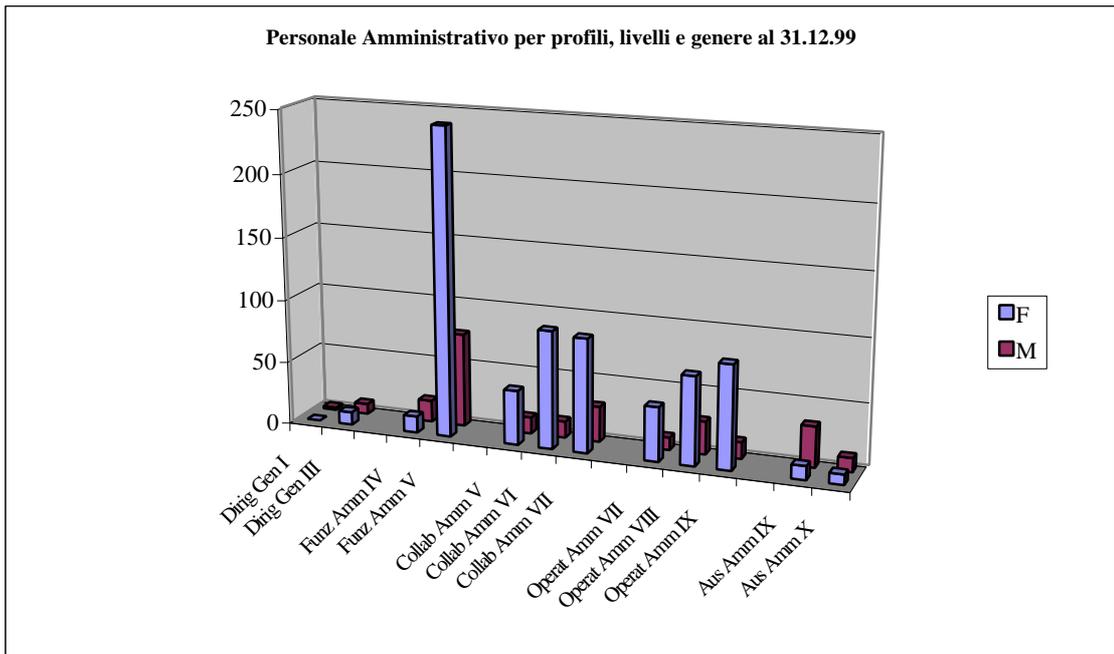
	1997	1998	? 97-98	1999	? 98-99
Personale femm. di ruolo	2110	2198	+4,2%	2177	-1%
Personale masch. di ruolo	4145	4221	+1,8%	4137	-2%

La distribuzione percentuale del personale femminile in servizio alla fine di ciascun anno considerato e per profilo professionale risulta essere la seguente:

	1997	1998	1999
Ricercatrici	35,0	36,4	37,1
Amministrative	32,8	32,2	32,0
Tecniche	27,7	27,2	27,0
Tecnologhe	3,8	3,6	3,5
Dirigenti	0,7	0,6	0,5

Dall'esame della tabella si denota che solo il personale ricercatore femminile è in leggera crescita percentuale, mentre per tutti gli altri profili si registra un decremento lieve ma costante.

Altrettanto interessante è la distribuzione per livelli nei profili Amministrativi e Scientifico-Tecnici.



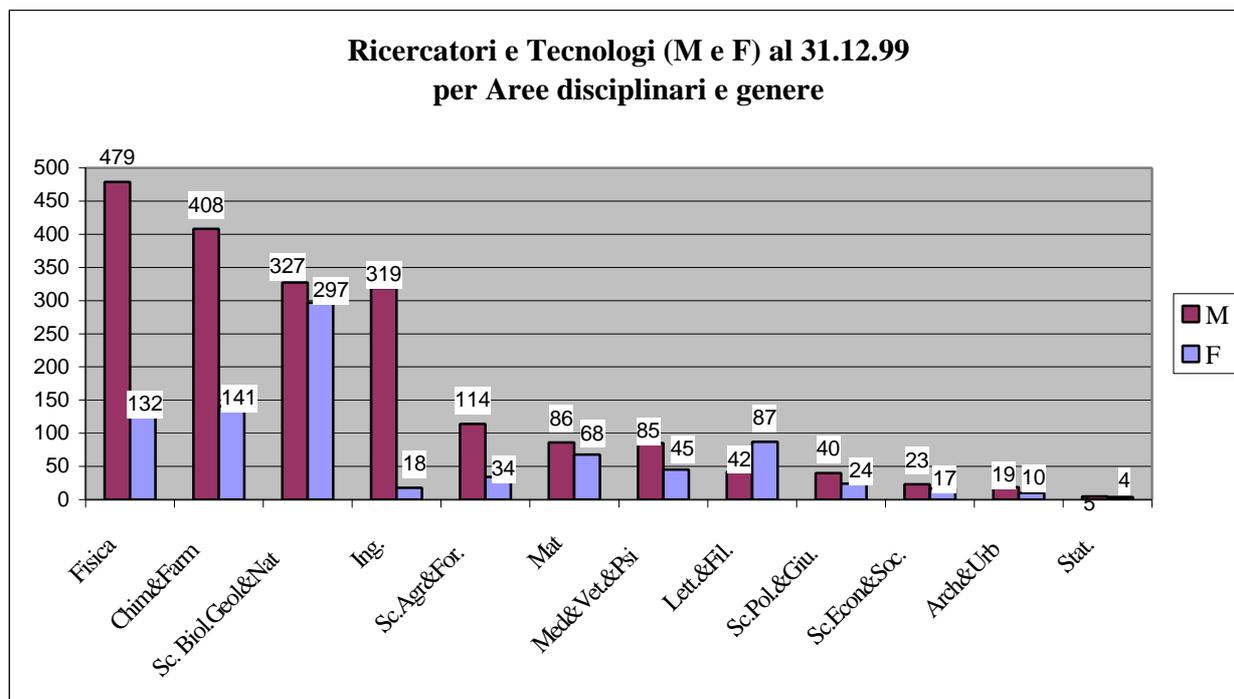
Come si vede dai due grafici, per il settore scientifico e tecnico si ha una concentrazione del personale femminile nel profilo di Ricercatore (III livello) con più di 550 elementi e, per il settore amministrativo, nel profilo Funzionario di Amministrazione (V livello) con più di 200 elementi.

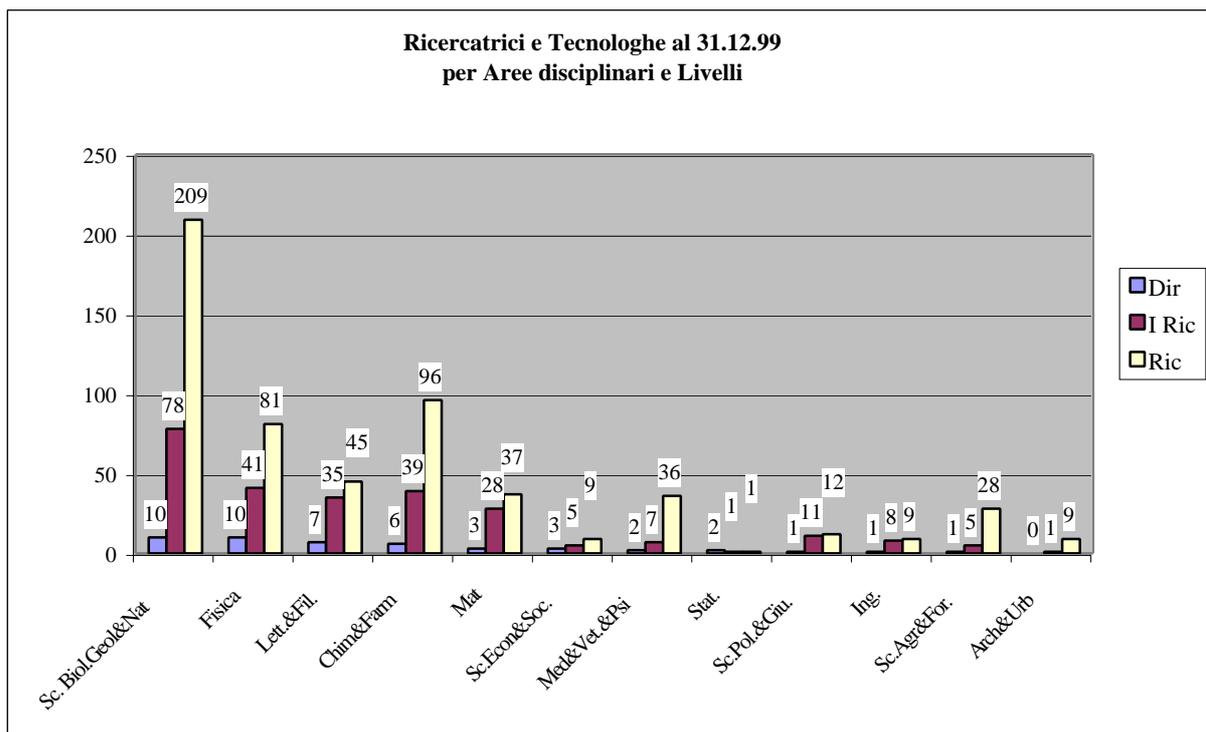
E' interessante verificare i settori scientifico-disciplinari in cui il personale ricercatore femminile è inserito tenendo conto del tipo di laurea posseduta. La suddivisione è stata fatta sulla base del tipo di laurea perché in realtà la classificazione per aree disciplinari in cui è stato fatto confluire il personale scientifico del CNR, ricalcando quello dell'Università, non sempre e non totalmente rispecchia le competenze che il personale acquisisce all'interno degli Organi di ricerca e

quindi a nostro parere è più importante verificare le competenze scientifiche originarie per stabilire la vocazione dell'Ente e le eventuali carenze di professionalità necessarie allo sviluppo.

Come si vede dal grafico seguente a livello di ricercatori e tecnologi solo nell'area disciplinare Lettere e Filosofia si ha un rapporto inverso maschi/femmine, negli altri settori la componente maschile è sempre prevalente.

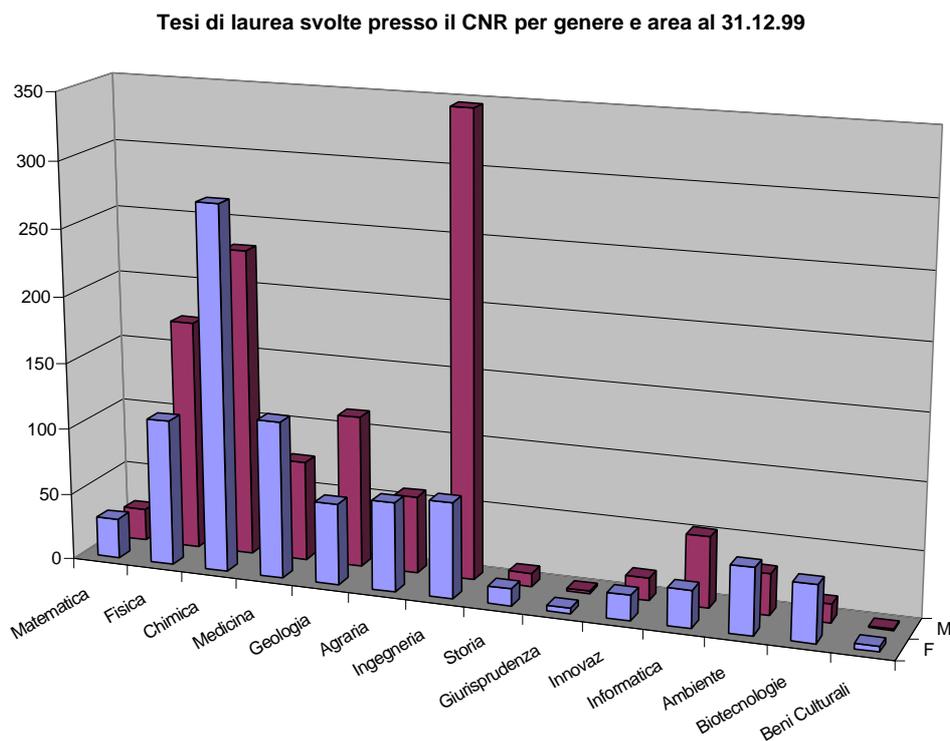
Interessante è verificare che nel settore femminile suddiviso per livelli professionali la percentuale di qualifiche dirigenziali è molto bassa o nulla pur nelle discipline in cui c'è un'alta presenza femminile come l'area di scienze biologiche geologiche e naturali, a dimostrazione delle note difficoltà delle donne ad accedere a ruoli ed incarichi dirigenziali.



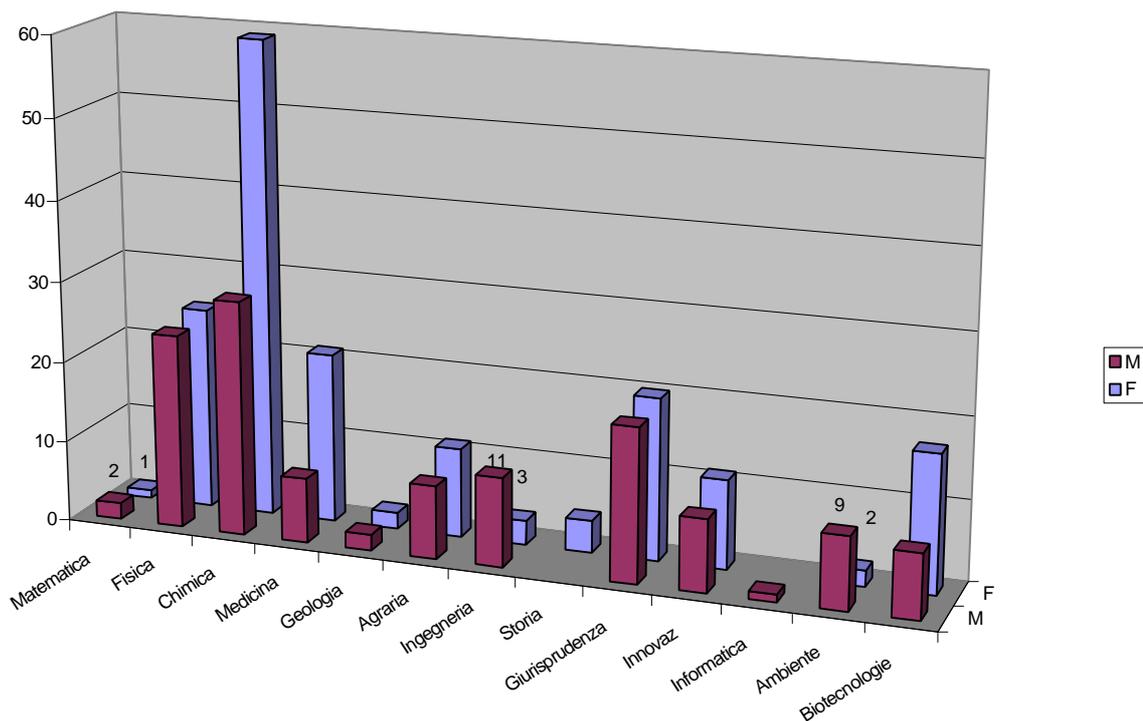


Nelle figure che seguono sono invece presentate delle elaborazioni tratte dal Consuntivo 1999 da poco pubblicato, relative a tre aspetti del ruolo di formazione scientifica all'interno del CNR.

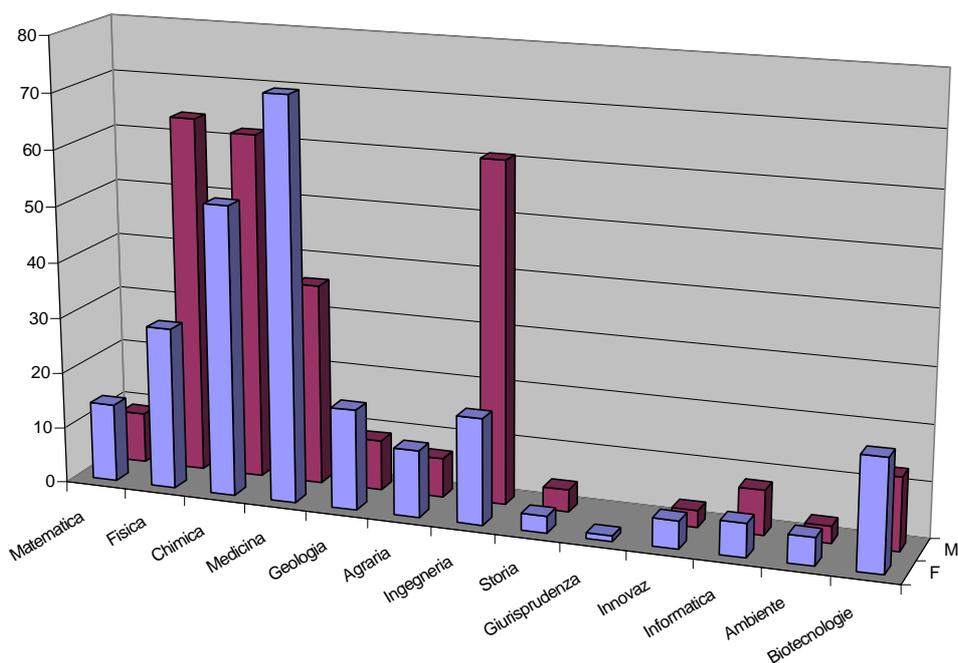
Il primo riguarda l'utilizzazione delle borse di studio bandite da Enti non CNR ed usufruite presso gli Organi CNR da cui si deduce che solo per tre discipline e cioè Matematica, Ingegneria e



N° borse di studio non CNR per genere e area al 31.12.99



Dottorati di ricerca svolti presso i CNR per genere ed area disciplinare al 31.12.99



Ambiente (la classificazione richiama la suddivisione dei soppressi Comitati) il personale in formazione è prevalentemente maschile.

Per le tesi di laurea svolte nel 1999 presso il CNR il settore della Chimica è quello in cui prevalgono laureandi di genere femminile, mentre nel settore ingegneristico prevalgono studenti di genere maschile.

L'ultimo grafico riguarda i dottorati di ricerca svolti presso il CNR dove si riscontra una prevalenza femminile in ben sei settori disciplinari e cioè Matematica, Medicina, Geologia, Agraria, Innovazione e Biotecnologie.