

Attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Patrizia Cenci

INFN Sezione di Perugia

Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



Assemblea del Personale Tecnologo, Tecnico e Amministrativo dell'INFN - Firenze, 3 dicembre 2007

Introduzione: il contesto delle Pari Opportunità

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

INFN e Pari Opportunità: dati

INFN e Pari Opportunità: Piano Triennale di Azioni Positive

Prospettive e Conclusioni

Cosa sono le "Pari Opportunità"?

1. Diritti dell'individuo (non solo delle donne, ma di ogni minoranza sottorappresentata)
 2. Parità di trattamento uomo-donna nel lavoro
- ⇒ Nascono a livello europeo per la promozione di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, come risposta al problema delle disuniformità di trattamento in campo economico e sociale e del dispendio di risorse economiche ed investimenti dovuto alla loro mancata utilizzazione

- ❖ Sono parte integrante della nuova politica economica ed occupazionale, europea e nazionale, sviluppata per far fronte alla evoluzione del mercato del lavoro e dei soggetti che lavorano e alla mancata ottimizzazione delle risorse e delle competenze disponibili attualmente nel mercato del lavoro
- ❖ Si basano sulla osservazione di fatti reali come:
 - ⇒ *l'invecchiamento progressivo della popolazione, la diminuzione del tasso di natalità, la diminuzione del potere d'acquisto delle retribuzioni, le modifiche nella composizione della mano d'opera disponibile, etc*
 - ⇒ *l'elevata scolarizzazione e le documentate competenze professionali delle donne in rapporto alla loro indiscutibile sottoutilizzazione nel mercato del lavoro*

⇒ **le pari opportunità non sono "una cosa da donne"** ma costituiscono una reale **prospettiva strategica di rinnovamento** dei paesi e, quindi, di **guadagno, crescita e sviluppo**, sia dal punto di vista **sociale** che **economico**, base concreta per lo *"sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di donne ed uomini finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone"*

(art 32 DPR 568 del 28/09/1987)

- ❖ Nascono come principio per stabilire l'uguaglianza dei diritti umani e la parità di trattamento tra donne e uomini nel lavoro, sin dalla istituzione della Comunità Economica Europea (*Trattato di Roma, marzo 1957*)
- ❖ Diventano parità di diritti e di opportunità tra donne e uomini in ogni campo, come stabilisce la "*Carta dei Diritti Fondamentali nella Unione Europea*" e sono uno dei punti cardine della moderna strategia economica e occupazionale nella nuova Europa, delineata dalla Unione Europea

⇒ 50 anni di Pari Opportunità

⇒ Il 2007 è stato designato
Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti

- ❖ **Trattato Istitutivo della Comunità Europea (Roma, 1957)**
 - stabilisce il principio della parità di retribuzione
- ❖ **Trattato Istitutivo della Unione Europea (Maastricht, 1993)**
 - ribadisce il principio della parità di retribuzione e prevede l'adozione di misure concrete anche sotto forma di vantaggi specifici diretti per facilitarne l'attuazione
- ❖ **Trattato di Amsterdam (1999)**
 - fornisce base giuridica alla parità tra uomini e donne inserendo la promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nell'elenco delle finalità perseguite dalla Comunità
 - garantisce l'applicazione del principio di parità in materia di occupazione e trattamento sul lavoro e prevede l'adozione di misure concrete anche sotto forma di vantaggi specifici diretti a favore del sesso sottorappresentato per prevenire o compensare svantaggi nelle carriere professionali
- ❖ **Trattato di Nizza (2000): Carta dei Diritti Fondamentali della UE**
 - stabilisce il principio fondamentale di parità di diritti e di opportunità tra uomini e donne:
"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio di parità non osta al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"

➔ **LE AZIONI POSITIVE**

Le Pari Opportunità sono alla base della nuova strategia economica europea a favore dell'occupazione

❖ Consiglio di Lussemburgo (1997):

- la parità di opportunità viene annoverata tra i 4 assi fondamentali attorno ai quali sviluppare una nuova strategia europea coordinata a favore dell'occupazione

❖ Consiglio di Lisbona (2000):

- formula gli orientamenti della nuova strategia europea per l'occupazione e stabilisce quattro obiettivi fondamentali da sostenere e sviluppare, tra i quali:
 - *Promuovere la parità di opportunità tra donne e uomini sotto tutti gli aspetti*
- fissa obiettivi quantitativi per la parità tra donne e uomini nella vita economica, tra i quali l'aumento del tasso di occupazione femminile e l'aumento dei servizi all'infanzia, da raggiungere entro il 2010

Il Comitato per le Pari Opportunità: normativa e funzioni

Comitato istituzionale di natura contrattuale che si occupa della attuazione delle pari opportunità intese come:

sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di donne ed uomini finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone

(art 32 DPR 568 del 28/09/1987)

FUNZIONI :

➤ DI RIFLESSIONE:

- *per mettere a fuoco problemi concreti inerenti le pari opportunità e individuare azioni in favore del personale allo scopo di valorizzarne le capacità e migliorarne la qualità della vita, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi istituzionali*

➤ CONSULTIVA:

- *per una collaborazione costante relativa al flusso delle informazioni tra Istituto e CPO, con particolare riferimento ai dati statistici, e per la formulazione, attuazione e definizione di proposte e iniziative in tema di pari opportunità*

➤ PROPOSITIVA:

- *di azioni positive di cui alla L. 125/91, come misure tese a rimuovere gli ostacoli, le situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità*

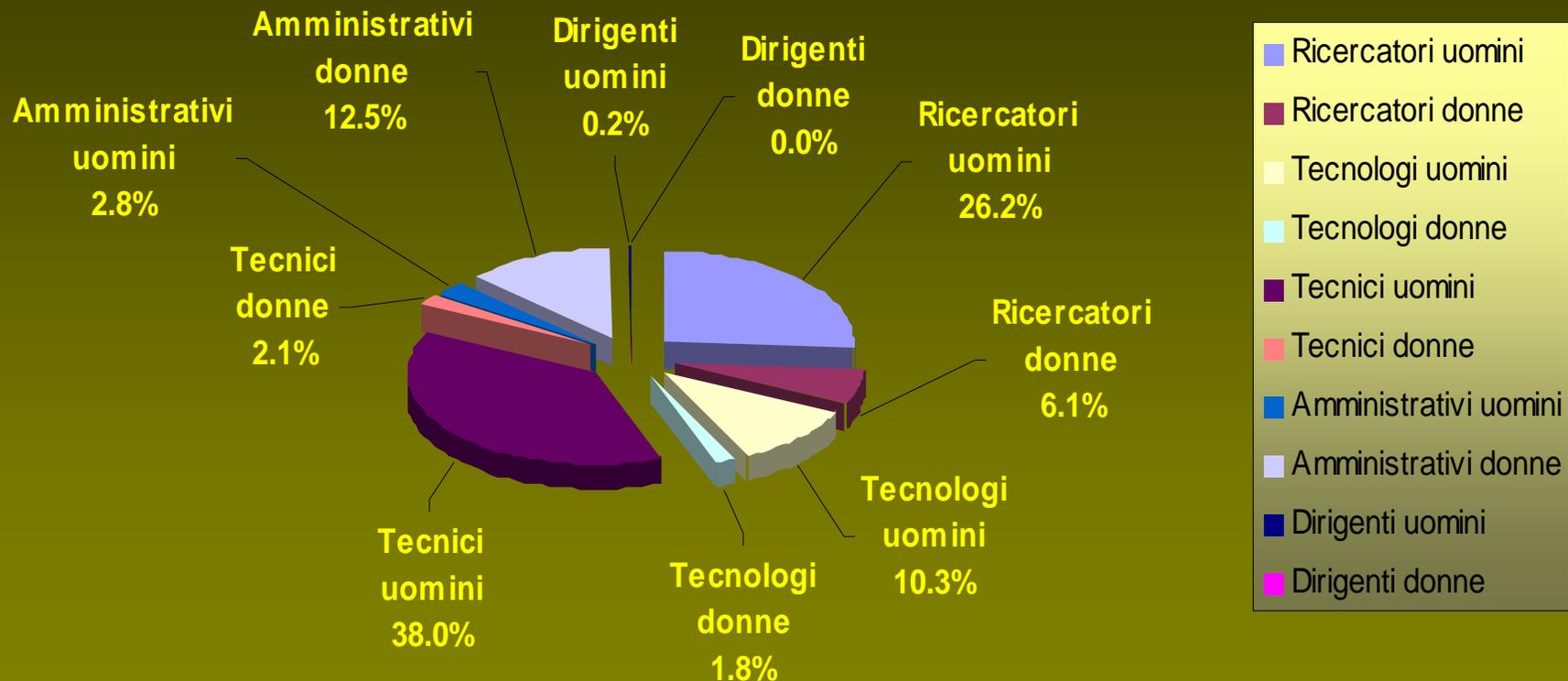
- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità dell' INFN è stato istituito con Disposizione del Presidente dell'INFN n. 7863 del 22.12.1999
- ❖ E' un comitato paritetico costituito da 18 componenti nominati in rappresentanza dell'Istituto e delle maggiori Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL, Anpri, Usi)
- ❖ Composizione attuale del CPO, in carica da giugno 2006 per il triennio 2006-2009:
 - **Presidente:** Patrizia Cenci (PG)
 - **Titolari:** Clementina Agodi (LNS), Lorenzo Bellagamba (BO), Sandra Leone (Pi), Liliana Ubaldini (AC), Giuseppina Modestino (LNF), Paola Fabbri (FE), Irene Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1), Alessia Bruni (Bo)
 - **Supplenti:** Roberta Antolini (LNGS), Gabriella Bucci (Roma1), Tiziano Ferro (BO), Marino Nicoletto (PD), Erica Novacco (TS), Anna Tacchi (LNF), Patrizia Nicoli (BO), Giovanna Ruggieri (LNS)
- ❖ Un componente della Giunta Esecutiva dell'Istituto segue l'attività del Comitato e in generale l'attività per le Pari Opportunità dell'INFN (attualmente: Umberto Dosselli)



<http://www.infn.it/cpo>

Distribuzione di genere del personale INFN

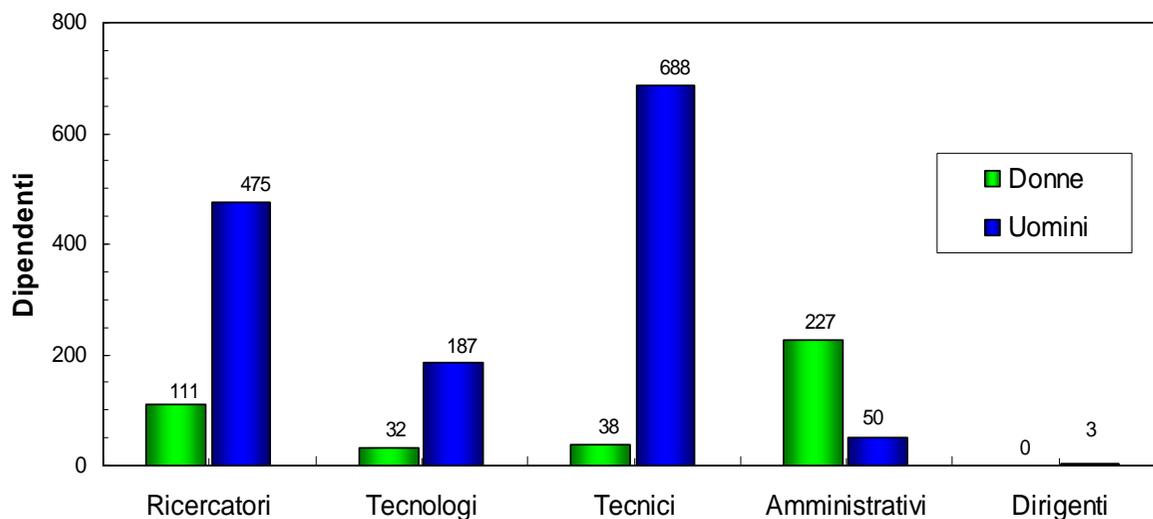
(dati 2005)



I dati, aggiornati a dicembre 2005, sono stati messi a disposizione del CPO dalla Direzione Affari del Personale; le percentuali sono calcolate rispetto al totale dei dipendenti (1811 unità al 12/2005)

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

- Le donne costituiscono il **22.5%** del personale INFN
- La loro presenza scende al **11.8%** escludendo i ruoli amministrativi
- I dati INFN mostrano una **divaricazione nelle carriere** delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo



I dati più recenti sul personale femminile nell'INFN, aggiornati a dicembre 2005, qui presentati, sono contenuti in:

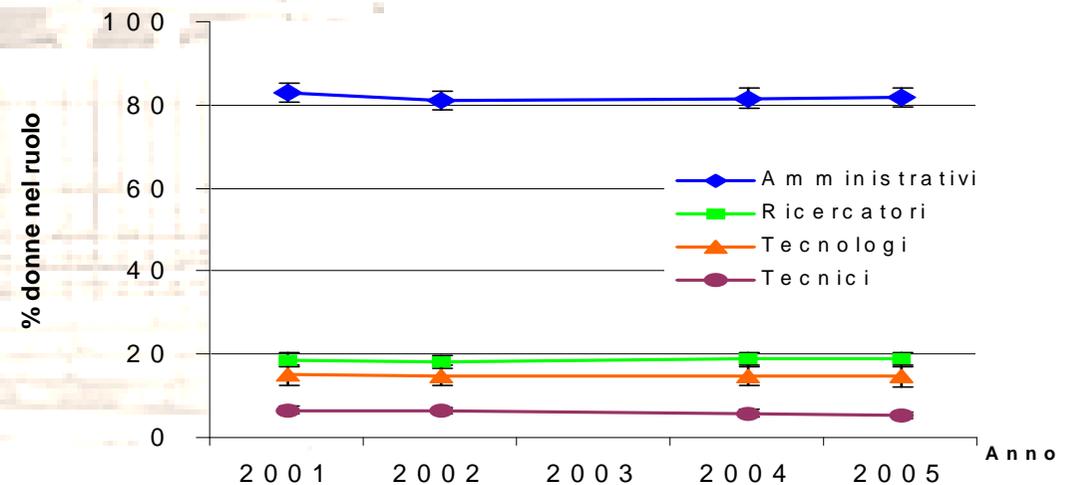
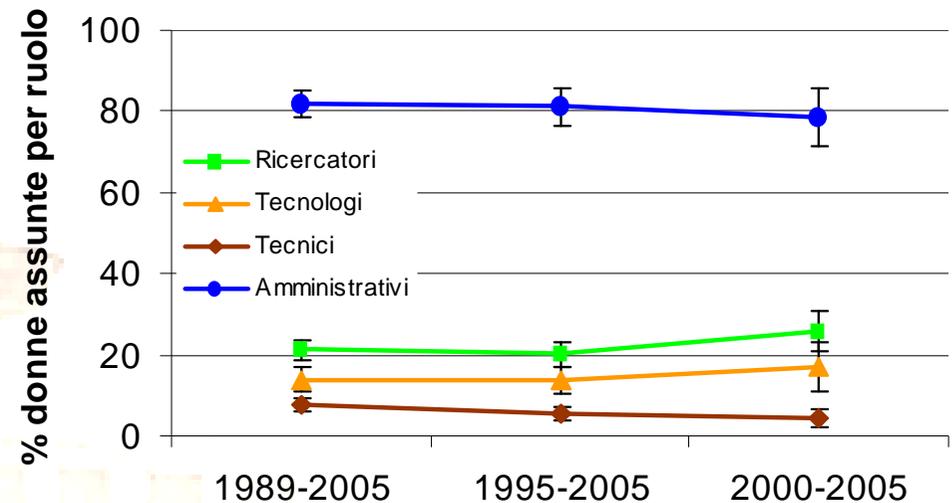
Relazione di attività del CPO INFN Triennio 2003-2005

Assunzioni dal 1989 al 2005:

- ⇒ leggera tendenza all'aumento della presenza femminile tra le assunzioni del personale ricercatore e tecnologo
- ⇒ leggera tendenza alla diminuzione della presenza femminile nel caso del personale tecnico;
- ⇒ effetti comunque contenuti entro l'indeterminazione statistica dei campioni in esame;

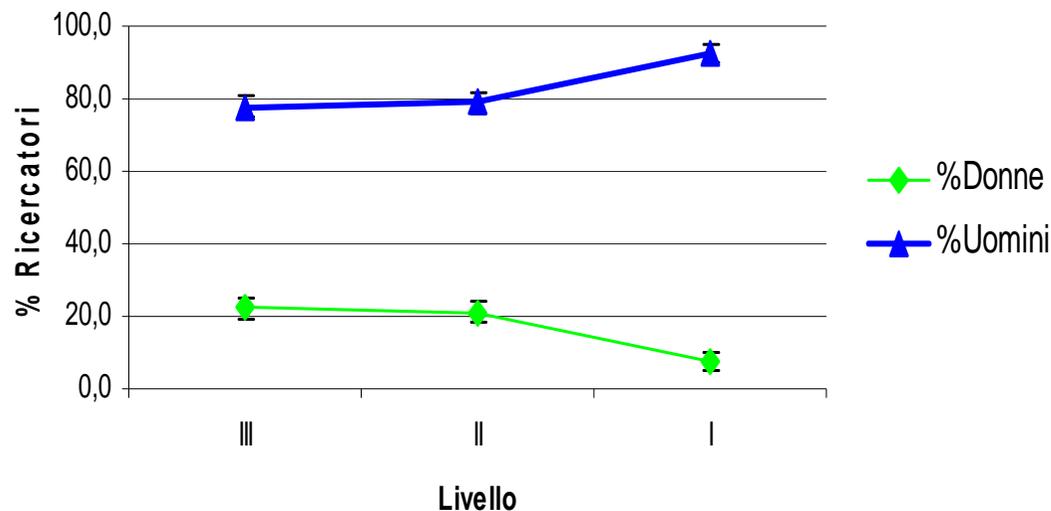
Evoluzione temporale della presenza femminile nell'INFN dal 2001 al 2005 :

- ⇒ la presenza femminile nelle diverse categorie del personale INFN a tempo indeterminato è costante, entro la indeterminazione statistica, tra il 2001 e il 2005



Inquadramento professionale 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



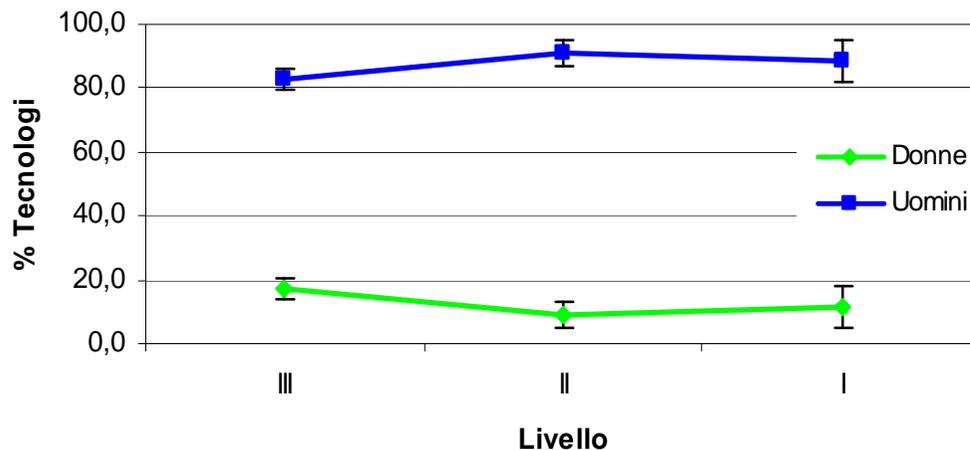
- ⇒ il **18.9%** del personale ricercatore è costituito da donne
- ⇒ la **presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera** secondo un andamento "a forbice" caratteristico delle carriere scientifiche femminili
- ⇒ le donne costituiscono solo il **7.3%** dei dirigenti di ricerca
- ⇒ la componente femminile è quasi assente negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, è rappresentata meglio negli organi scientifici elettivi (i.e. CNS)

Inquadramento professionale del personale tecnologo

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

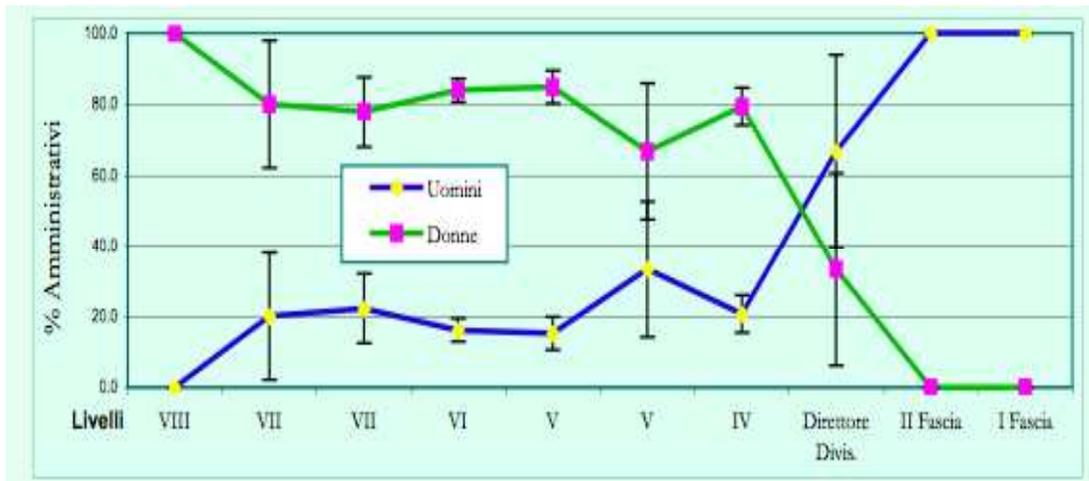
⇒ si osserva la diminuzione della presenza femminile ai livelli più alti della carriera, come nel caso dei ricercatori

⇒ si tratta di piccoli numeri, però, che impediscono di effettuare analisi di genere significative



Inquadramento professionale del personale amministrativo

Progressione di carriera nel settore amministrativo



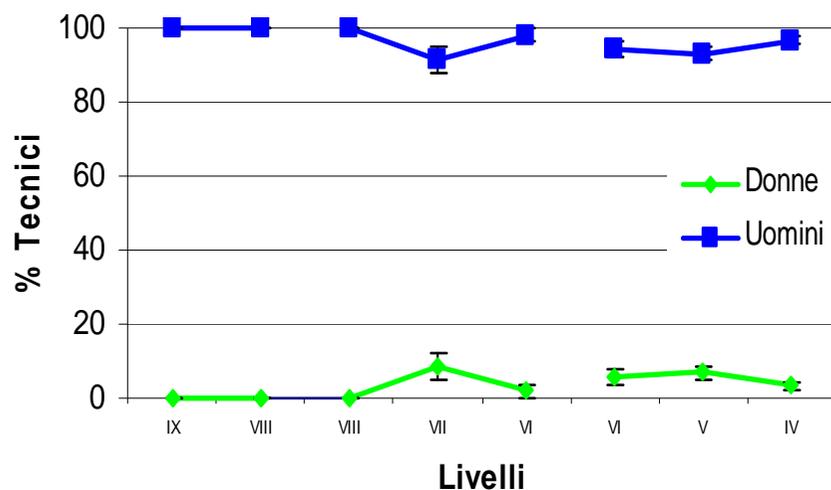
⇒ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore di quello osservato nelle carriere scientifiche:

- la componente femminile è il **81.9%** del totale del personale amministrativo
- si osserva una **drastica diminuzione** della presenza femminile ai vertici della carriera e la **assenza** di donne ai vertici del livello dirigenziale

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	277	50	227	81.6

Inquadramento professionale del personale tecnico:

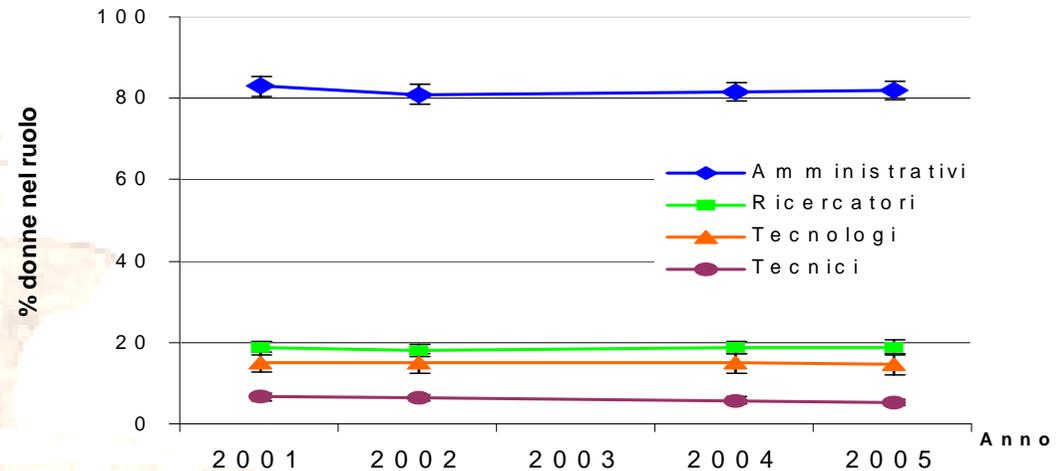
⇒ La presenza maschile in questo caso é elevata, anche per il tipo di lavoro



CTER				
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
Totale Tecnici	726	688	38	5.2

Evoluzione temporale (2001-2005):

tra il 2001 e il 2005, considerando l'indeterminazione statistica dei campioni in esame, la presenza femminile nelle diverse categorie del personale a tempo indeterminato non cambia

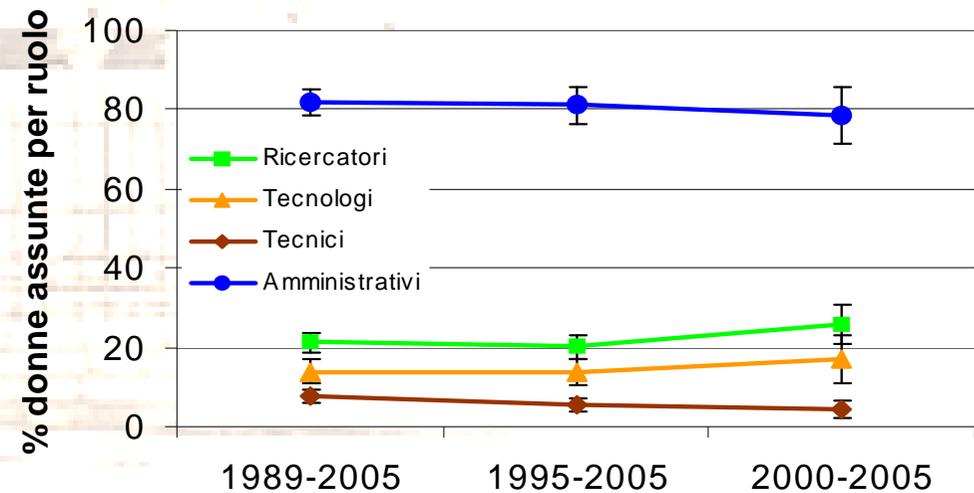


Assunzioni (1989-2005):

dal 1989 al 2005 si osservano alcuni effetti, ancora contenuti entro la indeterminazione statistica dei campioni in esame:

⇒ una leggera tendenza all'aumento della presenza femminile tra gli assunti nel personale ricercatore e tecnologo

⇒ una leggera tendenza alla diminuzione della presenza femminile tra gli assunti nel personale tecnico



I settori di intervento per favorire l'occupazione femminile e l'aumento di donne ai vertici delle carriere sono definiti con chiarezza:

- Sviluppo della cultura di genere: **formazione** del personale ad ogni ruolo e livello, informazione ed educazione alle problematiche di genere
- Attenzione ai processi di **valutazione** e di reclutamento
- Attenzione al benessere e alla **qualità dell'ambiente di lavoro**
- Promozione di misure per la **armonizzazione tra lavoro e vita privata**

Dal punto di vista normativo:

- ⇒ La legge 125/91 codifica in Italia le *Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* come misure finalizzate a
 - *favorire l'occupazione femminile*
 - *realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*
 - *rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità*

⇒ Al raggiungimento di tali obiettivi sono dedicati i **Piani Triennali di Azioni Positive** e la promozione di **misure concrete**, che compete ai CPO, ai datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali, oltre ad altri organismi istituzionali appositamente nominati

- ❖ **Il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN** - approvato con delibera CD n. 9252 del 25.02.2005, viste le proposte del CPO - prosegue, senza soluzione di continuità, il percorso iniziato con il precedente PTAP 2002-2004 (il primo adottato dall'Istituto in adempimento dell'obbligo previsto dal D.Lgs 196/2000)
- ❖ **Le linee di intervento** si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente:
 - *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*
- ❖ Il Piano prevede esplicitamente da parte dell'Istituto la verifica periodica della attuazione delle azioni proposte, in collaborazione con il CPO

Vd.documento: *Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 - Proposta del CPO dell'INFN* in <http://www.infn.it/cpo>

Conciliazione tra vita professione e vita privata

- ❖ Nel PTAP 2005-2007 dell'INFN vengono promossi interventi di ampio respiro 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, nell'intento di contribuire a creare una cultura dell'organizzazione che assicuri concretamente pari opportunità di genere
- ❖ Le misure per la conciliazione presenti nel PTAP 2005-2007 riguardano:
 - *iniziative per il supporto al lavoro di cura dei figli (studi di fattibilità per l'istituzione di asili nido o stipula di convenzioni, e per agevolare la partecipazione a convegni e conferenze)*
 - *sostegno alla maternità e alla paternità di titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN*
 - *sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile;*
 - *iniziative per agevolare il reinserimento al lavoro dopo assenze prolungate*

- ❖ Gli strumenti adottabili in materia di conciliazione sono di diversa natura:
 - *strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro: part-time, job sharing, banche del tempo, flessibilità in entrata e uscita, telelavoro, lavoro a termine, etc*
 - *strumenti che liberano tempo: articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali, strutture di supporto aggiuntive per bambini e anziani, etc*
 - ❖ Sul tema della conciliazione il CPO ha organizzato (Roma, 21/11/2003) un seminario formativo/informativo: *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?* → ampio interesse dei dipendenti dell'Istituto
 - ❖ Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN (3.11.2003) prevede il finanziamento di **contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare**, in attuazione del punto 5 del PTAP 2002-2004 dell'INFN
 - *"Avvio di apposita trattativa con le org. 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"*
- ⇒ *L'attuazione è completa solo dopo la definizione di criteri per l'assegnazione dei contributi*

- ❖ Nel 2004 il CPO si è fatto promotore di una indagine per contribuire, collaborando con la Direzione del Personale, alla definizione dei criteri per l'erogazione dei contributi ai dipendenti con figli in età prescolare
 - *E' stato preparato un questionario per approfondire la natura delle esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e vita professionale, in generale, oltre alle specifiche necessità di cura dei figli in età prescolare*
 - *L'indagine è stata effettuata nel 2005 dalla Direzione del Personale*
 - *Da allora non si sono avute informazioni in proposito*
 - ❖ Una nuova raccolta di informazioni è stata promossa dal CPO nella primavera del 2007
 - *Questa indagine è stata effettuata dal CPO nell'ambito del proprio piano di attività, con la collaborazione dei rappresentanti del personale presso le varie sedi dell'Istituto*
 - *Scopo della iniziativa è la valutazione delle necessità dei dipendenti unicamente per la cura dei figli in età prescolare, già considerata nel CCNL, e delle possibili soluzioni ai problemi emersi:*
 - *verifica dei servizi esistenti (LNF, LNL) e della possibilità di mettere in atto convenzioni per servizi dedicati a questo caso specifico, creando sinergie con istituzioni affini (ad es. le Università)*
 - *elaborazione di proposte per ridurre il disagio dei dipendenti con figli piccoli e per l'assegnazione dei contributi previsti dal CCNL, presenti nel bilancio preventivo dell'Istituto sin dal 2005, ma mai assegnati, per mancanza di un apposito regolamento.*
- ⇒ *relazione e proposta del CPO inviate alla dirigenza; in corso l'invio alle ooss*
- ❖ **Inoltre:** approvato il primo progetto pilota di telelavoro (gravi difficoltà del lavoratore): l'esperienza, anche se particolare, pone le basi per evoluzioni future di simili iniziative

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE
**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.

Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Le linee di intervento proposte dal CPO in tema di benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro presenti nel PTAP 2005-2007 riguardano due argomenti distinti:

- ❖ *il primo fa riferimento al Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN e al programma di lavoro del Consigliere di Fiducia all'interno dell'INFN*
- ❖ *il secondo riguarda il tema della Salute in ottica di genere che rivolge l'attenzione agli aspetti di genere della tutela della salute psicofisica di lavoratrici e lavoratori, partendo dal presupposto che la salute sia un bene sociale e non un fatto privato, e che, intesa come complessivo benessere psicofisico di donne ed uomini, debba essere tutelata attraverso iniziative mirate e differenziate in base ai destinatari*

- ❖ Il Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN, approvato con delibera CD n. 8282 del 31.10.2003, in attuazione del PTAP 2002-2004 dell'INFN, è una delle realizzazioni più significative del vecchio Piano Triennale
 - *Presupposto: atti e comportamenti lesivi della dignità della persona sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto, e possono produrre effetti deleteri su salute, fiducia, morale e prestazioni di coloro che ne sono oggetto e di coloro che ne sono a conoscenza.*
 - *Obiettivo: la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nell'ambiente di lavoro attraverso la tutela e la protezione dei diritti fondamentali - dignità, libertà, uguaglianza - del lavoratore*
- ❖ Il Codice prevede la nomina di una nuova figura professionale, il Consigliere di Fiducia, ruolo ricoperto da Laura Calafà, docente di diritto del lavoro dell'Università di Verona (<http://www.infn.it/consigliera>)
 - *è nominato dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del CPO, tra persone esterne all'Istituto con esperienza e indipendenza idonee a svolgere il compito previsto*
 - *fornisce consulenza ed assistenza ai dipendenti che si ritengano vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona*

- ❖ Il CPO, sin dalla sua istituzione, ha contribuito alle diverse fasi che hanno portato all'elaborazione del Codice di Comportamento e alla nomina del Consigliere di Fiducia.
- ❖ Il CPO affianca e collabora con la Consigliera curando l'indispensabile **attività di formazione e sensibilizzazione del personale** relativamente al **Codice di Comportamento** adottato, ai temi che tratta, e alla **attività della stessa Consigliera**.
 - *tre seminari di carattere formativo/informativo sono stati organizzati presso sedi diverse dell'INFN (LNF, LNS e Sezione di Ferrara) nel 2005 per presentare al personale INFN il Codice di Comportamento, la Consigliera di Fiducia e la sua attività e per approfondire temi e fenomeni oggetto del Codice*
 - *E' in corso il progetto biennale di formazione "Management e Benessere":*
 - *partendo da una indagine del clima organizzativo, effettuata in collaborazione con consulenti del Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la compilazione di questionario in quattro sedi pilota dell'Istituto, (LNS, Le, Roma1, Pd), grazie alla quale identificare eventuali ostacoli al benessere nell'ambiente di lavoro*
 - *prevede la definizione di un percorso formativo ad hoc, basato sui risultati dell'analisi dei dati, diretto, in particolare, alla dirigenza e ai responsabili di servizi e attività*
 - *Il questionario verrà somministrato entro metà dicembre*
- ❖ In corso di preparazione la **seconda relazione di attività della Consigliera di Fiducia** relativa al lavoro svolto nel 2007
- ❖ In scadenza il mandato della attuale Consigliera: **in accordo con le sue richieste, il contratto è stato rinnovato per un anno per portare a termine l'attività in corso**

INVITO A PARTECIPARE ALLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A Roma il 6 dicembre 2007

A Lecce il 6 dicembre 2007

A Catania, Laboratori Nazionali del Sud il 7 dicembre 2007

A Padova il 10 dicembre 2007

I risultati saranno resi noti entro il mese di gennaio 2008 in ciascuna sede ed entro il mese di febbraio 2008 saranno presentati a livello nazionale

Per ogni informazione si possono contattare i responsabili locali del progetto sperimentale oppure la Consigliera di fiducia dell'INFN al seguente indirizzo: laura.calafa@univ.it - cell. 320 4247999

Lecce

Roberto Perrino - roberto.perrino@le.infn.it

Debora DeFalco - debora.defalco@le.infn.it

Roma

Giovanna Vacri - Giovanna.Vacri@roma1.infn.it

Alessandro Bartoloni - Alessandro.Bartoloni@roma1.infn.it

Catania, Laboratori Nazionali del Sud

Clementina Agodi - agodi@lns.infn.it

Giovanni Barbagallo - barbagallo@lns.infn.it

Padova

Daniela Fabris - fabris@pd.infn.it

Marino Nicoletto - nicoletto@pd.infn.it

Il progetto, promosso in collaborazione con la rete dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del Comitato per le Pari Opportunità e dell'Ufficio Formazione dell'INFN, è parte integrante del programma di attività triennale della Consigliera di Fiducia.

I Proponenti del Progetto "Benessere organizzativo e Management"

Laura Calafa, Consigliera di fiducia INFN

Patrizia Cenci, Presidente CPO - Sezione INFN di Perugia

Oretta Di Carlo, Responsabile Ufficio Formazione del Personale - A.C. INFN

Ruggero Farano, Responsabile nazionale RLS - Sezione INFN di Torino

Marino Nicoletto, CPO e Referente per la Formazione - Sezione INFN di Padova

L'iniziativa si struttura sul concetto di "benessere organizzativo" con ciò riferendosi alla capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora. Il tema del benessere organizzativo è stato promosso all'interno della Pubblica Amministrazione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'ambito del Programma Cantieri, in una prospettiva di cambiamento culturale. Questo significa considerare centrale, nelle scelte strategiche e nei valori di riferimento, la qualità della convivenza organizzativa. A questa esperienza, conclusa con successo nel 2005, fa riferimento il progetto Benessere organizzativo e management, messo a punto per l'INFN.

La sperimentazione proposta consiste nella realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo in quattro sedi del INFN sul modello di quella già realizzata nelle amministrazioni pubbliche centrali e locali, nell'ambito del Programma Cantieri.

L'obiettivo della sperimentazione è quello di far emergere le criticità e i punti di forza delle unità organizzative in cui verrà realizzata l'indagine e, successivamente, di avviare un percorso di formazione che metta in grado i partecipanti di individuare e avviare le azioni di miglioramento necessarie.

Le sedi individuate, con l'accordo dei rispettivi Direttori, in base alla loro collocazione geografica e in considerazione delle dimensioni e le caratteristiche proprio delle diverse unità, sono: i Laboratori Nazionali del Sud a Catania, le Sezioni di Roma 1- La Sapienza, di Lecce e di Padova.

- ❖ **Azioni previste nel PTAP 2005-2007 dell'INFN:**
 - *Diffusione di opuscoli informativi e organizzazione di seminari tematici sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere*
 - *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*
- ❖ **Il progetto "Opportunità Salute":**
 - *svolto tra il 2005 e 2006 in collaborazione tra i CPO di ISS, INAIL, INFN, FS, ACI, ENAV per la promozione della salute dei lavoratori e della prevenzione oncologica in ottica di genere*
 - *Costituito da tre fasi: informazione (opuscolo informativo), diagnostica (test e screening gratuito), ricerca (questionario su salute, prevenzione delle malattie e pari opportunità, messo a punto con la collaborazione della II Cattedra di Metodologia e Tecnica delle Scienze Sociali dell'Università di Roma1)*
 - *Publicati i risultati della ricerca (ISTISAN, ISSN 1123-311, 2005)*
- ❖ **Iniziative recenti:**
 - **Divulgazione:** nel 2007 organizzati seminari sulla prevenzione delle malattie diretto ai dipendenti dell'INFN (reperibili nel sito web del CPO)
 - *Malattie cardiovascolari (LNF, marzo), osteoporosi (Bologna, luglio), patologie polmonari (Milano, novembre)*
 - **Documentazione:** indagine in corso sui protocolli adottati dai medici del lavoro nelle varie sedi dell'istituto per confrontarli e mettere a punto una strategia di prevenzione delle malattie dei lavoratori

non mollare l'osso



La dr.ssa M.Luisa Bianchi (nefrologa, Lega Italiana Osteoporosi), la dr.ssa Silvia Saraifoger (fisiatra, Lega Italiana Osteoporosi) e il dr. Gioacchino Altomano (medico del lavoro LNF), vi aspettano per parlarvi dell'osteoporosi, per indicarvi come prevenirla, curarla e per rispondere alle vostre domande

Iniziativa promossa dal Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN per maggiori informazioni rivolgersi a Irene Roselli 0694032431 (CPO dell'INFN) o vedere <http://www.inf-n.it/cpo>



giovedì 22 novembre

ore 10 - aula A, dipartimento di Fisica
via Celoria 16 - Milano

La dr.ssa Elisa Calabrò (pneumologo), il dr. Ugo Pastorino (chirurgo toracico), il dr. Roberto Boffi (pneumologo - responsabile ambulatorio per la prevenzione, la diagnosi precoce e il trattamento dei danni da fumo) e il dr. Gioacchino Altomano (medico del lavoro del LNF), vi aspettano per parlarvi del

TUMORE DEL POLMONE

per indicarvi come prevenirlo, curarlo e per rispondere alle vostre domande

Iniziativa promossa dal Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN per maggiori informazioni rivolgersi a Irene Roselli 0694032431 (CPO dell'INFN) o vedere <http://www.inf-n.it>

Problemi di cuore

giovedì 8 marzo - aula Touschek ore 10

il prof. Eugenio Del Toma (nutrizionista, docente scienza dell'alimentazione campus medico Roma - ospedale San Camillo Forlanini), il dr. Gabriele Giorgi (primario dell'unità operativa complessa di cardiologia - ospedale S. Sebastiano Martire di Frascati) e il dr. Gioacchino Altomano (medico del lavoro), vi aspettano per parlarvi delle cardiopatie, per suggerirvi come prevenirla e per rispondere alle vostre domande

Iniziativa promossa dal Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN per maggiori informazioni rivolgersi a Irene Roselli 0694032431 (CPO dell'INFN) o vedere <http://www.inf-n.it/cpo>

II PTAP 2005-2007 e il benessere e la qualità dell'ambiente di lavoro

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE 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

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.

Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

- ❖ Le statistiche di genere costituiscono un importante strumento tecnico di osservazione e misura di situazioni di fatto, essenziale per la valutazione e l'adozione di iniziative per la promozione delle pari opportunità.
- ❖ Gli enti pubblici di ricerca sono un interessante laboratorio particolarmente adatto per studi di genere sulla forza lavoro femminile nei diversi profili, posizioni e livelli, oltre che sulle donne coinvolte in attività di ricerca

Il PTAP 2005-2007 dell'INFN prevede le seguenti misure:

- *diffusione di dati organizzati per genere in apposita pagina web sul personale dipendente ed associato; su tutti gli incarichi amministrativi e scientifici sia attribuiti da organi istituzionali che elettivi; su concorsi, selezioni, borse di studio e assegni di ricerca*
 - *attenzione al riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, in ogni commissione e comitato*
 - *istituzione di una banca dati delle competenze del personale alimentata su base volontaria a disposizione degli organi istituzionali per nomine ed incarichi*
- ⇒ **Finalità:** trasparenza delle informazioni e nei processi alla base del funzionamento dell'Istituto: molte informazioni sono ancora difficilmente reperibili

II PTAP 2005-2007 e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE 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

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.

Sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

- ❖ La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e quindi delle pari opportunità uomo-donna richiedono interventi specifici per contrastare stereotipi e pregiudizi fondati sulla diversità di genere e per integrare istruzione, formazione e ricerca con l'inserimento di tematiche della parità in modo da favorire la promozione della presenza femminile nelle posizioni lavorative a ogni livello
- ❖ Il CPO dell'INFN suggerisce azioni relative a due distinte linee d'intervento:
 - attività di divulgazione ed informazione sulle problematiche di genere e di pari opportunità;
 - attività di formazione che preveda la rivisitazione in ottica di genere dei programmi formativi dell'Istituto e preveda l'inserimento delle pari opportunità tra gli argomenti ufficiali nei programmi di formazione professionale per i dirigenti e per il personale INFN.
- ❖ Il PTAP 2005-2007 dell'INFN prevede:
 - Seminari informativi e di orientamento sui temi delle pari opportunità presso le strutture INFN con distribuzione di documentazione
 - 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
 - Misure per l'agevolazione dell'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE
**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

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.

Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive

- ❖ L'attuazione del Piano triennale assume un'importanza paragonabile a quella dell'adozione del Piano stesso:
 - *Il CPO ha proposto di effettuare il controllo in itinere del piano per valutare ed adeguare tempi e modi di attuazione, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo, e di avviare tempestivamente la progettazione del piano per il successivo triennio, valutato l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel triennio precedente.*
 - *All'art. 5 del CCNI dell'INFN stipulato in data 3.11.2003 è prevista la verifica periodica dell'attuazione del PTAP, effettuata in collaborazione con il CPO.*
- ❖ Nel PTAP 2005-2007 si prevede esplicitamente:
 18. Verifica periodica dell'attuazione del presente Piano in collaborazione col CPO.
 - ⇒ *La verifica periodica dell'attuazione del piano è di fondamentale importanza per porre nella corretta prospettiva l'attività svolta dall'Istituto nel campo delle pari opportunità, ed hanno avuto luogo alcune discussioni sull'argomento*
- ❖ Tuttavia il PTAP 2005-2007, in scadenza, è solo minimamente attuato
 - ⇒ *Prima della redazione e approvazione del prossimo PTAP, occorre una accurata analisi delle cause di questo fatto, come momento di approfondimento generale sulle attività per le pari opportunità dell'Istituto, da parte della dirigenza assieme al CPO, in modo da definire, nel prossimo PTAP, un numero ridotto di obiettivi, e poi realizzarli veramente, mostrando di avere guadagnato una maggiore consapevolezza del senso e della importanza di questa attività rispetto al passato*

- ❖ Il percorso verso le **Pari Opportunità** richiede il coinvolgimento e la collaborazione stretta tra tutti gli attori all'interno dell'Istituto - dirigenza, personale, CPO, sindacati
 - *per sviluppare una nuova cultura organizzativa basata sulla valorizzazione delle differenze di genere intese come risorsa e opportunità e per affrontare un problema di natura essenzialmente culturale, la cui soluzione implica vantaggi sia per le donne che per gli uomini*
 - ❖ Il **Piano Triennale di Azioni Positive** stabilisce misure e obiettivi posti dall'Istituto nella propria strategia per le Pari Opportunità
 - *l'attuazione del Piano Triennale ha importanza paragonabile a quella della sua adozione ed è indispensabile la valutazione regolare sia della attuazione che dell'impatto di genere della azione amministrativa: questo deve essere alla base del nuovo PTAP da approvare*
 - ❖ Per la **realizzazione delle azioni indicate nel Piano Triennale** e la identificazione di misure concrete da proporre e attuare occorrono:
 - *indagini (questionari) periodiche sulla situazione del personale in relazione ai vari temi in modo da far emergere esigenze specifiche*
 - *il coinvolgimento delle sedi locali (Direttori, Rappresentanti del personale e dei ricercatori) per la promozione delle indagini, l'analisi delle situazioni locali e l'attuazione di azioni*
 - *interazioni regolari e sistematiche del CPO con organi dirigenziali (Giunta, Direttivo e Dirigenti Amministrativi), per la definizione delle azioni da intraprendere*
- ⇒ **IMPORTANTE:** *mantenere una efficace e costante collaborazione (già ben stabilita) tra CPO e i rappresentanti del personale, sia Ricercatore che Tecnico, Tecnologo ed Amministrativo*