

Attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Patrizia Cenci
INFN Sezione di Perugia
Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



Consiglio della Sezione INFN di Roma1
3 maggio 2007

- ❖ Introduzione
- ❖ Il contesto
 - Pari Opportunità e Unione Europea
 - Occupazione femminile nella Unione Europea
 - Pari Opportunità in Italia
- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità
 - Normativa e funzioni
 - Il CPO dell'INFN
- ❖ INFN e Pari Opportunità:
 - Presenza femminile nell'INFN
 - Il Piano Triennale di Azioni Positive
- ❖ Conclusioni

Cosa sono le "Pari Opportunità"?

 Diritti dell'individuo (non solo delle donne, ma di ogni minoranza sottorappresentata)

 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

Sono parte integrante della nuova politica economica ed occupazionale, europea e nazionale, per far fronte alla evoluzione del mercato del lavoro e dei soggetti che lavorano: invecchiamento progressivo della popolazione, diminuzione del tasso di natalità, diminuzione del potere d'acquisto delle retribuzioni, modifiche nella composizione della mano d'opera, etc

⇒ **non sono** "una cosa da donne" ma costituiscono una reale prospettiva strategica di rinnovamento e quindi di guadagno, crescita e sviluppo, sia dal punto di vista sociale che economico e una 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 e per prevenire o compensare svantaggi nelle carriere professionali

Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea (Trattato di Nizza, 2000)

sancita da Parlamento Europeo, Consiglio e Commissione,
stabilisce il principio fondamentale di parità di diritti e di
opportunità tra uomini e donne (art. 23)

"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

Pari Opportunità e Strategia Europea per l'Occupazione

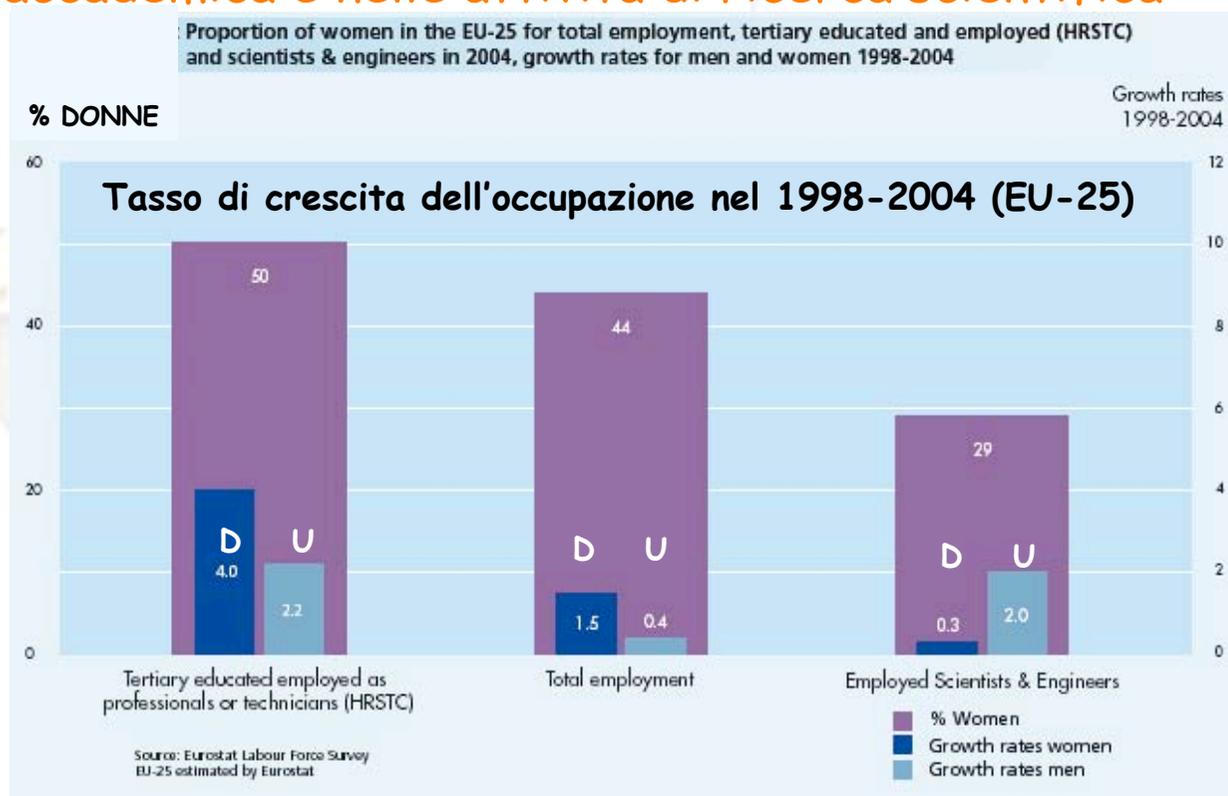
❖ Consiglio di Lussemburgo (1997):

- 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

- ❖ Nella Unione Europea (25 paesi) le donne costituiscono:
 - la maggioranza dei diplomati e la metà degli studenti universitari
 - il 44% della forza lavoro e il 50% dei laureati occupati come professionisti e tecnici
 - meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico
- ❖ Percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice nella gerarchia accademica e nelle attività di ricerca scientifica

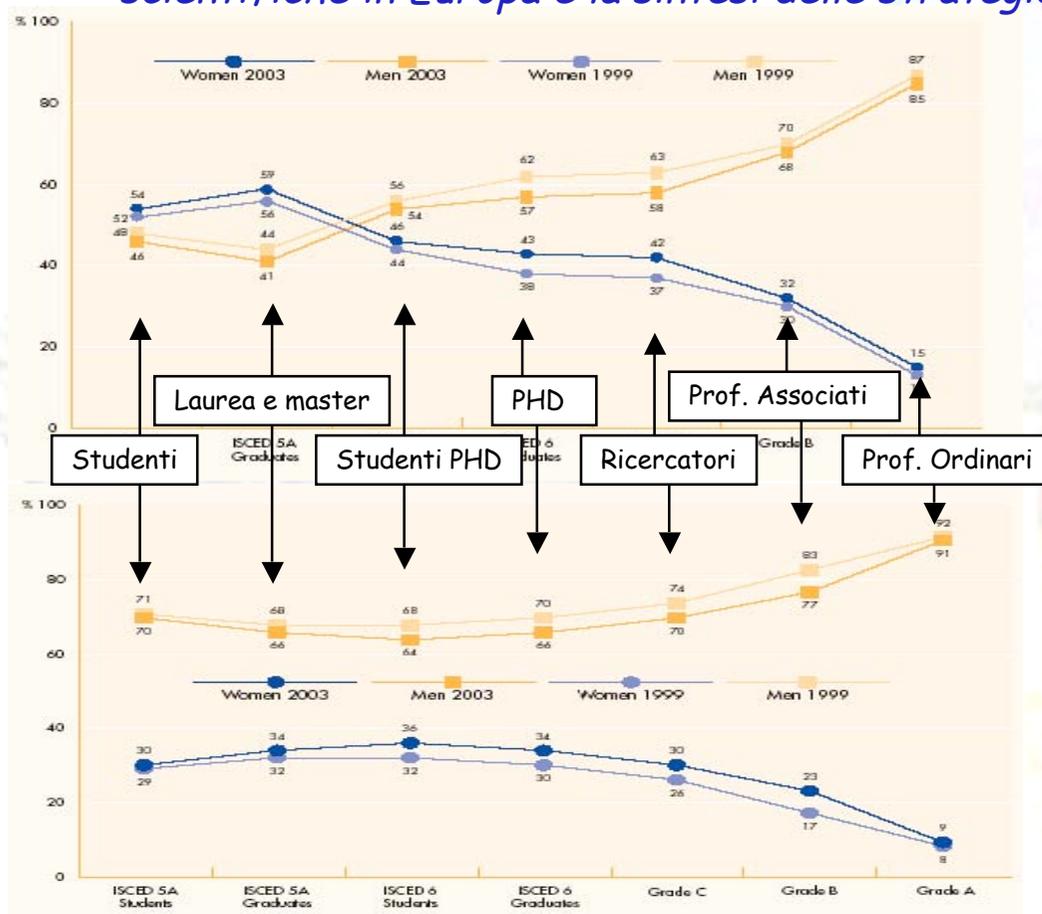


⇒ Occupazione femminile nella Unione Europea (25 paesi) e tasso di crescita della occupazione femminile e maschile nel periodo 1998-2004

(dati in *European Commission "She Figures 2006 - Women and Science"*)

L'U.E. esprime esplicita preoccupazione per la sottorappresentanza delle donne nelle carriere scientifiche e istituisce il "Gruppo di Helsinki" per:

- fornire indicatori e raccogliere dati statistici omogenei per genere, promuovere la discussione e suggerire strategie correttive, pubblicare rapporti periodici sulle donne nelle professioni scientifiche in Europa e la sintesi delle strategie nazionali sulla situazione delle scienziate



⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico in U.E. (25 paesi)

⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nelle facoltà scientifiche (Scienze e Ingegneria) in U.E. (25 paesi)

Dati in European Commission "She Figures 2006 - Women and Science"

☺ Le donne ottengono all'Università risultati migliori:

- ☞ *il maggior numero di laureati è donna*
- ☞ *si laureano in corso: 10.6% donne vs 9% uomini*
- ☞ *si laureano con risultati migliori: 26.9% donne a punteggio massimo vs 17.7% uomini*
- ☞ *minore tasso di rinuncia allo studio: 10.3% donne contro 15.4% uomini*

☺ Nel 2005 le donne costituiscono il 57.2% dei laureati (dati MUR):

- ☞ *il 20.2% dei laureati nel gruppo ingegneria*
- ☞ *il 33.2% dei laureati nel gruppo scientifico (fisica, matematica, informatica)*
- ☞ *il 64.3% dei laureati nel gruppo geo-biologico*
- ☞ *il 64.2% dei laureati nel gruppo chimico-farmaceutico*
- ☞ *il 65.3% dei laureati nel gruppo medico*
- ☞ *il 59.1% dei laureati nel gruppo giuridico*
- ☞ *il 72.9% dei laureati nel gruppo letterario*



☺ Le donne tendono a preferire discipline di carattere umanistico o scientifico applicativo piuttosto che discipline di carattere scientifico puro o tecnologico

- ❖ **Istituzioni principali che si occupano di pari opportunità in Italia**
 - **Ministero per le Pari Opportunità e Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri**
 - *Commissione Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, con sede presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri*
 - *La Rete delle Pari Opportunità coordinata dal Dipartimento per le PO*
 - **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Welfare)**
 - *Comitato Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità nel lavoro*
 - **Comitati per le Pari Opportunità, previsti dai CCNL in:**
 - *Ministeri*
 - *Pubbliche Amministrazioni: enti pubblici non economici (comparto ricerca)*
 - *Università*
 - *Enti locali*
 - **Rete nazionale dei Consiglieri e delle Consigliere di Parità**

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)

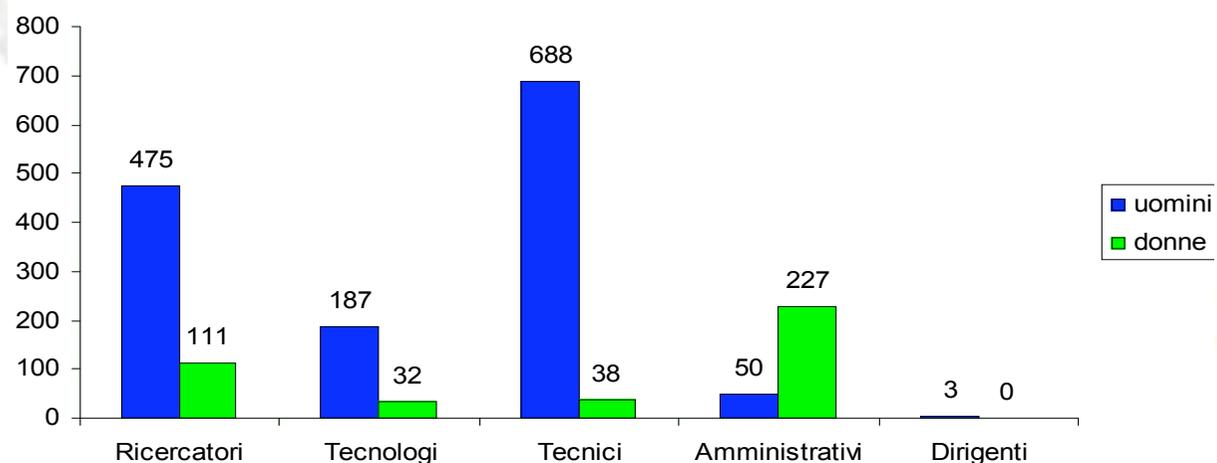


<http://www.infn.it/cpo>

Distribuzione del personale INFN per genere e inquadramento (dati della Direzione Affari del Personale, aggiornati a dicembre 2005)

Dipendenti INFN	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	586	111	18.9
Tecnologi	219	32	14.6
Tecnici	726	38	5.2
Amministrativi	277	227	81.9
Dirigenti Amministrativi	3	0	0.0
Totale INFN	1'811	408	22.5

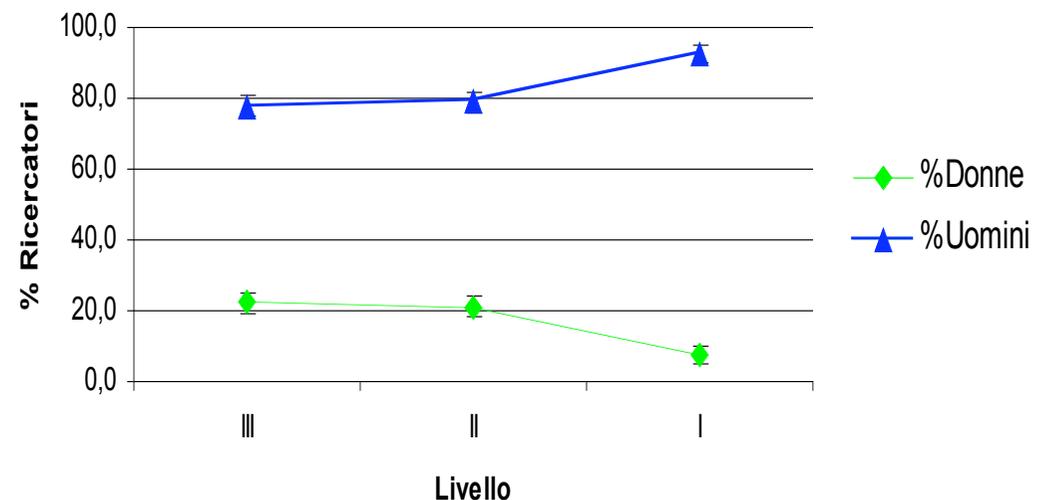
- Le donne costituiscono il **22.5%** del personale INFN (il 11.8% escludendo i ruoli amministrativi)
- I dati INFN mostrano una **divaricazione nelle carriere** delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo



Informazioni in:
*Relazione di attività del CPO INFN
Triennio 2003-2005*

Inquadramento professionale del personale ricercatore dell'INFN (dati 2005)

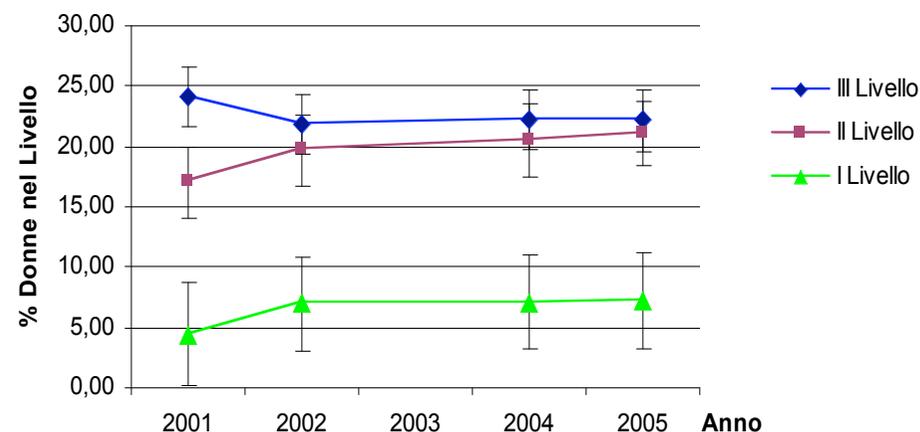
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	110	102	8	7,3
II	223	176	47	21,1
III	253	197	56	22,1
Totale	586	475	111	18,9



- ⇒ la presenza femminile è in diminuzione ai vertici della carriera secondo un andamento "a forbice" caratteristico delle carriere scientifiche femminili
- ⇒ solo il 7.3% dei dirigenti di ricerca è costituito da donne
- ⇒ 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)

Evoluzione temporale della presenza del personale femminile ricercatore ai diversi livelli di carriera

	% Donne 2001	% Donne 2002	% Donne 2004	% Donne 2005
Livello I	4.4	7.0	7.1	7.3
Livello II	17.1	19.7	20.6	21.1
Livello III	24.1	21.8	22.3	22.1
Totale	18.7	18.1	18.8	18.9

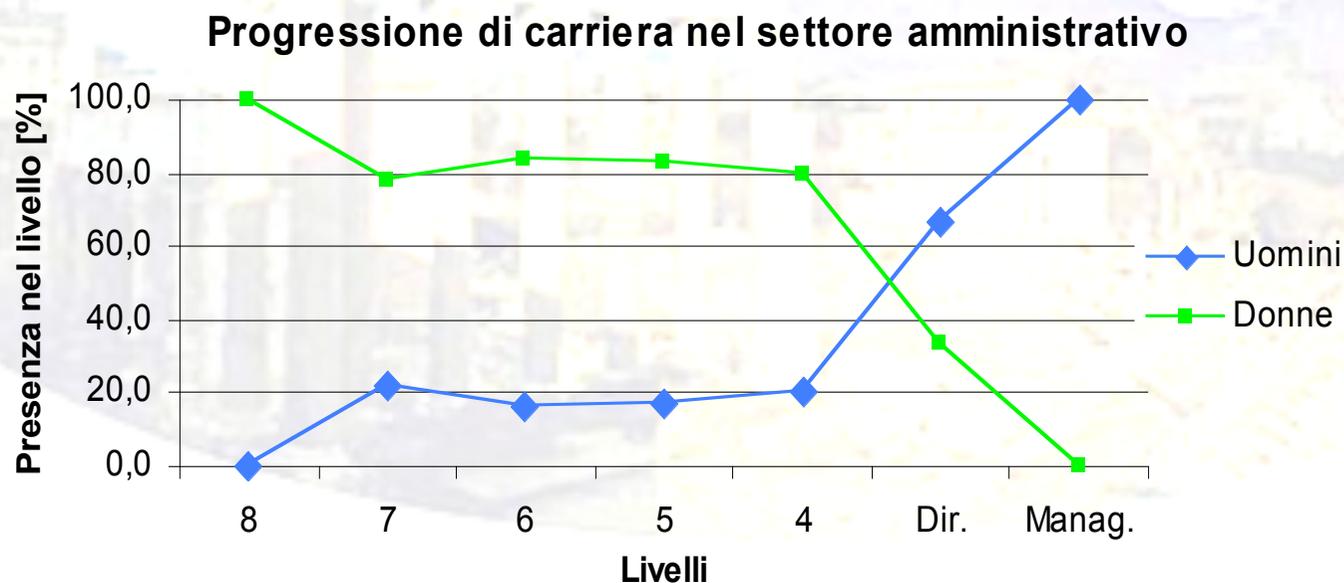


- ⇒ *La presenza femminile in generale e nei diversi livelli di carriera è costante entro l'indeterminazione statistica nel periodo in esame*
- ⇒ *Cambiamenti concreti relativamente al riequilibrio di genere ai vertici della carriera e nelle posizioni decisionali richiedono l'attuazione di iniziative specifiche e tempi lunghi per osservare cambiamenti indotti da una attenzione esplicita verso le problematiche di pari opportunità*
- ⇒ *I numeri in gioco sono piccoli e ogni effetto è attualmente contenuto entro la indeterminazione statistica del campione*

Carriere femminili nel settore amministrativo INFN:

⇒ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore rispetto al caso delle carriere scientifiche:

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



Distribuzioni di genere del personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
PO	417	391	26	6.2
PA	325	286	39	12.0
RU	235	176	59	25.1
Totale	977	853	124	12.7

- ⇒ *La presenza femminile nel personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca è percentualmente inferiore a quella delle ricercatrici dipendenti (18.9%)*
- ⇒ *L'andamento della progressione di carriera femminile del campione riproduce le distribuzioni del personale ricercatore dipendente nei corrispondenti livelli di carriera*
- ⇒ *La progressione di carriera del personale universitario maschile associato all'INFN con incarico di ricerca ha un andamento opposto a quello delle donne:*
 - ⇒ *maggiore presenza di professori ordinari, seguiti dai professori associati, e quindi dai ricercatori*

- ❖ Queste e altre informazioni sono disponibili nella relazione di attività 2003-2005 del CPO (disponibile entro breve)
- ❖ Approfondimenti della fenomenologia di genere nell'INFN sono resi difficili dalla difficoltà di reperimento di dati statistici per genere e di informazioni sulla organizzazione interna dell'Istituto
- ❖ Sarebbe interessante approfondire, ad esempio:
 - Ingressi e Reclutamento: frazione di donne vincitrici di concorsi rispetto alle concorrenti, sia per posizioni a tempo indeterminato che determinato, nei diversi ruoli e posizioni
 - Avanzamenti di carriera: numero delle promozioni in funzione dell'anzianità di servizio (o di laurea, o dell'età, o di altri parametri significativi nei diversi casi)
 - Organizzazione: composizione di tutti i comitati e commissioni operanti all'interno dell'Istituto
 - Valutazione: analisi di criteri e metodi dei processi valutativi e di selezione (aspetti oggettivi, come il merito, vs aspetti soggettivi, come l'appartenenza)
- ❖ Una riflessione generale, una maggiore consapevolezza e il contributo di tutti su questi temi sono importanti per affrontare il problema culturale nascosto dietro alle indicazioni dei dati statistici, registrato su scala ampia (vd, ad es., il seminario di Tiziano Camporesi "Equal opportunities at CERN")

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 nell'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 (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*
 - *statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
 - *sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione*
 - *benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*
- ❖ 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>

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

Conciliazione tra vita professione e vita privata - I

- ❖ 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, 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*
- ❖ Attività di formazione promossa dal CPO: seminario "Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?" (Roma 2003) - ampio interesse dei dipendenti
- ❖ Misure di conciliazione sono già presenti nel PTAP 2002-2004 dell'INFN:
 - *"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"*
- ❖ Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN (3.11.2003) prevede all' art. 4 - Attività socio-assistenziali per il personale - il finanziamento di *contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare*
 - *Attuazione - parziale - del PTAP INFN 2002-2004*
 - *Per un'attuazione completa l' erogazione dei contributi previsti deve essere quantificata e regolamentata in modo da promuovere l'occupazione femminile favorendo l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali*

Conciliazione tra vita professione e vita privata - II

- ❖ 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*

- ❖ Il CPO ha contribuito alla discussione sui criteri per l'erogazione dei contributi ai dipendenti con figli in età prescolare suggerendo una **indagine conoscitiva sulle esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e professionale**
 - *Un questionario in forma anonima è stato redatto dal CPO, recepito da Istituto e OOSS e distribuito al personale dell'Istituto (marzo 2005) per raccogliere informazioni utili sia allo scopo specifico che per fornire un quadro generale delle esigenze del personale, utile alla definizione di misure da adottare*
 - *I dati sono stati raccolti dalla Direzione Affari del Personale; non sono ancora stati inoltrati al CPO per le elaborazioni di propria competenza*
- ❖ **Una nuova raccolta di informazioni è stata promossa dal CPO ed è in corso di svolgimento, in collaborazione con i rappresentanti dei ricercatori e del personale e con i responsabili delle amministrazioni locali, per quantificare e aggiornare le necessità dei dipendenti limitatamente al caso specifico della cura dei figli in età prescolare e per verificare, sede per sede, la possibilità di mettere in atto convenzioni per servizi dedicati a questo caso specifico creando sinergie con istituzioni affini (ad es. le Università ospitanti)**
- ❖ **I primi passi concreti:**
 - *erogato un contributo INFN in convenzione con l'Università di Padova per la costruzione di un asilo presso il nuovo polo scientifico di Legnaro, a disposizione dei dipendenti INFN*
 - *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*
 - *In parallelo: il CPO sta raccogliendo documentazione su analoghe iniziative e progetti pilota sperimentati in altre amministrazioni*

- ❖ L'iniziativa del questionario sulla conciliazione vuole essere un primo passo verso la formulazione di un progetto più completo per lo sviluppo di un contesto lavorativo attento alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro di donne e uomini
- ❖ Le azioni presenti nel PTAP 2005-2007 adottato dall'INFN contengono aspetti diversi della conciliazione, che riguardano sia la flessibilità dell'orario di lavoro che la gestione del lavoro di cura, e, ove possibile, saranno rese fruibili anche a titolari di borse di studio e assegni di ricerca e a personale a tempo determinato
- ❖ Occorre seguire l'evoluzione delle politiche nazionali sull'argomento per usufruire di fondi pubblici eventualmente messi a disposizione per l'attuazione di iniziative:
 - *l'attività di promozione del CPO deve essere integrata da una azione coordinata dell'Istituto, che in collaborazione con il CPO, formuli progetti e destini risorse (umane e finanziarie) alla loro realizzazione*
- ❖ Esistono esempi di amministrazioni affini all'INFN che hanno già promosso con successo iniziative per la conciliazione alle quali ispirarsi:
 - *servizi di cura presso Università (ad es. Pisa e Padova); ex INFM: asilo aziendale (Genova)*
 - *esperimenti con esito positivo su telelavoro e flessibilità dell'orario (Inail)*
- ❖ Nel caso dell' INFN la realizzazione di iniziative analoghe richiede l'analisi attenta delle situazioni locali per studi di fattibilità e proposte di azioni sia indipendenti che attraverso le convenzioni vigenti (ad es. per le sedi ospiti nelle Università):
 - *IMPORTANTE la collaborazione e il coinvolgimento dei Direttori e dei Rappresentanti dei Ricercatori e del Personale TTA delle sedi INFN per la promozione e la realizzazione di indagini locali e quindi la formulazione di proposte idonee alle diverse situazioni*

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
 - *includono competenze, profili e livelli corrispondenti a modalità di lavoro diverse, necessarie e complementari alla attività scientifica*
 - *forniscono un esempio completo dei tipi di problemi presenti nel lavoro femminile*
 - *permettono la definizione di azioni specifiche per rimuovere le varie discriminazioni in un quadro unitario tra donne di diversi profili*
- ❖ 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*

❖ In pratica:

- *non esistono informazioni organizzate per genere sul funzionamento dell'Istituto, su commissioni e comitati, sulla partecipazione ai concorsi e su altri dati utili ad approfondire la fenomenologia di genere nell'INFN*
- *il database del personale non è accessibile per vari motivi:*
 - *Ci si aspetta che contenga informazioni di genere utili allo svolgimento della attività per le pari opportunità dell'Istituto*
- *è in corso una ricerca del CPO su questo tema che permetta di fornire un quadro chiaro della situazione e della struttura organizzativa dell'Istituto, grazie alla quale effettuare ricerche mirate e approfondire l'analisi delle criticità*
- *attesa per l'informatizzazione dei dati dell'INFN...*

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:

- ❖ *l'attività legata 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, ruolo previsto dallo stesso Codice e recentemente assegnato*
- ❖ *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*
- ❖ *In accordo al Codice di Comportamento, il Consigliere di Fiducia:*
 - *è nominato dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del CPO, tra persone esterne all'Istituto che abbiano esperienza ed indipendenza idonee a svolgere il compito previsto, allo scopo di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti che si ritengono vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona*
- ❖ *L' INFN ha nominato nel ruolo di Consigliere di Fiducia la Prof. Laura Calafà docente di diritto del lavoro dell'Università di Verona*

- ❖ L'operatività del Codice e il suo funzionamento richiedono un preciso programma di attività che coinvolge più attori: Istituto, Consigliere, CPO.
- ❖ Il PTAP 2005-2007 dell'INFN e lo stesso Codice di Comportamento adottato prevedono che l'Istituto svolga attività di formazione e sensibilizzazione del personale relativamente al Codice di Comportamento adottato, i temi che tratta, e alla attività del Consigliere di Fiducia.
- ❖ Attività svolta nel 2005:
 - tre seminari di carattere formativo/informativo, promossi dall'Istituto in collaborazione con il CPO presso sedi diverse dell'INFN (centro, sud e nord d'Italia) per presentare al personale dell'Istituto il Codice di Comportamento, la Consigliera di Fiducia e la sua attività e per approfondire i temi e i fenomeni oggetto del Codice:
 - 27 aprile presso LNF, 27 giugno presso LNS, 4 novembre a Ferrara.
- ❖ Pubblica la prima relazione di attività della Consigliera di Fiducia
 - ⇒ *Informazioni nel sito INFN della Consigliera di Fiducia*

- ❖ Nell'ambito della attività della Consigliera di Fiducia è in corso di definizione una proposta di **progetto biennale di formazione** basato su preliminari indagini di clima organizzativo da effettuarsi in quattro sedi pilota dell'Istituto: **il progetto "management e benessere"**
- ❖ A partire dai risultati dell'analisi, sarà costruito un **percorso formativo**, articolato per il top management e per i responsabili di servizi e di attività, sui temi:
 - 📖 *leadership e organizzazione (rapporto esistente tra la guida di un'organizzazione e il clima organizzativo), gli stili di leadership; la leadership situazionale; il processo di delega.*
 - 📖 *la gestione delle risorse umane e il benessere organizzativo; differenze e discriminazioni; parità di trattamento.*
 - 📖 *la comunicazione orientata al benessere.*
 - 📖 *salute, sicurezza e benessere della persona che lavora.*
- ❖ L'indagine e la formazione saranno svolti in collaborazione con i consulenti del Programma Cantieri del **Dipartimento della Funzione Pubblica**, che si occuperanno, in particolare, della fase sperimentale di esame, studio e analisi dei dati, con materiale già sviluppato e utilizzato per le stesse finalità presso altre Pubbliche Amministrazioni.
- ❖ Promotori del progetto sono: **Consigliera di fiducia, CPO, Responsabile nazionale RLS, Responsabile Ufficio Formazione del Personale**
- ❖ La Commissione Nazionale Formazione ha accolto positivamente l'iniziativa e ha assegnato fondi nel 2007 s.j. alla definizione dei dettagli operativi del progetto

- ❖ **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, ha avuto ampia risonanza e partecipazione a livello regionale e oltre
 - *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)*
- ❖ **Iniziative in corso (in linea con il PTAP):**
 - *Divulgazione: seminario sulla prevenzione delle malattie cardiovascolari diretto ai dipendenti dell'INFN (8 marzo 2007)*
 - *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*

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 3.11.2003 è prevista la **verifica periodica dell'attuazione del PTAP**, effettuata in collaborazione con il CPO.
- ❖ Il CPO propone 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.
- ❖ Nel nuovo PTAP si prevede esplicitamente:
 - ➔ *"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: hanno avuto luogo le prime discussioni sull' argomento

- ❖ Il percorso verso le **Pari Opportunità** richiede il coinvolgimento e la collaborazione stretta tra tutti gli attori all'interno dell'Istituto - dirigenza, personale, CPO - per
 - *sviluppare una nuova cultura organizzativa basata sulla valorizzazione delle differenze di genere intese come risorsa e opportunità e 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 ed 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**
 - ❖ 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, Responsabili Amministrativi), per la definizione delle azioni da intraprendere*
- ⇒ **IMPORTANTE:** *stabilire e mantenere una collaborazione stretta tra CPO e i rappresentanti del Personale sia Tecnico, Tecnologo e Amministrativo che Ricercatore, già esistente, da mettere a punto assieme in modo che sia più efficace possibile*

spare



Carta Europea dei ricercatori e codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori: raccomandazione della Commissione agli Stati membri 11.3.05

- ❖ **Sezione 1 - La carta europea dei ricercatori: principi generali e requisiti che specificano il ruolo, le responsabilità e i diritti dei ricercatori e delle persone che assumono e/o finanziano i ricercatori**
 - **Principi generali e requisiti applicabili ai ricercatori:** Libertà di ricerca; Principi etici; Responsabilità professionale; Comportamento professionale; Obblighi contrattuali e legali; Responsabilità finanziaria; Diffusione e valorizzazione dei risultati; Impegno verso l'opinione pubblica; Rapporti con i supervisori; Doveri di supervisione e gestione; Sviluppo professionale continuo.
 - **Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori:** Riconoscimento della professione; Non discriminazione; Ambiente di ricerca; **Condizioni di lavoro**; Stabilità e continuità dell'impiego; **Finanziamento e salari**; **Equilibrio di genere**; Sviluppo professionale; Valore della mobilità; Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua; Accesso all'orientamento professionale; Coautore; Supervisore; Insegnamento; Sistema di valutazione; Reclami e ricorsi; Partecipazione agli organismi decisionali; Assunzione.
- ❖ **Sezione 2 - Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori: principi generali e prescrizioni applicate da datori di lavoro e/o finanziatori che nominano o assumono dei ricercatori**
 - **Principi generali e requisiti del codice di condotta:** Assunzione; Selezione; Trasparenza; Valutazione dei merito; Variazioni nella cronologia del curriculum vitae; Riconoscimento delle qualifiche; Anzianità; Nomine post-dottorato.
- ❖ **Sezione 3 - Definizioni**
 - Ricercatori; Datori di lavoro; Finanziatori; Nomina o impiego.

Sezione 1 - Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori:

❖ Condizioni di lavoro

CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le condizioni di lavoro dei ricercatori, ivi compresi i ricercatori disabili, prevedano, se del caso, la flessibilità ritenuta necessaria per l'adeguato svolgimento delle attività di ricerca, conformemente alla legislazione nazionale vigente e ai contratti collettivi nazionali o settoriali. Dovrebbero offrire condizioni di lavoro che consentano sia alle donne sia agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera⁽¹⁾. Si dovrebbe inoltre prestare particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili, al lavoro part time, al telelavoro e ai periodi sabbatici, nonché alle disposizioni finanziarie e amministrative necessarie per regolamentare questo ventaglio di possibilità.

⁽¹⁾ Cfr. SEC(2005) 260, Donne e Scienza: eccellenza e innovazione — uguaglianza di genere nella scienza.

❖ Finanziamento e salari

DIRITTI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero assicurare ai ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario, comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste (ivi compresi le indennità di malattia e maternità, i diritti pensionistici e i sussidi di disoccupazione), conformemente alla legislazione nazionale vigente e agli accordi collettivi nazionali o settoriali. Ciò vale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori nella fase iniziale di carriera, conformemente al loro status giuridico, alla loro prestazione e al livello di qualifiche e/o responsabilità.

❖ Equilibrio di genere⁽²⁾

PROMOZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE NEI LIVELLI DECISIONALI ESPLICITA STRATEGIA PER LE PARI OPPORTUNITA'

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero mirare ad un rappresentativo equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali. Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito sulla base di una politica di pari opportunità al momento dell'assunzione e nelle seguenti fasi della carriera, senza tuttavia che questo criterio abbia la precedenza sui criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo, i comitati di selezione e valutazione dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere.

⁽²⁾ Cfr. SEC(2005) 260, Donne e scienza: eccellenza e innovazione — uguaglianza di genere nella scienza.