

# Attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

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



**Assemblea Nazionale dei Ricercatori INFN**  
**Roma, Presidenza INFN - 21 giugno 2005**

- ❖ Il contesto delle Pari Opportunità
- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità
  - *Normativa e funzioni*
  - *Il CPO dell'INFN*
  - *Le Azioni Positive*
- ❖ INFN e Pari Opportunità:
  - *Presenza femminile nell'INFN*
  - *Il Piano Triennale di Azioni Positive*
- ❖ Conclusioni

- ❖ 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**

# Donne e scienza nella Unione Europea

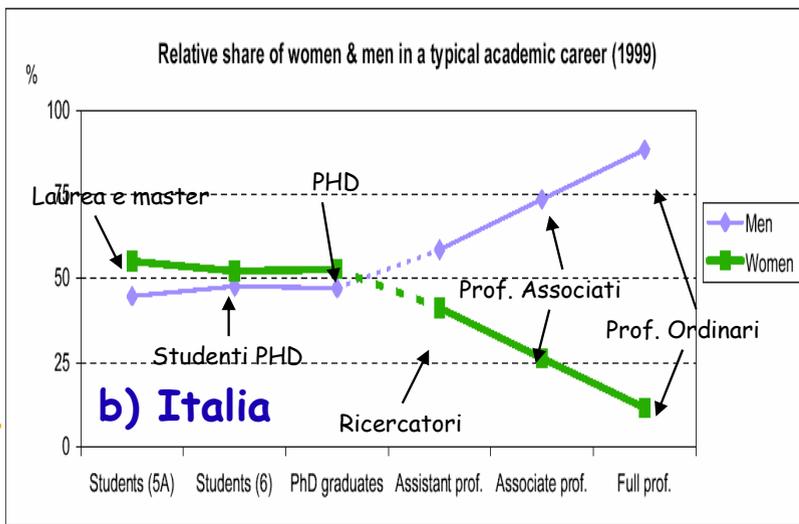
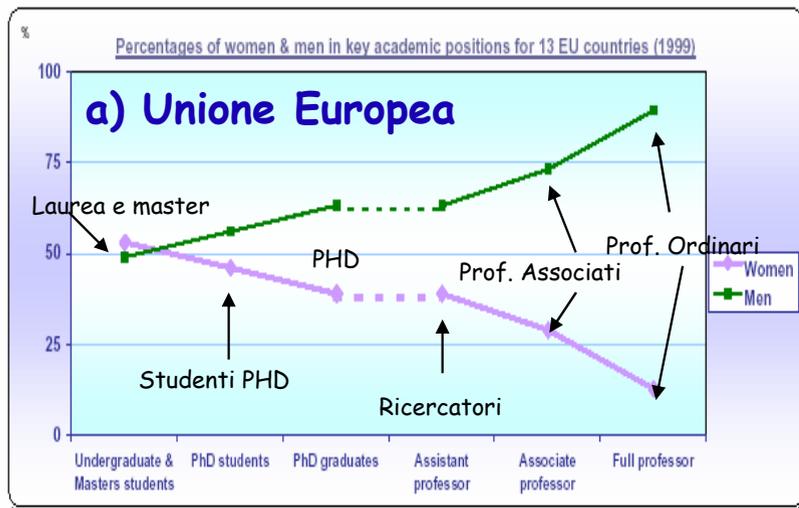
❖ **Caratteristico andamento della evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nelle facoltà scientifiche**  
 a) nella UE (13 paesi)    b) in Italia

❖ **Nella Unione Europea:**

- *le donne costituiscono la maggioranza dei diplomati e metà degli studenti universitari*
- *meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico è costituito da donne*
- *percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice nella gerarchia accademica e nelle attività di ricerca scientifica*

❖ **Esplicita preoccupazione nella UE per la sottorappresentanza delle donne nelle carriere scientifiche: il Gruppo di Helsinki**

- *Promuove la discussione e suggerisce strategie*
- *Fornisce dati statistici omogenei per genere*
- *Pubblica il primo rapporto ETAN sulle donne nelle professioni scientifiche in Europa e la sintesi delle strategie nazionali sulla situazione delle scienziate*



Dati aggiornati al 1999, fonte: UE, The Human Potential Programme "National Policies on Women and Science in Europe" - Gruppo di Helsinki su Women and Science

## 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.



# Carta europea dei ricercatori

## 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<sup>(1)</sup>. 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.

<sup>(1)</sup> 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<sup>(2)</sup>

### 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.

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

## Sezione 2 - Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori

### ❖ Selezione

I comitati di selezione dovrebbero comprendere membri con esperienze e competenze diverse, riflettere un adeguato equilibrio tra uomini e donne e, laddove necessario e possibile, comprendere membri provenienti da vari settori (pubblico e privato) e discipline, nonché da altri paesi e con l'esperienza necessaria per valutare i candidati. Nella misura del possibile, si dovrebbero utilizzare procedure di selezione diverse, come la valutazione di esperti esterni e le interviste face-to-face. I membri dei comitati di selezione dovrebbero essere adeguatamente formati.

### ❖ Sia nella Sezione 1 che nella Sezione 2: Trasparenza nei sistemi di valutazione e Trasparenza nei criteri di selezione e la valutazione del merito



**PROMOZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE NEI LIVELLI DECISIONALI**  
(come da ultimi Programmi Obiettivo del Ministero del Lavoro)



**STRATEGIA PER LE PARI OPPORTUNITA'**  
**INDICAZIONI PER IL Piano Triennale di Azioni Positive**

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

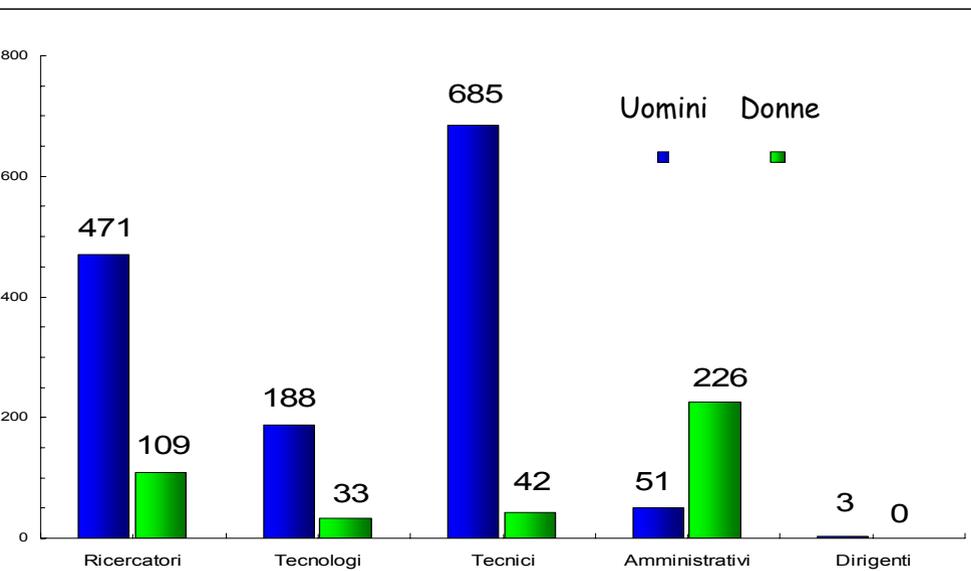
- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità dell' INFN è stato istituito con Disposizione del Presidente dell'INFN n. 7863 del 22.12.1999
- ❖ E' un comitato paritetico costituito da 16 componenti nominati in rappresentanza dell'Istituto e delle maggiori Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL, Anpri)
- ❖ Composizione attuale del CPO, in carica per il triennio 2003-2005, secondo Disposizione del Presidente dell' INFN n. 9710 del 23.12.2002 e successive integrazioni:
  - **Presidente:** Patrizia Cenci (PG)
  - **Titolari:** Rosa Alba (LNS), Domenico Rizzi (PI), Paola Spolaore (LNL), Liliana Ubaldini (AC), Giuseppina Modestino (LNF), Paola Fabbri (FE), Irene Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1)
  - **Supplenti:** Daniela Muscolino (AC), Giovanni Passaleva (FI), Silvia Capelli (FI), Antonia Ghiselli (CNAF), Anna Tacchi (LNF), Patrizia Nicoli (BO), Giovanna Ruggieri (LNS)



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

- ❖ La legge 125/91 codifica, per la prima volta in Italia, le "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna del 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*
- ❖ Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
  - *eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
  - *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
  - *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
  - *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
  - *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

## Distribuzione del personale INFN per genere ed inquadramento



Dipendenti INFN	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	580	109	18.8
Tecnologi	221	33	14.9
Tecnici	727	42	5.8
Amministrativi	277	226	81.6
Dirigenti Amministrativi	3	0	0.0
<b>Totale INFN</b>	<b>1'808</b>	<b>410</b>	<b>22.7</b>

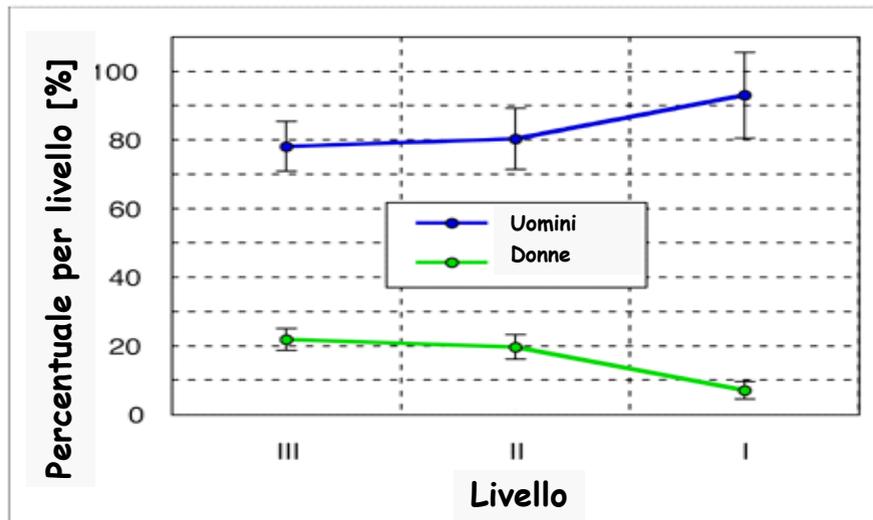
❖ I dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo:

- *il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne*
- *nessuna donna è presente ai vertici della carriera nel settore amministrativo (1 su 3 nel 2005)*
- *la componente femminile è quasi assenti negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, mentre risulta meglio rappresentata negli organi scientifici elettivi (1 direttrice di sezione nel 2005)*

(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

Carriere professionali del personale ricercatore INFN:  
*la presenza femminile è in diminuzione ai vertici della carriera secondo un andamento "a forbice" caratteristico di tutte le carriere scientifiche delle donne in Europa (vd rapporto ETAN)*

INFN Personale Ricercatore (ottobre 2004)				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	113	105	8	7.1
II	175	139	36	20.6
III	292	227	65	22.3
<b>Totale</b>	<b>580</b>	<b>471</b>	<b>109</b>	<b>18.8</b>

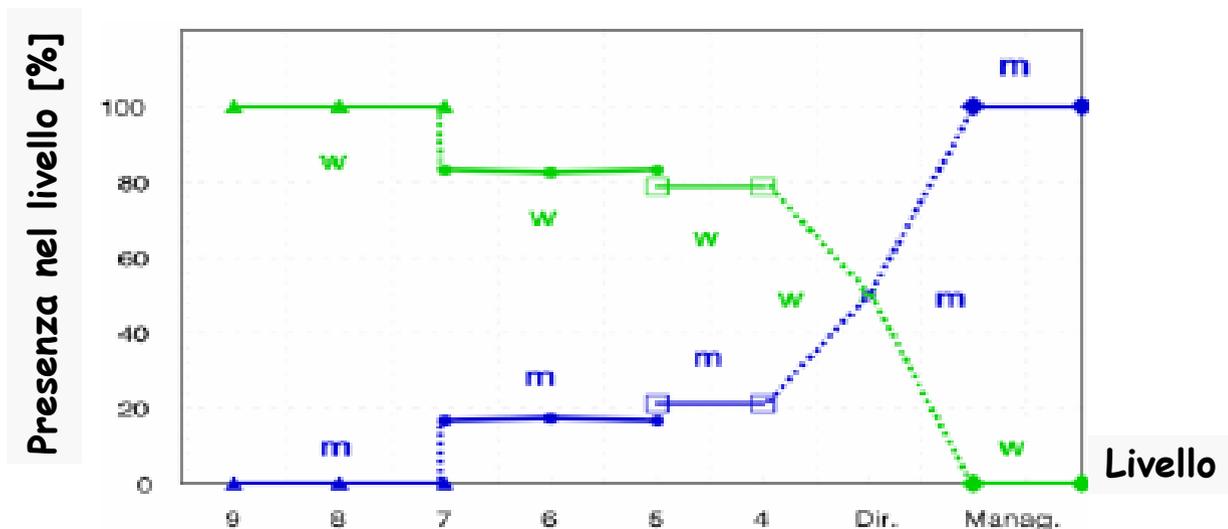


(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

## Carriere femminili nel settore amministrativo INFN

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

- componente femminile: 81.6% del totale
- drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera
- assenza a livello dirigenziale



(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

- ❖ **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

# Conciliazione tra vita professionale e vita privata - introduzione

- ❖ Definizione (dal Glossario a cura ISFOL - SNS Occupazione Now, 02/2001):

*Introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini*

- ❖ Il tema della conciliazione riguarda la qualità della vita di uomini e donne nel momento cruciale della gestione del tempo per il lavoro produttivo, per la famiglia e per sé

- *Non si tratta di una questione privata dei soggetti, ma di un problema da affrontare attraverso interventi a più livelli: nelle forme di regolazione del mercato del lavoro, nell'offerta dei servizi, nei modelli culturali di ruolo e di socializzazione, nei modelli di organizzazione del lavoro*
- *La natura culturale del problema di genere si manifesta chiaramente nella conciliazione, la cui realizzazione necessita l'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura, potendo contare, entrambi, sia su orari di lavoro favorevoli, sia su servizi di supporto per la cura della famiglia*
- *La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, rappresenta di fatto un freno per la partecipazione delle donne nel campo del lavoro, in quanto le donne sono i soggetti più impegnati nei 'lavori di cura'*

## ❖ Principale normativa italiana di riferimento:

- **Legge 125/91** (le "Azioni Positive")
- **Legge 53/00**: sostegno della maternità e paternità (congedi parentali: promozione della paternità e di pari responsabilità familiari)
- **D.Lgs 196/2000** (modifica della L 125/91): estende alle pubbliche amministrazioni la possibilità di essere ammessi al **rimborso di progetti di azioni positive** entro le indicazioni del programma-obiettivo annuale del Ministero del Lavoro
  - *nei programmi-obiettivo dal 2002 ad oggi sono sempre state incluse azioni positive volte a "modificare l'organizzazione del lavoro per promuovere le donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità attraverso l'adozione di strategie basate sulla valorizzazione delle competenze femminili e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*
- Incentivi finanziari presenti nella **Finanziaria 2002** (L 488/01, art 70; istituisce il Fondo Nazionale Asili Nido: 300M€ per il triennio 2002-2004 da destinare a Regioni e quindi a Comuni; prevede agevolazioni fiscali) e **2003** (L 289/02, art. 91; istituisce il Fondo di rotazione: 10M€) per la realizzazione di asili nido e micronidi presso la sede di lavoro; integrazione del Fondo di Rotazione per asili nido aziendali (10M€) prevista nella **Finanziaria 2005** (art 21)
- **Situazione attuale**:
  - *la Corte Costituzionale dichiara illegittimo l'art.91 della Finanziaria 2003 (sentenza n.320 del 5.11.2004): l'erogazione di contributi deve avvenire in ambito enti locali - lo Stato può solo fissare i principi fondamentali della materia - in corso di pubblicazione i bandi regionali*

- ❖ 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
- ❖ 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*
- ❖ Nel Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN stipulato in data 3 novembre 2003 è stato previsto all'art. 4 :
  - *l'ammontare corrispondente all'1% delle spese di personale è destinato, tra l'altro, anche ai contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare e alla polizza sanitaria*
  - *in merito il CPO ha segnalato l'opportunità che nella regolamentazione l'Istituto prendesse in considerazione l'ottica di genere prevedendo, a parità di requisiti, priorità alle richieste delle dipendenti donne ed estendendo il beneficio della polizza sanitaria anche ai titolari di contratti a termine finanziati dall'INFN*

- ❖ Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN (3.11.03) 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 punto 5) 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*
  - *Il CPO ha contribuito alla discussione sui criteri per l'erogazione dei contributi suggerendo una indagine conoscitiva sulle esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e professionale*
  - *Un questionario in forma anonima per raccogliere informazioni utili sia allo scopo specifico che alla definizione di misure da adottare per la conciliazione dei tempi nel prossimo futuro, è stato redatto dal CPO, recepito da Istituto e OOSS, e distribuito al personale INFN*
    - *indagine conclusa nel marzo 2005, interesse principalmente da dipendenti con figli, partecipazione in linea con questo interesse*
    - *i dati verranno raggruppati e catalogati da apposito personale a partire dal luglio 2005*
    - *i dati saranno utilizzati dalla Direzione del Personale per valutare e definire i criteri di assegnazione dei sussidi previsti dal contratto: il CPO ha offerto la propria collaborazione*
    - *i dati saranno inoltre utilizzati dal CPO per le analisi di propria competenza*
    - **IMPORTANTE** *per il successo di simili iniziative: la partecipazione e il supporto locale nelle sedi INFN ed in particolare la collaborazione dei Direttori e dei Rappresentanti del personale per attività di informazione e sensibilizzazione e la analisi delle singole realtà locali*

- ❖ Nel PTAP 2005-2007 dell'INFN il CPO promuove interventi per favorire *"la partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente alla partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale"* in conformità a quanto previsto nelle politiche comunitarie e nazionali in argomento, nell'intento di contribuire a creare una **cultura dell'organizzazione** che assicuri concretamente pari opportunità di genere
- ❖ Le misure per la conciliazione presenti nel PTAP 2005-2007 dell'INFN riguardano:
  - *sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile;*
  - *iniziative per il supporto al lavoro di cura dei figli (istituzione di asili nido o stipula di convenzioni, iniziative 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*
  - *iniziative per agevolare il reinserimento al lavoro dopo assenze prolungate*

- ❖ L'iniziativa del **questionario sulla conciliazione** è il primo passo verso la formulazione di un **progetto più completo** per lo sviluppo di un **contesto lavorativo** che porti ad una **migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne e degli 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 da **titolari di borse di studio ed assegni di ricerca e personale a tempo determinato**
- ❖ Importante seguire **l'evoluzione delle politiche** nazionali sull'argomento per usufruire di **fondi esterni per l'implementazione di azioni**: 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:
  - *Università (ad es. Pisa e Padova)*
  - *ex INFN: asilo aziendale (Genova)*
- ❖ **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: necessario ed indispensabile il coinvolgimento nelle sedi INFN dei Direttori e dei Rappresentanti dei ricercatori e del personale TTA 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*
  - *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*

# 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 ad 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

# Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Le linee di intervento proposte dal CPO relativamente al **benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro** riguardano due temi:

- ❖ *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*
  - *aspetti di genere della tutela della salute psicofisica di lavoratrici e lavoratori: si parte 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.*
  - *le misure suggerite dal CPO si riferiscono a due argomenti in particolare:*
    - *La prevenzione e tutela sanitaria in ottica di genere: introduzione della prevenzione in ottica di genere nell'ambito dei controlli medici del personale previsti per legge*
    - *La sicurezza in ottica di genere: analisi critica e valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro che possano indurre discriminazioni di genere*

## ❖ 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*

## ❖ **Progetto "Opportunità Salute"**: collaborazione tra i CPO di ISS, INAIL, INFN, Gruppo FS, ACI, ENAV per la promozione della prevenzione oncologica in ottica di genere. Prevede tre fasi:

- **Documentazione:** distribuito ai dipendenti delle istituzioni coinvolte un opuscolo informativo - guida ai programmi di prevenzione dei tipi di tumore più diffusi
- **Seminario di presentazione del progetto:** 4 maggio 2005 c/o ACI - Roma; convegno pubblicizzato a livello locale e nazionale, ampia risonanza e partecipazione
- **Ricerca:**
  - *test e screening gratuito (diagnosi precoce del carcinoma al colon-retto) a disposizione dei dipendenti ultraquarantenni con sede di lavoro nel Lazio presso unità mobili allestite dalla CRI nelle diverse sedi degli Enti (2 giorni c/o LNF, 1 giorno c/o Roma1)*
  - *distribuzione di un questionario per un'indagine sociologica sulle aspettative della popolazione coinvolta nello screening relativamente a salute, prevenzione e pari opportunità (messo a punto in collaborazione con la II Cattedra di Metodologia e Tecnica delle Scienze Sociali dell'Università di Roma 1) in corso di analisi*

- ❖ *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 ritengano vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona*
- ❖ L' INFN ha recentemente 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, Consigliera, CPO
- ❖ Il PTAP 2005-2007 dell'INFN e lo stesso Codice di Comportamento prevedono che l'Istituto svolga attività di formazione e sensibilizzazione del personale relativamente al Codice di Comportamento adottato, alle problematiche trattate, alla attività del Consigliere di Fiducia attraverso seminari, pubblicazioni e diffusione di informazioni
- ❖ Attività prevista nel corso del 2005:
  - tre seminari di carattere formativo/informativo, promossi dall'Istituto in collaborazione con il CPO, previsti nel corso del 2005 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 temi fenomeni oggetto del Codice:
    - 27 aprile presso LNF, 27 giugno presso LNS, fine anno a Ferrara
    - Info in [http://www.roma1.infn.it/workshop/INFN\\_CPO\\_LNS](http://www.roma1.infn.it/workshop/INFN_CPO_LNS)

# 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."*
- ❖ Una commissione appositamente istituita si occuperà della verifica

- ❖ 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 ed opportunità ed 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 ed 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 ricercatore e TTA (già esistente) da definire assieme per renderla più efficace