

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

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



Assemblea del personale TTA dell'INFN
Laboratori Nazionali di Legnaro
11 marzo 2004

Comitato istituzionale di natura contrattuale per l'attuazione, all'interno dell'Istituto, delle pari opportunità intese come:

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

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

- Istituito con disposizione del Presidente n. 7863 del 22.12.99
- Composizione attuale (triennio 2003-2005):
 - **Presidente:** *Patrizia Cenci (Pg)*
 - **Titolari:** *Rosa Alba (LNS), Paola Fabbri (Fe), Loredana Fioretti (LNF), Domenico Rizzi (Pi), Ilaria Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1), Paola Spolaore (LNL), Liliana Ubaldini (AC)*
 - **Supplenti:** *Silvia Capelli (FI), Antonia Ghiselli (CNAF), Daniela Muscolino (AC), Patrizia Nicoli (Bo), Giovanni Passaleva (Fi), Paola Pilloni (To), Giovanna Ruggieri (LNS),*

Pari Opportunità: quadro normativo europeo

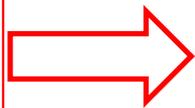
- Il trattato istitutivo della Comunità europea (1957) sancisce il principio della **parità di retribuzione** tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore
- Il trattato di Amsterdam (1999) amplia la portata del principio di parità inserendo la **promozione dell' eguaglianza tra uomini e donne nell'elenco delle finalità perseguite dalla Comunità europea**, sia prevedendo azioni positive esplicite per la sua attuazione che invitando gli stati membri a proporre misure concrete, sotto forma di vantaggi specifici diretti, per facilitare l'accesso al mondo del lavoro del sesso sottorappresentato e per eliminare o compensare svantaggi nelle carriere professionali
- Nella riunione di Nizza del Consiglio Europeo (2000), i presidenti del Consiglio, del Parlamento e della Commissione redigono la **Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea stabilendo il principio fondamentale della parità tra donne e uomini nei termini seguenti:**
 - *La parità deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio di parità non osta al mantenimento o alla adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*

A cura di Daniela Muscolino

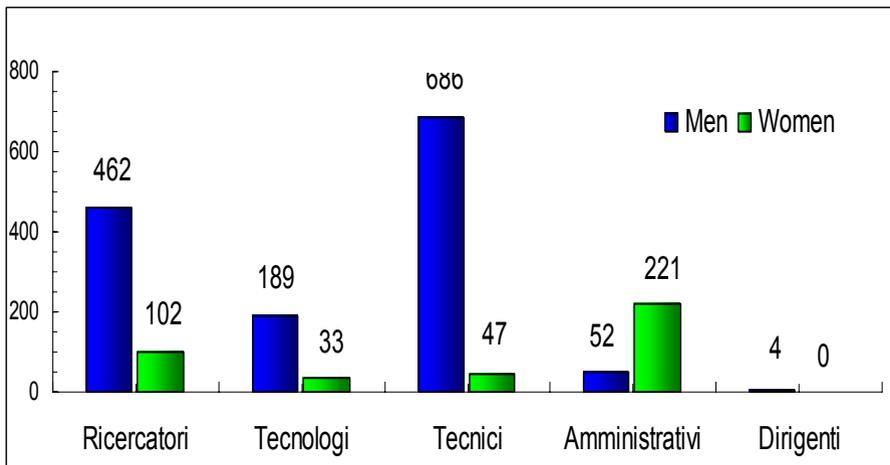
FUNZIONI:

- **DI RIFLESSIONE:** per mettere a fuoco problemi concreti inerenti le pari opportunità e individuare azioni in favore del personale allo scopo di migliorarne la qualità della vita e valorizzarne le capacità, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi dell'azione amministrativa
- **CONSULTIVA:** per definire in modo dinamico il flusso delle informazioni tra Ente 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 CPO INFN si colloca come una struttura di supporto all'Istituto per affrontare nella azione amministrativa ogni problematica legata alla attuazione delle pari opportunità intese nel senso più ampio



Le donne nell'INFN sono il 22.4% del personale (dati dicembre 2002)
 Escludendo i ruoli amministrativi questa percentuale scende a 11.9%



	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	564	102	18.1
Tecnologi	222	32	14.4
Tecnici	733	47	6.4
Amministrativi	273	221	81.0
Dirigenti Amministrativi	4	0	0.0
Totale INFN	1'796	402	22.4

- I dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini (segregazione verticale di genere) sia per ricercatori e tecnologi che nel settore amministrativo:
 - solo il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne
 - nessuna donna è presente tra i Dirigenti Amministrativi
 - una sola donna - rappresentante ministeriale - è presente attualmente tra i membri del Consiglio Direttivo

- La legge 125/91 codifica, per la prima volta in Italia, le AZIONI POSITIVE come misure tese a
 - realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro
 - rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità
 - favorire l'occupazione femminile
- **INFN - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2002-04:** approvato con delibera C.D. n. 7485 del 20 dicembre 2001, viste le proposte del CPO; i punti più rilevanti riguardano l'attuazione di azioni relative a:
 - *Informazioni statistiche: le statistiche di genere*
 - *Sensibilizzazione: informazione e formazione*
 - *Trasparenza nella gestione dell'ente*
 - *Armonizzazione tra la vita personale e vita professionale*
 - *Qualità dell'ambiente di lavoro: codice di comportamento*

Piano Triennale INFN (2002-2004) di Azioni Positive

- **Statistiche di genere:** diffusione dei dati per genere sul personale dipendente ed associato
- **Informazione e formazione:** diffusione di informazioni ed organizzazione di iniziative ed incontri in cui si espone la situazione di genere del personale; attenzione alla ammissione delle donne ai corsi di formazione in proporzione alla richiesta di partecipazione; riferimento, nei programmi divulgativi, al contributo delle donne nella ricerca.
- **Trasparenza:** pubblicazione della composizione degli Organi Istituzionali dell'Istituto, di commissioni, comitati e gruppi di lavoro nominati dal Presidente, degli incarichi attribuiti dai Direttori e di tutte le cariche elettive locali; istituzione di una anagrafe delle competenze su base volontaria del personale alla quale riferirsi per l'attribuzione di mansioni ed incarichi
- **Armonizzazione tra la vita personale e professionale:** sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile; destinazione di risorse per contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare; sostegno alla maternità e alla paternità di assegnatari di borse di studio e assegni di ricerca dell'INFN
- **Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro:** adozione di procedure interne che regolamentino casi di molestia e discriminazione nell'ambiente di lavoro

- **Approvato con delibera C.D. n. 8282 del 31 ottobre 2003 il *Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN***
 - *Attuazione del piano triennale azioni positive*
 - *Presupposto: atti e i 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 anche di coloro che ne sono a conoscenza.*
 - *Obiettivo: tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e protezione dei diritti fondamentali - dignità, libertà, uguaglianza - dei lavoratori attraverso la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona*
 - *Basato sulla normativa più attuale vigente nella UE in materia di:*
 - *tutela della dignità di donne e uomini nell'ambiente di lavoro,*
 - *attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e per quanto riguarda le condizioni di lavoro;*
 - *mobbing (discriminazioni e molestie di carattere psicologico)*
 - *molestie sessuali*

- Il consigliere di fiducia:
 - persona esterna all'ente incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti vittime di comportamenti lesivi della dignità della persona
 - scelto all'esterno dell'Ente tra persone con esperienza ed indipendenza idonee a svolgere il compito previsto
 - nominato dal Presidente INFN, previo parere favorevole del CPO
 - può avvalersi di consulenti
 - suggerisce soluzioni di natura informale
 - denuncia il fatto al Direttore della struttura ed avvia la procedura formale
- Procedure
 - informale di mediazione
 - formale, secondo la procedura penale e le disposizioni di natura legislativa e/o contrattuale in vigore in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro

Il CPO INFN si è attivato per identificare soggetti idonei a ricoprire il ruolo di Consigliere di Fiducia, in modo da inoltrare al Presidente la indicazione di una persona con competenze ed esperienza ritenute adatte al ruolo di Consigliere

- Il codice è uno strumento di semplice utilizzo, per risolvere nella maniera più serena e diretta questioni delicate legate alla coesistenza nell'ambiente di lavoro
- **IMPORTANTE** rendere operativo il codice al più presto, con la nomina del consigliere di fiducia, ed invitare tutti a farne uso
- Il consigliere di fiducia, persona di provata competenza, ed esterna all'Ente, analizzando le situazioni come "super-partes", ed avvalendosi, se necessario, di consulenze esterne, è in grado di suggerire soluzioni personalizzate dei problemi nel rispetto della privacy di ognuno, e può dirimere i casi più complicati
- L'esperienza maturata nel tempo attraverso l'applicazione del Codice di Comportamento e la valutazione del tipo di casi affrontati, in aggiunta ad una collaborazione stretta con il Consigliere di Fiducia, saranno il modo migliore per mettere a punto ed ottimizzare l'uso del Codice stesso
- L'adozione del Codice costituisce una notevole innovazione e il suo corretto utilizzo assicura una migliore qualità dell'ambiente di lavoro

- Politiche di Conciliazione: promozione di iniziative per armonizzare i diversi tempi della vita quotidiana, relativi alla sfera familiare e privata e a quella professionale, che vanno ristrutturati in modo da non considerare prioritario il tempo dedicato al lavoro
- Presupposti indispensabili per la parità tra donne ed uomini:
 - partecipazione equilibrata di uomini e donne all'attività professionale e alla vita familiare
 - equa partecipazione di donne e uomini al processo decisionale
- Il problema della promozione del lavoro femminile e della sua qualità è di natura culturale:
 - è importante elaborare nuovi modelli per conciliare carriera e famiglia rispecchiando esigenze e scelte specifiche delle donne, in modo da superare stereotipi culturali e mentali fortemente radicati, che sono tra i motivi principali della distribuzione disuguale delle donne e degli uomini nel lavoro, e che spesso le donne stesse perpetuano con l'educazione, trasmettendo ruoli diversi ai figli maschi e alle figlie femmine:
 - la funzione affidata alla donna come madre e moglie nell'ambito domestico
 - il "lavoro degli affetti", addossato alla donna in maniera pressoché esclusiva

- E' uno dei punti chiave della politica della Unione Europea per la attuazione delle pari opportunità: l'obiettivo di portare il tasso di occupazione femminile al 60% entro il 2010 inevitabilmente richiede l'attuazione di sistemi che permettano alle donne di accedere al mercato del lavoro e di occuparlo in modo stabile
- Le politiche di conciliazione prevedono proposte concrete per ristrutturare i tempi della vita di ognuno, riassumibili in due filoni:
 - flessibilità dell'orario di lavoro (telelavoro, nuovi modelli di orario, etc)
 - gestione del lavoro di cura, relativo principalmente a:
 - bambini e ragazzi, secondo ogni esigenza (dalla infanzia alla adolescenza, tempo pieno, centri estivi, etc)
 - assistenza agli anziani
- Principale normativa italiana di riferimento:
 - Legge n. 125 del 10 aprile 1991 : Azioni Positive per la Realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
 - Legge 53: sostegno della maternità e paternità (congedi parentali)
 - Legge 289/2002 (Finanziaria 2003) art. 91: asili nido nei luoghi di lavoro (finanzia e quindi di fatto ripristina gli asili nido aziendali - aboliti attorno agli anni '70 - con l'istituzione di un fondo di rotazione parzialmente a fondo perduto destinato ai datori di lavoro che realizzino nidi o micro-nidi aziendali)

- **Ambito del CPO:** politiche di **conciliazione e pari opportunità**, per farsi **promotore** di iniziative come anche previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive: nessun vero "potere" diretto del CPO, ma azione di **informazione, coordinamento e promozione**
- Misure di conciliazione presenti in tre punti del Piano Triennale:
 - 3) Studio e attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa di legge vigente, che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità degli assegnatari di borse di studio e di assegni di ricerca dell'INFN
 - 4) Studio ed eventuale sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile durante le assenze per gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e i contratti collettivi di lavoro
 - 5) Avvio di apposita trattativa con le Organizzazioni Sindacali per l'impiego di una quota di risorse destinate ai benefici assistenziali e sociali per l'erogazione di contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare
- Nel Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN, stipulato il 3.11.2003, è 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 (da regolamentare):
 - in merito a tale articolo, il CPO ha segnalato, nel dicembre 2003, l'opportunità che nella regolamentazione in corso di definizione 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

- Organizzato dal CPO nel novembre 2003 a Roma il seminario *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?* come momento formativo sulle problematiche di conciliazione
- **Punto di partenza per elaborare proposte verso la conciliazione:** entrare in contatto diretto con le realtà locali dell'INFN, collaborando con i **rappresentanti del personale e dei ricercatori** INFN, per discutere studi di fattibilità relativi a proposte da portare avanti in collaborazione tra CPO, rappresentanti del personale e dei ricercatori, dirigenza INFN e sindacati
- Stabilito un **contatto tra CPO INFN** e il **coordinamento dei CPO delle Università**, nelle quali alcune iniziative, sotto forma di servizi a disposizione per i dipendenti, sono già state attuate: interesse a collaborare sul tema della conciliazione
- Numeri piccoli nell'INFN e distribuiti sul territorio nazionale (l'INFN ha una dimensione totale simile a quella di una Università media): indubbiamente utile una **sinergia** con Università (ed altri enti che risiedono nelle stesse strutture o nelle vicinanze) per attuare azioni concrete o prevedere servizi
- Indispensabile strumento di lavoro iniziale: **indagine** (ad es. questionario) per stabilire la natura delle difficoltà incontrate nel conciliare lavoro e famiglia in modo da identificare soluzioni praticabili e redigere un progetto con programma di attuazione progressivo

- In corso una indagine preliminare tra i dipendenti INFN nella direzione di valutare la necessità di servizi di supporto per il lavoro di cura dei figli
- Alcune possibilità per fornire servizi:
 - **Convenzioni Università-Sezioni INFN:** apparentemente semplice ed immediato utilizzare i fondi stanziati per le convenzioni vigenti, attraverso le quali è possibile finanziare le Sezioni al di fuori delle quote previste per i sussidi per dipendenti (vincolate per legge all' 1% del bilancio ed erogate per contrattazione sindacale), ma:
 - ★ non è ovvio che siano facilmente praticabili perché a loro volta le Università hanno convenzioni basate sui sussidi stabiliti dal contratto di lavoro per i propri dipendenti
 - ★ i Laboratori non hanno convenzioni con Università
 - **Sussidi (contratto di lavoro, 1% del bilancio):** fondi limitati per necessità diverse
 - Voce in capitolo nel bilancio di sezione per asili-nido?
 - Cosa altro?
- Informazioni iniziali utili:
 - verifica dei servizi già attivati dalle Università
 - valutazione delle necessità locali
- Come procedere? Informazione, discussione e confronto di opinioni