

per un codice del benessere al lavoro

presentazione del

*Codice di Comportamento per la tutela della dignità della persona
ed incontro con la Consigliera di Fiducia dell'INFN*

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



*Laboratori Nazionali del Sud e Sezione INFN di Catania
Catania, 27 giugno 2005*

- ❖ Il contesto delle Pari Opportunità
- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità: *normativa e funzioni*
- ❖ INFN e Pari Opportunità:
 - *Il CPO dell'INFN*
 - *Inquadramento del personale INFN*
 - *Il Piano Triennale di Azioni Positive*
 - *Codice di comportamento e Consigliera di Fiducia*
- ❖ Conclusioni

Contesto delle Pari Opportunità

- ❖ **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
- ❖ **Trattato di Nizza (2000): Carta dei Diritti Fondamentali della UE**
 - stabilisce il principio fondamentale di parità di diritti e di opportunità tra uomini e donne:
"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio di parità non osta al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"



LE AZIONI POSITIVE

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*

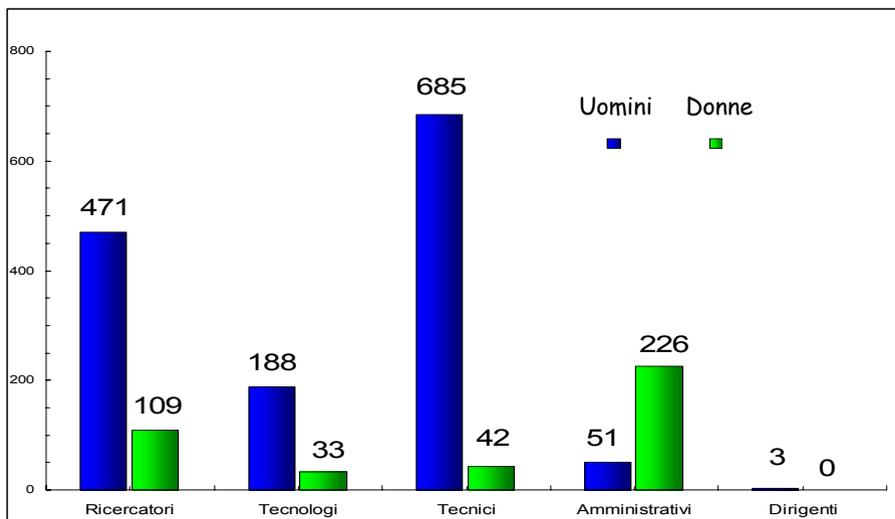
Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

- ❖ 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 dal Presidente in rappresentanza dell'INFN e delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentate nell'Istituto (CGIL, CISL, UIL, Anpri)
- ❖ **Composizione attuale del CPO INFN (2003-2005):**
 - **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>

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
Totale INFN	1'808	410	22.7

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

❖ 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 stata presente ai vertici della carriera nel settore amministrativo fino ad ora*
 - *una donna attualmente ricopre una posizione di dirigente amministrativo*
- *la componente femminile è quasi assenti negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, è meglio rappresentata negli organi scientifici elettivi*
 - *recentemente nominata la prima donna presidente di commissione scientifica nazionale*

- ❖ La legge 125/91 codifica per la prima volta 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
- ❖ Il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN - approvato con delibera CD del 25.02.2005, viste le proposte del CPO - prosegue, senza soluzione di continuità, il percorso iniziato con il precedente PT 2002-2004
- ❖ 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 PTAP 2005-2007 prevede esplicitamente la **verifica periodica della attuazione** delle azioni proposte, effettuata in collaborazione con il CPO

- ❖ Nel PTAP 2005-2007 dell'INFN vengono promossi 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, 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:
 - *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*

- ❖ 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 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*

❖ 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. In stadio conclusivo, 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 adottato 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 di sensibilizzazione prevista nel 2005:
 - tre seminari di carattere formativo/informativo - promossi dall'Istituto in collaborazione con il CPO - sul tema del benessere nell'ambiente di lavoro - studio, strumenti e prospettive - sono previsti nel corso del 2005 presso sedi diverse dell'INFN per presentare al personale dell'Istituto il Codice di Comportamento, la Consigliera di Fiducia e la sua attività e per approfondire temi e fenomeni oggetto del Codice:
 - A Frascati (27 aprile): interventi di carattere generale - introduzione al Codice di Comportamento adottato dall'INFN; figura e attività della Consigliera di Fiducia, tra codice di condotta e mediazione; approfondimenti in tema di benessere e lavoro
 - comportamenti lesivi del benessere di individuo e organizzazione: molestie, discriminazioni, mobbing
 - modelli organizzativi: criticità, fattori di rischio, comportamenti virtuosi e prevenzione
 - strumenti e strategie: analisi conoscitive, interventi formativi, valorizzazione delle risorse umane
 - A Catania (27 giugno): il benessere organizzativo in relazione agli aspetti medici della sicurezza negli ambienti di lavoro (grazie a ospiti e relatori odierni!)
 - Il rischio psico-sociale e la valutazione del medico competente
 - Il mobbing: aspetti di medicina del lavoro
 - A Ferrara (inizio novembre) - programma da definire

- ❖ Il percorso verso le **Pari Opportunità** richiede una 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*
 - *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** adottato stabilisce misure ed obiettivi posti dall'Istituto nella propria strategia per le Pari Opportunità; la **attuazione del Piano** ha importanza paragonabile a quella dell'adozione del Piano, e la sua **verifica periodica** è esplicitamente prevista
- ❖ Il **benessere organizzativo** è presupposto indispensabile per la **valorizzazione** delle persone che lavorano e per la **qualità dell'attività** svolta da ognuno
 - *La possibilità di prevenire situazioni nocive all'ambiente di lavoro, grazie a strumenti e figure adottati per questo scopo, costituisce un'importante innovazione ed un mezzo concreto a disposizione del personale per la salvaguardia della qualità dell'ambiente di lavoro*
 - *Per questo è indispensabile l'attività divulgativa - e quindi formativa - del personale dell'Istituto ad ogni livello, ruolo e qualifica professionale, per una ampia interiorizzazione dei principi contenuti nel Codice e come esercizio di consapevolezza nella propria attività*
 - *Lo scopo e la sfida per tutti è il poter lavorare in un ambiente sempre più sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati a correttezza, reciproco rispetto della libertà e della dignità delle persone e alla valorizzazione di meriti, capacità e potenzialità di ognuno*