

Ci piace lavorare

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



Sezione INFN di Ferrara, 4 novembre 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 2005-2007*
 - *Codice di comportamento e Consigliere di Fiducia*
- ❖ 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 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*

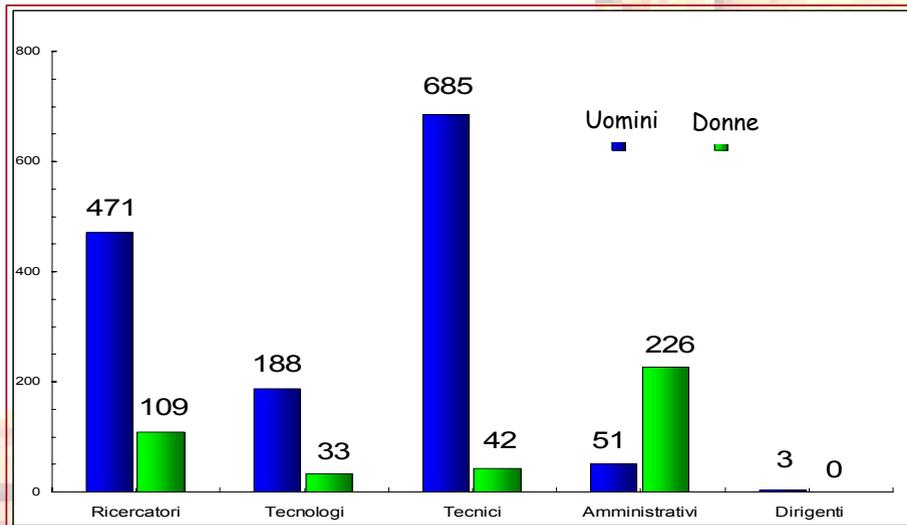
➤ PROPOSITIVA:

- *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)*

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



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)

- ❖ Il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne
- ❖ Fino a poco fa nessuna donna aveva mai raggiunto i vertici della carriera nel settore amministrativo
 - 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
 - sono state recentemente nominate la prima donna presidente di commissione scientifica nazionale, ed una direttrice di sezione

- ❖ 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*



Conciliazione tra vita professione e vita privata

- ❖ 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:
 - *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*

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 in tema di **benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro** presenti nel PTAP 2005-2007 riguardano due argomenti:

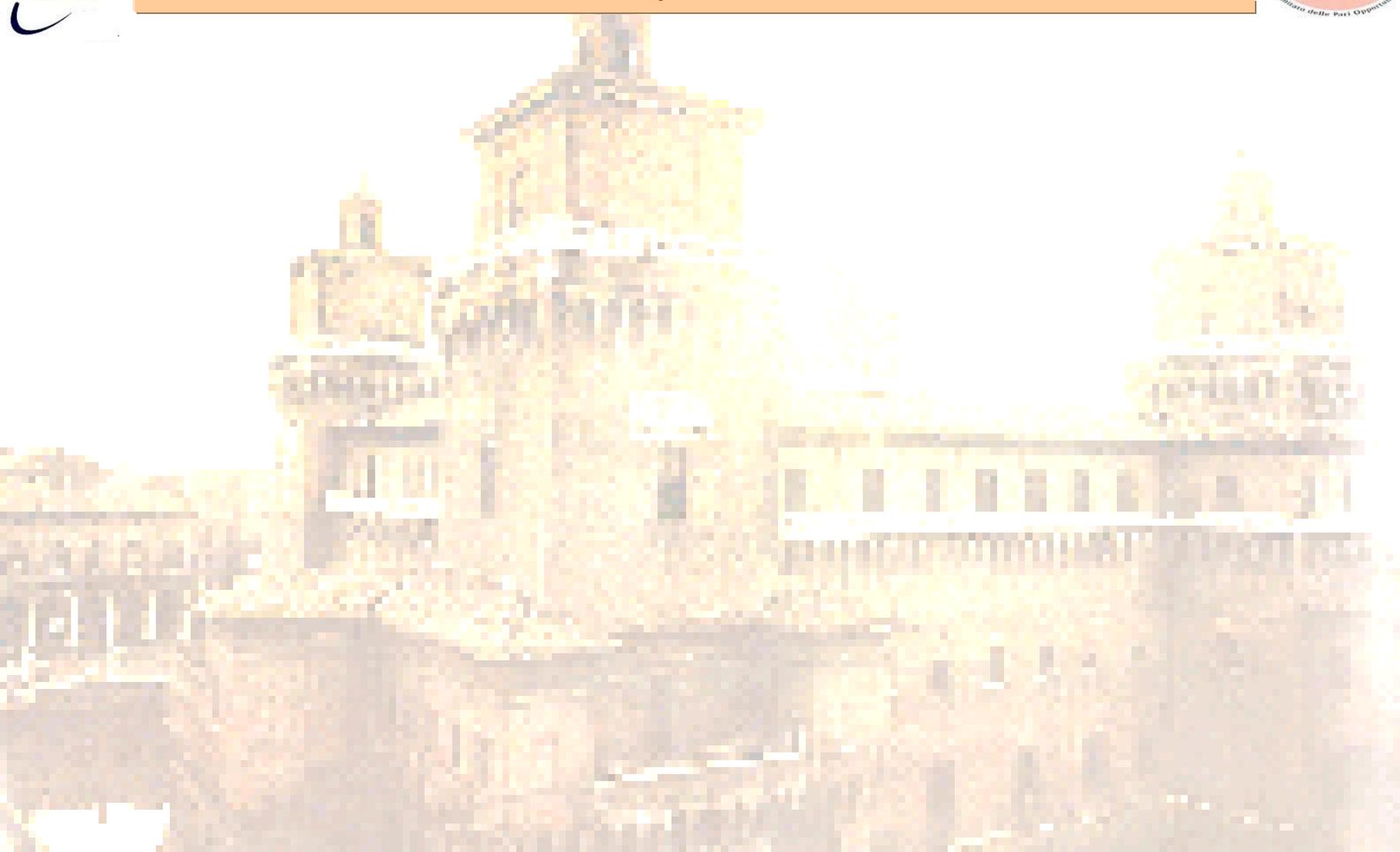
- ❖ *l'attività legata al Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN e al programma di lavoro del Consigliere di Fiducia, ruolo previsto dallo stesso Codice e recentemente assegnato*
- ❖ *il tema della Salute in ottica di genere che 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 fase conclusiva, costituito da tre momenti diversi:
 - *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, 92 persone)*
 - *distribuzione di un questionario per una 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)*
 - *analisi dei dati conclusa: risultati presentati in un convegno conclusivo ad inizio 2006*

- ❖ 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 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.
- ❖ Questo seminario è parte del programma di sensibilizzazione previsto nel 2005 e prosegue senza soluzione di continuità l'attività formativa svolta nel corso dell'anno con gli incontri di *Frascati* (27 aprile) e di *Catania* (24 giugno), organizzati 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.
- ❖ Programma del seminario di Ferrara (grazie a organizzazione locale, relatori ed ospiti):
 - *Il Codice di Comportamento adottato dall'INFN - Paola Fabbri, CPO INFN*
 - *Figura e attività della Consigliera di Fiducia, tra codice di condotta e mediazione - Laura Calafà, Consigliere di Fiducia dell'INFN*
 - *Approfondimenti in tema di benessere e lavoro - studi, strumenti e prospettive - negli interventi, coordinati da Gian Guido Balandi - giuslavorista dell'Università di Ferrara - di*
 - *Chiara Drago - mediatrice e consigliera di fiducia*
 - *Rosa Margherita Marinoni - psicologa mediatrice e didatta di mediazione*
 - *Silvia Tisato - medico del lavoro*

- ❖ Il percorso verso le **Pari Opportunità** richiede una collaborazione stretta tra molti attori all'interno dell'Istituto - dirigenza, personale, CPO, OOSS - 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 della sua adozione, e la 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 il più possibile 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*



- ❖ La piattaforma d'azione di Pechino stabilita in occasione della IV Conferenza Mondiale ONU sulle Donne (1995) introduce una strategia operativa per la promozione dell'uguaglianza di genere chiamata *gender mainstreaming*
- ❖ L'Unione Europea adotta il *gender mainstreaming* come strategia ufficiale per la valorizzazione delle prospettive di genere e l'attuazione delle pari opportunità
 - definisce il *mainstreaming* come la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici da parte degli attori coinvolti nei processi di elaborazione delle politiche al fine di incorporare la prospettiva di genere in ogni politica, ad ogni livello ed in ogni fase
 - stabilisce che i governi e gli altri attori devono impegnarsi attivamente e visibilmente per promuovere il *mainstreaming* nell'insieme delle politiche e dei programmi, affinché l'adozione delle decisioni sia preceduta da un'analisi delle loro conseguenze per le donne e per gli uomini
- ❖ Gli strumenti necessari alla attuazione del *gender mainstreaming* sono
 - base giuridica specifica per il principio di parità
 - studi di genere: statistiche e studio dell'impatto di genere prima di ogni azione ed attività, assieme ad un sistema di controllo degli effetti delle stesse
 - modernizzazione della gestione delle risorse umane: trasparenza nelle procedure di reclutamento e assegnazione di promozioni, formazione del personale coinvolto nei processi di reclutamento e di promozione, uso di indicatori appropriati per la valutazione del merito e della eccellenza
 - pedagogia di genere nella formazione
 - misure di conciliazione dei tempi professionali e della vita privata





- ❖ 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 (vd testo L. 125/91):
 - 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.
- ❖ La promozione di azioni positive compete, tra altri organi istituzionali, ai CPO, ai datori di lavoro, alle organizzazioni sindacali

- ❖ 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
 - Ministeri
 - Pubbliche Amministrazioni: enti pubblici non economici (comparto ricerca)
 - Università
 - Enti locali
 - Rete nazionale dei Consiglieri e delle Consigliere di Parità
- ❖ Protocollo di Intesa tra MIUR e il Dipartimento per le Pari Opportunità
 - la realizzazione congiunta di azioni di sostegno, monitoraggio e valutazione degli interventi per la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità uomo-donna
 - firmato nel marzo 2004, operativo fino al 31/12/2006

