



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



Laboratori Nazionali di Frascati
27 aprile 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:
 - *Il Piano Triennale di Azioni Positive*
 - *Codice di comportamento e Consigliera 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 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

"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 in rappresentanza dell'Istituto e delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentate (CGIL, CISL, UIL, Anpri)
- ❖ **Composizione del CPO per il triennio 2003-2005:**
 - **Presidente:** *Patrizia Cenci (PG)*
 - **Titolari:** *Rosa Alba (LNS), Domenico Rizzi (PI), Paola Spolaore (LNL), Liliana Ubaldini (AC), Loredana Fioretti (LNF), Paola Fabbri (FE), Irene Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1)*
 - **Supplenti:** *Daniela Muscolino (AC), Giovanni Passaleva (FI), Silvia Capelli (FI), Antonia Ghiselli (CNAF), Paola Pilloni (TO), 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 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
- ❖ Le azioni positive hanno 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.*

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

- ❖ 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

❖ Le misure per la conciliazione indicate nel PTAP 2005-2007 dell'INFN sono:

- 1) *Indagine e sperimentazione di orario flessibile e di telelavoro.*
- 2) *Studi di fattibilità (ed eventuale attuazione) sull'istituzione di asili nido o stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca.*
- 3) *Studi di fattibilità di servizi di aiuto per la cura dei figli per favorire la partecipazione a congressi e convegni organizzati dall'INFN.*
- 4) *Studi ed eventuale attuazione di provvedimenti compatibili con la normativa vigente che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità per titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN.*
- 5) *Progetto e sperimentazione di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati attraverso forme idonee di affiancamento lavorativo.*

❖ Il PTAP 2005-2007 dell'INFN prevede le seguenti misure:

- 10) *Diffusione attraverso pagina web dei dati in forma collettiva dei rapporti di genere relativi al personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, con contratto di collaborazione ed associato.*
- 11) *Diffusione attraverso pagina web di tutti gli incarichi amministrativo-scientifici con relativa durata e scadenza la cui nomina sia di competenza degli organi istituzionali o dei direttori delle Strutture.*
- 12) *Diffusione attraverso pagina web dei bandi concorso, selezioni, borse di studio, assegni di ricerca con l'indicazione del rapporto di genere del numero di domande pervenute, dei candidati ammessi e della graduatoria dei vincitori.*
- 13) *Facilitare il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e altresì la partecipazione a tutte le commissioni e comitati INFN in congrua percentuale.*
- 14) *Istituzione di una banca dati alimentata su base volontaria relativa ai curricula e competenze di ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi.*

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*

Formazione e informazione nel PTAP 2005-2007

❖ Le misure nel PTAP 2005-2007 dell'INFN sono:

15) Organizzazione di seminari informativi e di orientamento da tenersi presso le strutture dell'INFN, con possibilità di redazione di documentazione e relativo invio alle strutture.

16) Organizzazione di 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.

17) Agevolazione dell'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale, garantendo la partecipazione dei dipendenti ai relativi corsi, anche attraverso modalità che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e familiare, consentendo, altresì, su motivata richiesta, la partecipazione del personale in congedo.

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 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. Prevede tre fasi:

- **Documentazione:** distribuito ai dipendenti delle istituzioni coinvolte un opuscolo informativo - guida ai programmi di prevenzione
- **Seminario di presentazione del progetto:** 4 maggio 2005 c/o ACI - Sala delle Assemblee - Via Marsala, 8 - Roma
- **Ricerca:**
 - *test e screening gratuito a disposizione dei dipendenti ultraquarantenni con sede di lavoro nel Lazio presso unità mobili allestite dalla CRI nelle diverse sedi degli Enti*
 - *distribuzione di un questionario per un'indagine sociologica volta a conoscere le aspettative della popolazione coinvolta nello screening sui temi della salute, della prevenzione e delle pari opportunità*

- ❖ *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:**
 - *seminari di carattere formativo/informativo promossi dall'Istituto in collaborazione con il CPO, presso sedi diverse dell'INFN per presentare al personale dipendente ed associato dell'Istituto il Codice di Comportamento, i fenomeni sociali oggetto del Codice, la Consigliera di Fiducia nominata dall'INFN e la sua attività*
- ❖ **Programma del Seminario odierno:**
 - *Il Codice di Comportamento adottato dall'INFN - Daniela Muscolino, CPO INFN*
 - *Figura e attività della Consigliera di Fiducia, tra codice di condotta e mediazione - Laura Calafà, Consigliera di Fiducia dell'INFN*
 - *Approfondimenti in tema di benessere e lavoro - studi, strumenti e prospettive - negli interventi pomeridiani (grazie ai relatori!)*

- ❖ 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** stabilisce misure ed obiettivi posti dall'Istituto nella propria strategia per le Pari Opportunità
- ❖ **L'attuazione del Piano Triennale** assume un'importanza paragonabile a quella dell'adozione del Piano stesso, e la **verifica periodica della attuazione del Piano** è esplicitamente prevista nel PTAP 2005-2007 dell'INFN
- ❖ Il **benessere organizzativo** è presupposto indispensabile per la valorizzazione delle persone che lavorano e per la qualità dell'attività
 - *La possibilità di prevenire situazioni nocive all'ambiente di lavoro, grazie a strumenti e figure adottati per questo scopo, costituisce una importante innovazione ed un mezzo concreto a disposizione del personale per la salvaguardia della qualità dell'ambiente di lavoro*