

## **CAPITOLO XX: Le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze come elementi di sviluppo di una scienza consapevole**

### **1) Il CUG e il Piano di Azioni Positive**

Sulla base della legge 4 novembre, n. 183 (c.d. Collegato lavoro), con l'art 21, l'INFN, con Disposizione n. 14378 del 14 aprile 2011 del Presidente dell'Istituto, istituisce il Comitato Unico di Garanzia (sito web: [www.infn.it/CUG](http://www.infn.it/CUG)).

Nel 2011, anno di transizione dal CPO al CUG, il nuovo Comitato ha iniziato, presso le Strutture dell'Ente, un percorso di sensibilizzazione inerente le proprie tematiche ed attività, di avvicinamento alle nuove problematiche sul benessere organizzativo e di interazione con la dirigenza dell'ente nel tentativo di formalizzare una modalità di collaborazione continuativa ed efficace. Durante il corso dell'anno il Comitato si è dotato di un regolamento proprio pubblicato sul sito.

#### **❖ Dai Comitati per le Pari Opportunità (CPO) ai Comitati Unici di Garanzia (CUG)**

Le "misure per favorire pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne" sono entrate a far parte delle materie oggetto della contrattazione decentrata (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici) nel 1988 con la nascita dei Comitati per le Pari Opportunità (CPO), costituiti nel pubblico impiego grazie alla contrattazione collettiva. In tale contesto i CPO hanno avuto un ruolo di riflessione e propositivo nell'individuazione di azioni in favore del personale, per tutelare *la dignità della persona e migliorare la qualità della vita lavorativa attraverso una più efficace e sensibile valorizzazione delle capacità di tutte le persone*, coinvolgendole nel processo di trasformazione del modello organizzativo dell'amministrazione.

Nel 2010, con l'art 21, della legge 4 novembre, n. 183, viene istituito, in sostituzione dei CPO e dei Comitati sul fenomeno del *mobbing*, il *Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*.

Il CUG, le cui modalità di funzionamento sono disciplinate da linee guida contenute nella direttiva pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale nr. 134 dell'11 giugno 2011, *ha il compito di assicurare nell'ambiente di lavoro parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua*.

Con l'entrata in vigore della legge 183, per la prima volta *i concetti di parità, di pari opportunità e di benessere organizzativo* diventano un principio generale di riferimento alla base del sistema di valutazione delle performance organizzative delle amministrazioni pubbliche, spingendole a migliorare il loro **funzionamento organizzativo**.

I nuovi e più ampi compiti propositivi, consultivi e di verifica del Comitato richiedono che lo stesso metta a fuoco i problemi concreti che ostacolano la parità, formuli proposte, attui iniziative inerenti le parità e le pari opportunità (piani di azioni positive, promozione di iniziative per il potenziamento delle politiche di conciliazione vita/privata lavoro, etc) e verifichi l'operato dell'amministrazione di appartenenza su tali problematiche.

Appare chiaro che l'attuazione dei principi di cui sopra deve passare attraverso un processo di cambiamento culturale e strutturale in cui il CUG assume un ruolo chiave dovendo operare in collaborazione continua con la dirigenza dell'amministrazione di appartenenza e con tutte le persone che in essa lavorano, chiamandole a contribuire in prima persona.

#### **❖ Le azioni positive**

Nel 2011 l'INFN ha adottato un innovativo Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) relativo al triennio 2011-2013, proposto dal CUG ed approvato dai sindacati. Il Piano nasce sul solco del percorso già tracciato

dal CPO nei PTAP precedenti (2002-04; 2005-07; 2008-10) e si ispira alle strategie proposte dalla Comunità Europea per la realizzazione delle Pari Opportunità fra uomini e donne nella società ed in particolare nella scienza.

Il presente Piano sottolinea come il concetto di parità e di pari opportunità sia non solo una questione di equità ed imparzialità nell'accesso alle opportunità lavorative, ma anche di comprensione dell'influenza che le differenze sia di genere, che generazionali possono aver in termini di cambiamenti strutturali e culturali (diversity management).

Il PTAP vuole essere uno strumento vivo, che serve da spunto, che offre strumenti alla dirigenza e a tutti i dipendenti per valorizzare il talento ed il merito, per attuare il cambiamento culturale verso la parità e la pari opportunità e per perseguire il benessere organizzativo nell'ente.

Il Piano 2011-2013 si pone tre obiettivi, che rientrano nello spirito del programma europeo Horizon 2020 di risoluzione dello squilibrio fra i generi, sfruttando il pieno potenziale dei ricercatori donne e uomini e integrando la dimensione di genere nel contenuto dei progetti al fine di migliorare la qualità della ricerca e stimolare l'innovazione:

- il superamento delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro, tramite la maggiore partecipazione delle donne ai processi decisionali dell'ente (empowerment) ;
- l'identificazione di attività volte ad approfondire la cultura di genere e a migliorare la qualità della vita, tramite conciliazione tempo di lavoro/tempo di cura, indagini sul benessere lavorativo, salute e sicurezza dal punto di vista di genere;
- lo sviluppo di un piano per l'implementazione di una strategia delle risorse umane, che sappia fare della diversità (di genere, generazionale e culturale) una ricchezza per l'ente.

Per il perseguimento dei suddetti obiettivi, il PTAP indica un ristretto numero di misure e comportamenti (che l'amministrazione potrà adottare con propri atti regolamentari per assicurarne stabilmente l'applicazione) che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari che vengono suddivisi nelle seguenti aree di intervento:

- Valorizzazione delle Risorse Umane
- Elaborazione di una strategia delle risorse umane per i ricercatori
- Statistiche di genere e generazionali
- Promozione della cultura di genere
- Salute e benessere organizzativo

#### 1. Valorizzazione delle Risorse Umane.

Promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali e monitorare il raggiungimento dell'obiettivo del 25% richiesto dalla Commissione Europea.

Introduzione di una BEST PRACTICE tramite delibera dell'Ente: ampliamento a tutte le commissioni giudicatrici dell'ente della norma stabilita dall'art. 9, comma secondo, del d.P.R. n. 487/1994 che stabilisce che almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso sia riservato alle donne “ *salvo motivata impossibilità* ”, ponendo l'attenzione all'implementazione di un futuro vero equilibrio di genere (50% ).

Inserimento nei bandi di concorso del richiamo alla legge italiana (art. 48 del D.lgs. 198/2006) al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi (a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione).

**NORME SULLA TRASPARENZA:** Istituzione di una banca dati per ogni concorso con i curricula dei concorrenti e dei commissari. Rendere i curricula pubblici all'interno del portale INFN. Rendere visibili le competenze riconosciute per l'attribuzione di responsabilità e di incarichi e per accrescere l'oggettività delle valutazioni nell'espletamento dei concorsi. Rendere pubblici i curricula di tutti i dipendenti all'interno del portale INFN.

Identificazione delle buone/non-buone prassi per la promozione della partecipazione delle persone alla strategia scientifica e organizzativa dell'Istituto.

Individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'Istituto.

Definizione di azioni atte a conciliare il tempo di lavoro ed il tempo di vita privata

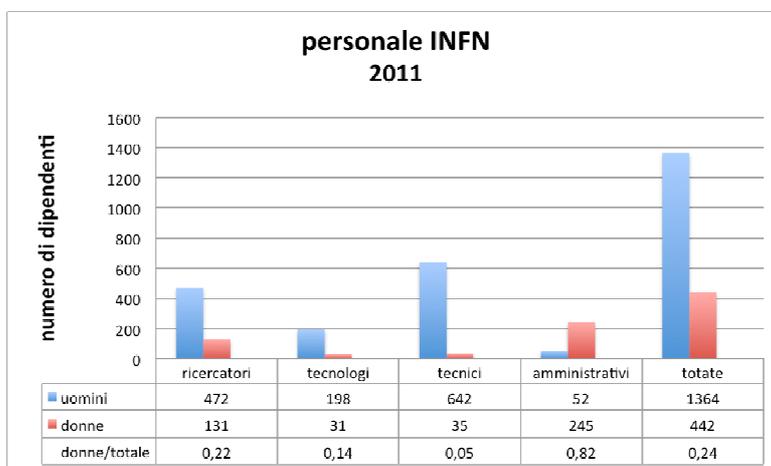
## 2. Elaborazione di una strategia delle risorse umane per i ricercatori

Identificare misure che conducano all'elaborazione e all'adozione di una strategia delle risorse umane per i ricercatori (HRS) definita sulla base della "Human Resources Strategy for Researchers", messa a punto dalla Commissione Europea ("**Migliori carriere e maggiore mobilità: una partnership europea per i ricercatori**") -COM/2008/317) per l'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori. La verifica dell'attuazione dell'HRS e valutazione della necessità di eventuali modifiche viene effettuata massimo ogni due anni.

## 3. Statistiche di genere e generazionali

Il personale INFN a tempo indeterminato conta, a dicembre 2011, 1806 dipendenti; le donne sono solo 442, pari al 24% del totale. Le ricercatrici donna sono 131, pari al 22% dei ricercatori, 31 sono le tecnoghe (14%), 35 le tecniche (5%), 245 le amministrative (82%).

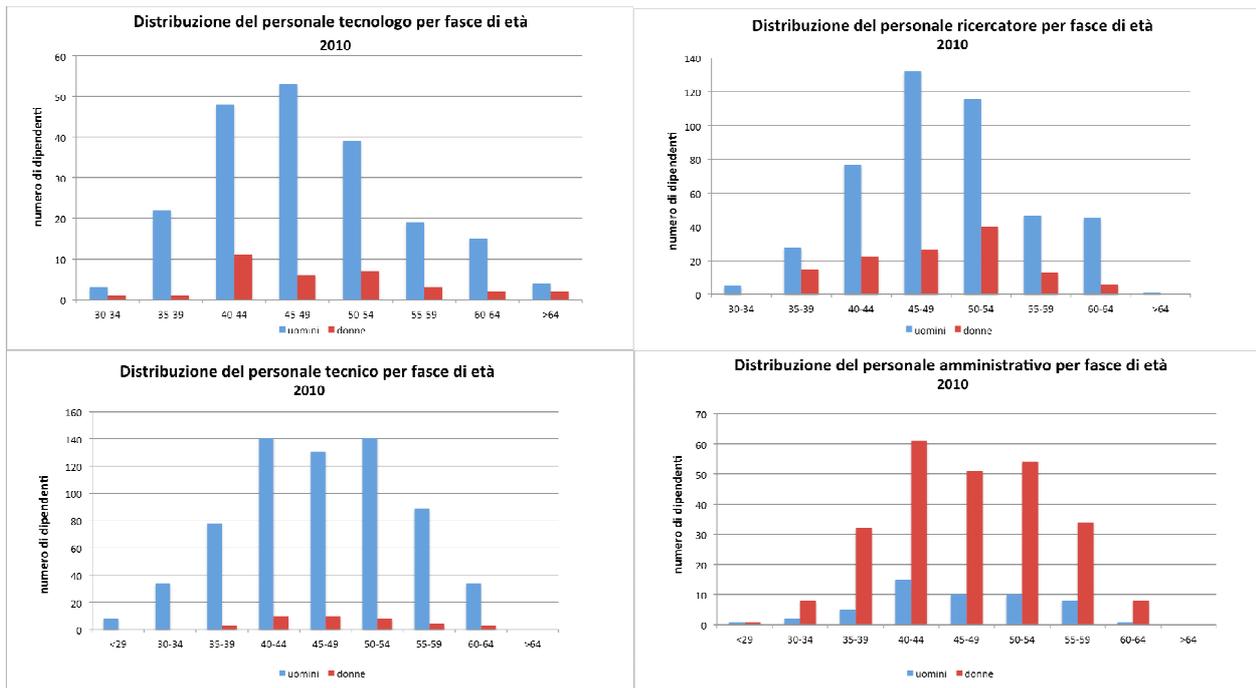
Figura 1. Distribuzione del personale assunto a tempo indeterminato nei diversi profili, separatamente per donne e uomini.



Mentre il numero di dipendenti e la frazione di donne nei diversi profili è rimasto pressoché costante negli ultimi 10 anni, la distribuzione per fasce di età del personale è variata considerevolmente portando a un complessivo sensibile invecchiamento; invecchiamento dovuto sia alla significativa diminuzione delle assunzioni sia all'incremento dell'età dei neo-dipendenti.

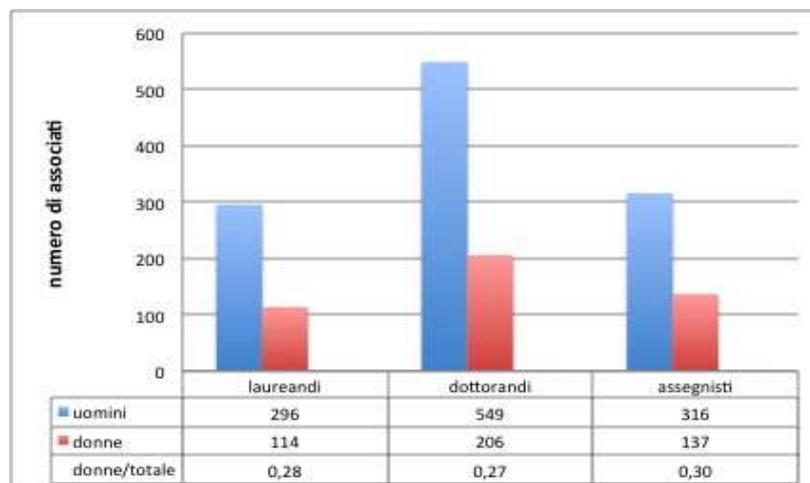
A titolo di esempio riportiamo in Figura 2 le distribuzioni delle varie tipologie di personale per fasce di età aggiornate a dicembre 2010.

**Figura 2. Distribuzione del personale per fasce di età, separatamente per donne e uomini, nei diversi profili.**



Il personale sotto i 40 anni rappresenta ora solo il 16%, fortemente in calo rispetto al 30% del 2003, variando dal 13% dei ricercatori al 19% dei tecnici. Nel 2003 queste frazioni erano 20% e 35%, rispettivamente. Uno dei problemi conseguenti alla carenza di giovani è sicuramente il trasferimento di competenze tra generazioni, si pensi ad esempio al trasferimento di competenze tecniche nelle piccole sezioni. Inoltre, per i ricercatori, si riscontra che la diminuzione di assunzioni è più grande per le giovani donne che per gli uomini, il che comporta una maggiore disparità di genere tra le nuove generazioni. Le donne sotto i 50 anni rappresentavano, infatti nel 2003, il 76% della popolazione femminile riducendosi al 52% nel 2010, mentre gli uomini al di sotto dei 50 anni sono passati soltanto dal 68 al 54% .

**Figura 3. Numero di laureandi, dottorandi e assegnisti associati all'INFN, separatamente per donne e uomini (dati 2011).**



Uno studio della presenza femminile all'interno dell'ente non può prescindere da un confronto con il personale in corso di formazione, cioè con laureandi, dottorandi e assegnisti con associazione INFN, che rappresentano il bacino di futuri ricercatori e tecnologi.

Le donne vanno dal 27% dei dottorandi al 30% degli assegnisti. Questi dati ben si accordano con quelli del MIUR degli ultimi 15 anni, secondo i quali le donne sono state costantemente il 27-30% tra coloro che hanno completato il PhD in Fisica in Italia. Si evidenzia quindi una diminuzione significativa della presenza femminile nel passaggio a posizioni a tempo indeterminato, considerato che fino al 2008 le ricercatrici con meno di 45 anni nell'INFN erano solo il 19%. Un leggero miglioramento si è avuto con le assunzioni del 2009 e più recentemente in seguito al concorso nazionale del 2010, in cui sono state assunte 10 donne su 37 posti disponibili (27%); le donne che avevano applicato erano il 26%.

Per cercare di capire sia il ruolo che il contributo femminile nell'Ente, è necessario portare avanti un'analisi più complessa che entri nello specifico delle diverse Commissioni Scientifiche e che tenga conto anche del personale associato.

Dai dati dei Consuntivi Scientifici, al momento i dati disponibili completi sono quelli relativi al 2010, risulta la seguente distribuzione per le cinque Commissioni Nazionali (in tabella è riportato la frazione di donne rispetto al totale per ogni voce)

[Table 2. Frazione di donne nelle differenti commissioni scientifiche nazionali, dati dei consuntivi scientifici 2010](#)

	<u>CSN1</u>	<u>CSN2</u>	<u>CSN3</u>	<u>CSN4</u>	<u>CSN5</u>
<b><u>Responsabili nazionali</u></b>	<b><u>22%</u></b>	<b><u>20%</u></b>	<b><u>33%</u></b>	<b><u>6%</u></b>	<b><u>10%</u></b>
<b><u>Responsabili locali</u></b>	<b><u>23%</u></b>	<b><u>15%</u></b>	<b><u>21%</u></b>	<b><u>11%</u></b>	<b><u>18%</u></b>
<b><u>Coordinatori</u></b>	<b><u>31%</u></b>	<b><u>26%</u></b>	<b><u>38%</u></b>	<b><u>18%</u></b>	<b><u>6%</u></b>
<b><u>FTE INFN</u></b>	<b><u>17%</u></b>	<b><u>15%</u></b>	<b><u>20%</u></b>	<b><u>12%</u></b>	<b><u>12%</u></b>
<b><u>FTE Università</u></b>	<b><u>19%</u></b>	<b><u>20%</u></b>	<b><u>23%</u></b>	<b><u>12%</u></b>	<b><u>28%</u></b>
<b><u>Presentazioni a conferenze</u></b>	<b><u>28%</u></b>	<b><u>29%</u></b>	<b><u>33%</u></b>	<b><u>15%</u></b>	<b><u>35%</u></b>
<b><u>Tesi PhD INFN</u></b>	<b><u>31%</u></b>	<b><u>55%</u></b>	<b><u>58%</u></b>	<b><u>17%</u></b>	<b><u>35%</u></b>

E' interessante notare come la presenza delle donne non sia uniforme nelle varie Commissioni Nazionali Scientifiche. Si vede, per esempio, che nelle commissioni 2 e 3 le dottorande superano gli uomini, mentre costituiscono il 31%, 35% e 17% nelle commissioni 1, 5 e 4. Dalla Tabella 1, si vede che, per tutte le CNS, la produzione scientifica delle donne valutata in termini di presentazioni a conferenze, è maggiore della loro presenza numerica.

Nelle commissioni 1, 2 e 3 la presenza femminile in posizioni di responsabilità è maggiore della loro presenza numerica; le donne sono solo il 15-23% in termini di FTE, la percentuale di donne tra i responsabili locali varia dal 15% al 23%, ma sale al 22-33% tra i responsabili nazionali e al 26-31% tra i coordinatori locali, carica di tipo elettiva. Appare più critica la presenza delle donne nel gruppo teorico, dove rappresentano solo il 6% dei responsabili nazionali pur essendo il 12% degli FTE.

Una disparità simile sulla distribuzione femminile nei gruppi di ricerca si ritrova anche quando si analizza il personale non INFN con associazione scientifica (Ricercatori/Professori Universitari) e con incarico di ricerca.

**Figura 4. Personale universitario a tempo indeterminato con associazioni scientifica, separatamente per donne e uomini .**



La Figura 4 mostra che le ricercatrici teoriche, benché presenti fra gli associati (il dato assoluto è simile a quello del Gruppo 1 o 3), risultano in percentuale molto di meno delle ricercatrici sperimentali. Complessivamente il numero di donne con associazione INFN è minore del numero di ricercatrici con posizione a tempo indeterminato nell'INFN.

Critica rimane la carriera per le donne o la loro presenza in posizioni di responsabilità. Per i ricercatori e i tecnologi, ad esempio, la probabilità di diventare dirigente di ricerca è doppia per gli uomini rispetto alle donne. Le donne dirigenti di ricerca sono in tutto 14 su 131 ricercatrici (11%), mentre gli uomini dirigenti di ricerca 103 su 472 con una percentuale del 22%, esattamente doppia rispetto alle donne. Analogamente tra i tecnologi, le donne dirigenti sono il 10% delle tecnologhe (3 su 31) mentre gli uomini dirigenti sono il 17% dei tecnologi (40 su 238). Le dirigenti di ricerca donna sono inoltre concentrate in alcune sezioni, con una sola donna dirigente di ricerca in tutto il sud e una in tutto il nord-est.

Nella giunta esecutiva c'è per la prima volta una donna, 4 sono gli uomini. Nel consiglio direttivo ci sono 3 donne e 33 uomini. Infine, le donne evaporano nelle commissioni tecniche e scientifiche, rimanendo una frazione rilevante solo nei soli comitati CUG (66%), OIV (66%), comitato scientifico dei laboratori del Sud (42%, 3 su 7), disciplinare (33%) mentre sono completamente assenti nei comitati scientifici di Frascati, Legnaro, Gran Sasso (25 uomini).

Una nota certamente positiva è la presenza di donne italiane in posizioni di responsabilità all'estero: Fabiola Giannotti spokesperson di Atlas, Patrizia Rossi nominata vice-direttore della Divisione Fisica del Jefferson Lab negli Stati Uniti, per citare solo alcuni casi.

#### 4. Promozione della cultura di genere

Stabilire un linguaggio comune

Implementazione di un linguaggio non sessista nei documenti ufficiali dell'ENTE

Organizzazione di corsi di formazione, seminari e workshop sulle normative e strategie italiana ed europea relative alle tematiche di genere per la formazione-informazione del personale ai vari livelli, compresa la dirigenza.

Definizione dei moduli didattici per la promozione della cultura di genere da inserire nei corsi di formazione nazionali dell'Istituto.

#### 5. Salute e benessere organizzativo

Il Testo Unico in materia di Sicurezza (D.Lgs n. 106/09, già D.Lgs. 81/08) pone tutti gli attori del sistema salute e sicurezza di fronte all'obbligo-opportunità di tener conto delle peculiarità legate al genere, all'età, alle provenienze geografiche e culturali dei destinatari degli interventi di prevenzione. Nonostante ciò,

l'approccio d'intervento e le prassi operative in tema di salute e sicurezza sul lavoro sono, a oggi, da ritenersi ancora di tipo "neutrale rispetto al genere", benché gli interventi e le scelte che appaiono neutrali rispetto al genere possano avere un diverso effetto sulle donne e sugli uomini, anche quando tale effetto non è voluto né previsto.

In tale contesto il Comitato si adopererà per l'adozione di programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in ottica di genere e riguardo alle fonti di stress lavoro-correlato (lavoro in correlazione con la commissione CNPISA) .

Nella prospettiva di rispetto dei citati obblighi di legge, nel 2006 l'INFN promuove il progetto "Benessere organizzativo e management", proposto dalla Consiglieria di Fiducia e sostenuto dal CPO prima e dal CUG poi, che consiste nella realizzazione di una indagine tesa a valutare la percezione dei lavoratori riguardo il grado di benessere organizzativo vissuto nelle Strutture. L'indagine di clima, effettuata tramite il questionario Magellano del Dipartimento della Funzione Pubblica, è iniziata nel 2007 e si concluderà nel 2012 interessando tutte le sezioni e laboratori dell'ENTE. Dalla fine del 2011, si sta affiancando all'analisi di clima la presentazione dei dati sullo stress da lavoro correlato. Il progetto prevede anche lo svolgimento di azioni di miglioramento, a cura di una psicologa, per affrontare alcune delle problematiche. Dei veri interventi formativi per risoluzione ad esempio di situazioni conflittuali fra dipendenti.

Nel 2012 verrà presentato e preparato un documento di analisi finale che servirà inoltre da punto di partenza per l'elaborazione di linee guida uniche (stress e benessere) a cura di un opportuno gruppo di lavoro della commissione CNPISA, in collaborazione con componenti del CUG

## **2) Il progetto europeo GENIS LAB – The gender in science and technology**

L'INFN, in qualità di partner del progetto GENIS LAB (Support Actions, FP7-Science in Society-2010-1), da gennaio 2011 è coinvolto in un programma di lavoro condiviso con gli altri partners europei: Fondazione Brodolini, Associazione Donne e Scienza, International Training Centre of the International Labour Organization (Italia), Blekinge Tekniska Hogskola (Svezia), Faculty of Technology and Metallurgy Univ. of Belgrade (Serbia), Kemijski Institut (Slovenia), Leibniz Inst. Fur polymerforschung Dresden E.V. (Germania), Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Cientificas (Spagna). Il progetto, della durata di 48 mesi, si propone di realizzare alcuni cambiamenti strutturali nelle organizzazioni scientifiche coinvolte, al fine di superare i fattori che limitano la partecipazione delle donne nella ricerca attraverso la promozione di azioni comuni e lo scambio di *best practices* e metodologie innovative per la promozione del *mainstreaming* nella scienza.

Il progetto opererà in tre aree di azione prioritarie: Gestione risorse umane e genere; Dimensione finanziaria dell'organizzazione e 'gender budgeting'; Cultura organizzativa e stereotipi.

Nella prima fase strutture campione dei 6 partner scientifici sono state coinvolte in un Audit Partecipativo di Genere (coordinato dall'ITC/ILO) , che aveva lo scopo di individuare i punti forza e i punti di debolezza di ciascuna istituzione. I risultati di tale analisi saranno la base di partenza per le azioni di miglioramento che verranno programmate e attuate nelle successive fasi progettuali. Per l'INFN e' stata scelta la struttura di Trieste. Per approfondimenti: [www.genislab-fp7.eu](http://www.genislab-fp7.eu)

**I piani di azioni di miglioramento dell'Ente andranno pianificati con l'ausilio del CUG.**