



*Consiglio Nazionale delle Ricerche*

---

RELAZIONE DI ATTIVITA' DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA' DEL CNR  
PER L' ANNO 2001

a cura di

**Giulia Barbiero, Paola Bertolazzi, Gabriella Liberati**

Roma, dicembre 2001

---

## COMPONENTI COMITATO

### **In rappresentanza del CNR**

Dott.ssa Angelina Del Vecchio<sup>(1)</sup>, Dott. Beltrame Renzo<sup>(2)</sup>, Dott.ssa Rosa Maria Di Giorgi<sup>(3)</sup>,  
Dott.ssa Gabriella Liberati<sup>(4)</sup>, Dott.ssa Wanda Mascia<sup>(5)</sup>

### **In rappresentanza OO.SS.**

Dott.ssa Anna Maria Paoletti<sup>(6)</sup> (CGIL-SNUR), Dr.ssa Maria Rosaria Capobianco<sup>(7)</sup> (CISL-  
RICERCA), Dott.ssa Giulia Barbiero<sup>(8)</sup> (UIL PA-UR), Ing. Paola Bertolazzi<sup>(9)</sup> (ANPRI), Sig.ra  
Lidia Barbanera<sup>(10)</sup> (USI/RdB/Ricerca)

### **Segreteria**

**Sig.ra Bruna Chicca<sup>(11)</sup>**

### **Sito web**

<http://www.cpo.cnr.it/>

### **e-mail**

[cpo@cpo.cnr.it](mailto:cpo@cpo.cnr.it)

<sup>(1)</sup> Relazioni con il Pubblico - Roma

<sup>(2)</sup> Istituto di Scienza e Tecnologie dell'Informazione 'Alessandro Faedo' - Pisa

<sup>(3)</sup> Istituto di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica – Firenze

<sup>(4)</sup> Dip. Serv. Tecn. e di Supp.- Serv. Prev. e Prot. - Roma

<sup>(5)</sup> Dip. Serv. Tecn. e di Supp.- Provveditorato - Roma

<sup>(6)</sup> Istituto di Struttura della Materia – Sede di Montelibretti (Roma)

<sup>(7)</sup> Istituto per le Applicazioni del Calcolo “M. Picone” - Sez. di Napoli

<sup>(8)</sup> Istituto di Ricerca sulle Acque - Roma

<sup>(9)</sup> Istituto di Analisi dei Sistemi ed Informatica “A. Ruberti”- Roma

<sup>(10)</sup> Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica - Roma

<sup>(11)</sup> Segreteria del Nucleo di Valutazione - Roma

## **Introduzione**

Nel corso del 2001 a seguito dell'inserimento di una nuova sigla sindacale tra le OOSS di maggior rilievo, il Comitato si è arricchito di due nuove componenti una di parte sindacale e una di parte CNR.

L'attività del CPO nel corso dell'anno ha riguardato sia il monitoraggio della situazione esistente e dei risultati di azioni intraprese, sia iniziative di proposta agli organi direttivi dell'Ente ed ai sindacati di categoria di azioni volte alla rimozione degli ostacoli esistenti nell'Ente alla raggiungimento della parità e pari opportunità nel lavoro per il personale, sia iniziative di informazione del personale.

## **2. Attività di stimolo e proposta**

### **2.1 Piano triennale delle azioni positive**

Una delle più qualificanti attività di proposta del CPO è consistita nella predisposizione, per il CNR, del Piano Triennale delle Azioni Positive, così come richiesto dalla legge 196/2000.

Il CPO, su richiesta del Presidente e del Direttore Generale, ha predisposto una bozza di Linee Guida per il Piano Triennale, che sono state fatte proprie dal Consiglio Direttivo e approvate nella delibera n. 152 del 28 giugno 2001. Successivamente tale documento è stato inserito nel Piano Triennale dell'Ente degli anni 2001-2003 approvato dal CD nel febbraio 2002.

Sinteticamente il Piano Triennale indica le seguenti azioni prioritarie:

- a) acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere;
- b) partecipazione alle iniziative europee;
- c) sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio;
- d) valorizzazione della componente femminile dell'Ente;
- e) riequilibrio della rappresentanza di genere.

### **2.2 Commissioni di concorso**

Il 2001 è stato un anno molto importante per il CNR poiché ha visto l'effettuazione di concorsi per più di mille posti di ricercatori di III livello.

In questo contesto una importante attività di stimolo e di proposta è stata svolta dal CPO per ottenere che la composizione delle commissioni di concorso prevedesse che non meno di un terzo dei componenti fosse di genere femminile.

Questa attività è consistita sia in un lavoro di monitoraggio delle commissioni formate negli anni 2000 e 2001 (bandi pubblicati su G.U. del 29.12.2000, del 20.2.2001 e del 13.3.2001), sia di interventi orali e scritti presso gli organi del CNR.

In un primo tempo si sono esaminati e confrontati i dati relativi alla composizione delle commissioni nelle quali si è proceduto al sorteggio di uno o tre membri e quelle in cui i membri sono stati tutti designati, così come previsto dai regolamenti. I risultati, presentati in tabella 1, hanno confermato un dato ampiamente previsto e cioè che il meccanismo dell'estrazione a sorte ha

prefigurato la costituzione di un 36% di commissioni in cui la componente femminile è risultata minore di un terzo.

Tab. 1 - Commissioni di concorso 1215 posti (Piano Nazionale)

	TOTALE COMMISSIONI	N. Componenti donne <1/3	Meccanismo di scelta
	<b>993</b>	<b>364 (36,66%)</b>	
<b>Totale Generale</b>			
Dirigenti di Ricerca	84	60 (71,43%)	Con estrazione
Primi Ricercatori	180	138 (76,67%)	
Ricercatori	421	133 (31,59%)	
Dirigenti Tecnologi	9	2 (22,22%)	Senza estrazione
Primi Tecnologi	19	5 (26,32%)	
Tecnologi	90	15 (16,67%)	
CTER IV	1	1 (100%)	
Funz. Amm. IV	8	0	
CTER VI	143	5 ( 6,32%)	
Coll. Amm. VII	29	0	
OPT VIII	9	2 (22,22%)	

Si è convenuto di affrontare questo argomento nelle sedi opportune, e soprattutto di inviare alla Commissione di modifica dei Regolamenti una richiesta di variare la procedura di composizione delle commissioni eliminando l'estrazione a sorte, oppure prevedendo l'estrazione da due liste, una di donne ed una di uomini.

Successivamente, anche a fronte di questa richiesta motivata, il Consiglio Direttivo ha cambiato la procedura di formazione delle commissioni eliminando le estrazioni a sorte.

E' stato chiesto infine che nell'art.7 del "*Regolamento di disciplina delle procedure di selezione ai diversi livelli del personale, nonché delle procedure di assunzione di personale con contratto a tempo determinato del Consiglio Nazionale delle Ricerche.* (Decreto n. 15450 del 14 gennaio 2000 – mdf. Decreto n. 16114 del 28 dicembre 2001) riguardante le assunzioni di personale ci fosse l'esplicito riferimento a che un terzo almeno dei componenti effettivi delle commissioni fossero donne.

### 2.3 Rapporto CPO e OOSS.

Un'altra azione ha riguardato il tentativo di inserire nel testo del CCNL, in discussione nel 2001, elementi qualificanti e concreti relativi alle Pari Opportunità. Il CPO-CNR ha formulato emendamenti alla bozza di CCNL, e si sono contattati i CPO del comparto (INFN, ISS, ISTAT) per una proposta comune che sono stati mandati ai sindacati.

Il CPO-CNR si è successivamente attivato per ottenere un incontro con le Segreterie Nazionali delle OOSS maggiormente rappresentative e firmatarie del CCNL del comparto Ricerca, per stabilire e formalizzare rapporti finora troppo episodici e per chiedere di inserire nel testo contrattuale gli emendamenti formulati, riguardanti il telelavoro, forme di flessibilità nell'orario di lavoro e supporto alle famiglie con bambini in età prescolare.

Uno degli elementi qualificanti della proposta era quello di far inserire nel CCNL l'impegno per gli Enti di Ricerca di avviare progetti di sperimentazione di telelavoro secondo i seguenti criteri:

- Il telelavoro avrebbe dovuto essere utilizzato in sostituzione del congedo parentale, nelle situazioni di disabilità temporanea o permanente, o nelle situazioni di necessità di assistenza a familiari :
- Il numero di soggetti che avrebbero potuto accedere a queste modalità di lavoro e la durata della sperimentazione (minimo un anno) avrebbe dovuto essere stabilito in trattativa decentrata;
- Le spese per la creazione e l'uso dell'interconnessione avrebbero dovuto essere a carico dell'Ente:
- L'eventuale scelta del periodo di telelavoro non avrebbe avuto effetti pregiudizievoli sulla carriera;
- La partecipazione alla sperimentazione si sarebbe potuta avviare solo su base volontaria.

L'incontro con i sindacati non ha mai avuto luogo e la tormentata vicenda contrattuale e le gravi difficoltà registrate al tavolo delle trattative per la stipula della pre-intesa di luglio, hanno posto in secondo piano le richieste, impedendone l'inserimento nella bozza di CCNL delle stesse.

L'impegno del CPO in tal senso rimane e la questione verrà riproposta nella prossima tornata contrattuale.

In un incontro con il Direttore Generale il CPO ha preso l'impegno di formulare un progetto di telelavoro entro breve tempo e di preparare un modulo formativo sulle P.O. da inserire nei corsi di formazione per Direttori che si svolgeranno nel CNR.

### **3. Iniziative di informazione**

#### **3.1 Informazione sulla legge sui congedi parentali**

Si è dato l'avvio alla predisposizione di strumenti adeguati di informazione sulla legge sui congedi parentali, che permette una maggiore flessibilità del tempo di lavoro a uomini e donne sia nel caso di presenza di figli piccoli sia nel caso di grave malattia di parenti.

Sono stati in primo luogo richiesti all'Ufficio del Personale i dati che quantificano l'utilizzo da parte del personale dei congedi parentali, per genere e livello (I-IX) al marzo 2001, a un anno dall'entrata in vigore della Legge 8 Marzo 2000 n.53.

I dati pervenuti mostrano come, nella fascia d'età corrispondente all'età fertile per le donne e nei livelli più bassi, i partners maschili utilizzano scarsamente il congedo parentale. Questo può essere messo in rapporto alla diminuzione retributiva che ne conseguirebbe soprattutto nel caso di utilizzo continuativo congiunto per 11 mesi come previsto dalla normativa. Si osserva invece un maggiore utilizzo da parte dei ricercatori e tecnologi, che si presuppone abbiano acquisito una conoscenza legislativa maggiore e una maggiore consapevolezza dei propri diritti.

Per diffondere maggiormente l'informazione fra il personale, si è deciso di dedicare una pagina del sito web del CPO per illustrare la materia.

#### **3.2 Informazione su problemi di protezione e prevenzione**

Il CPO nell'anno 2001 si è impegnato in un proficuo rapporto di collaborazione con il SPP (Servizio di Prevenzione e Protezione) nella campagna sanitaria di prevenzione dell'osteoporosi e delle sue complicanze, a causa dell'interesse che questa problematica riveste per molte lavoratrici dipendenti CNR, nella fascia di età fra i 50 ed i 60 anni

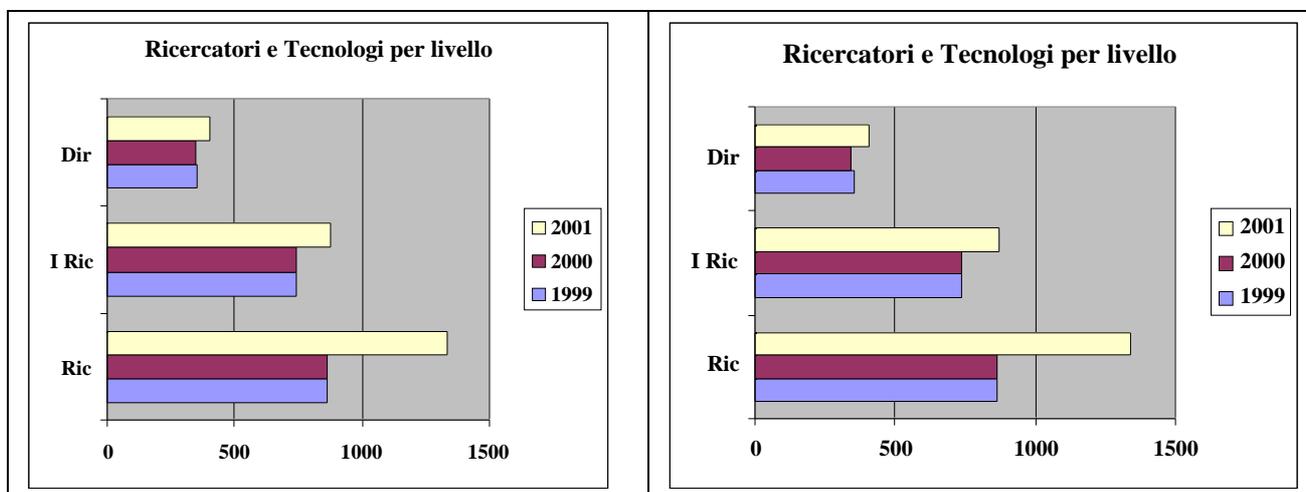
Sono stati distribuiti dal SPP al personale direttamente interessato (personale femminile della fascia d'età più a rischio) questionari con domande relative a questa specifica condizione pre-post menopausale e sono stati effettuati screening e analisi mediche preventive volte ad individuare e affrontare la patologia in questione.

Il direttore del Servizio di Prevenzione e Protezione ha inoltre risposto positivamente all'invito del CPO di estendere la campagna per la prevenzione dell'osteoporosi in tutte le sedi CNR.

Il CPO intende infine affiancarsi al SPP in altre campagne sanitarie che vedranno un interesse diretto delle donne alle problematiche indagate.

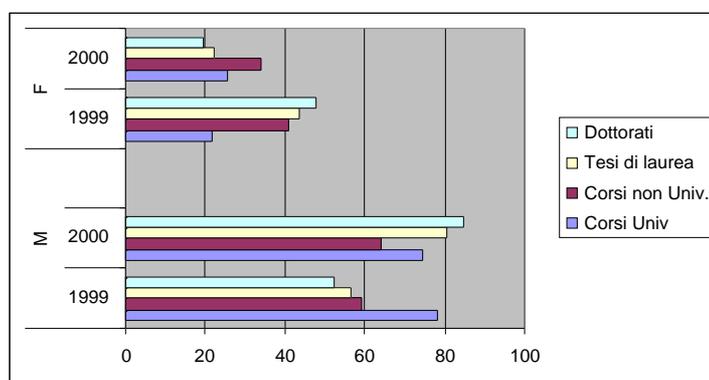
#### 4. Indagini statistiche di genere.

A seguito della tornata concorsuale del 2000-2001 i dati della comunità scientifica del Cnr sono molto modificati e il confronto con la situazione del 1999 è visibile nel grafico che segue:



Un'altra analisi ha riguardato i dati relativi all'alta formazione che viene svolta nell'Ente, disaggregati per sesso e aree disciplinari, per monitorare la condizione femminile nell'Ente.

Una prima analisi ha riguardato la presenza di donne nell'attività di formazione esterna attraverso le docenze tenute in corsi universitari o in altri tipi di corsi e attraverso lo svolgimento di tesi di laurea e dottorati di ricerca.



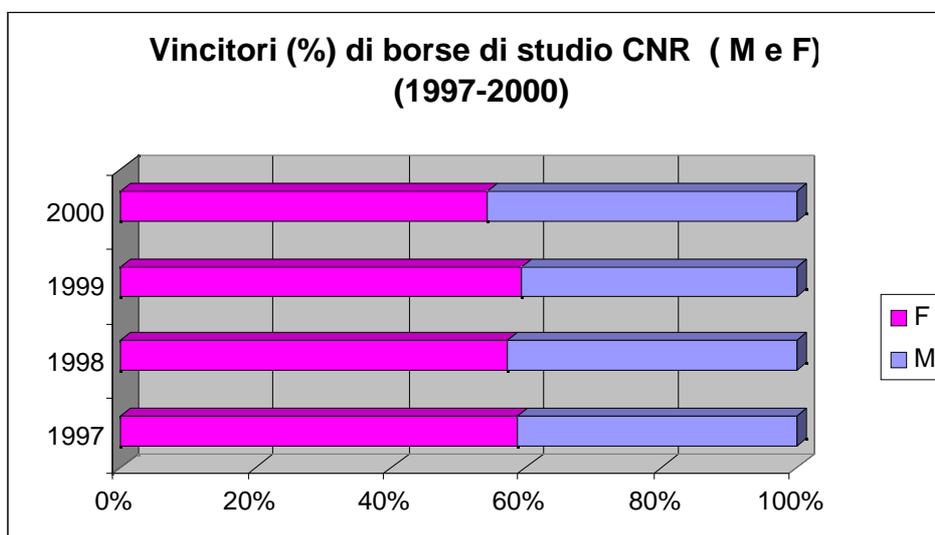
La seconda analisi ha riguardato l'attività di alta formazione svolta nel CNR. Tra i vincitori di borse sia CNR che CNR-Nato per il 2000 si è notata la prevalenza della componente femminile (221 su 406).

Aree scientifiche	Totale	Uomini	Donne
Scienze di base	139	69	70
Scienze della vita	81	27	54
Scienze della terra e dell'ambiente	59	30	29
Scienze sociali ed umanistiche	72	26	46
Scienze tecnologiche, ingegneristiche e dell'informazione	55	33	22
<b>Totale</b>	<b>406</b>	<b>185</b>	<b>221</b>

Al contrario laddove le borse siano state bandite da altre amministrazioni c/o enti e aziende ma fruite presso le strutture CNR (sempre nel 2000) si evidenzia un dato completamente diverso con una prevalenza maschile perché probabilmente sono direttamente finalizzate all'inserimento nel mondo del lavoro privato dove le disparità nella presenza di personale maschile e femminile nei ruoli tecnici e dirigenti è molto forte.

Aree scientifiche	Totale	Uomini	Donne
Scienze di base	121	93	28
Scienze della vita	43	23	20
Scienze della terra e dell'ambiente	70	57	13
Scienze sociali ed umanistiche	9	8	1
Scienze tecnologiche, ingegneristiche e dell'informazione	39	36	3
<b>Totale</b>	<b>282</b>	<b>217</b>	<b>65</b>

E' stato anche svolto un monitoraggio sulle borse assegnate dal 1997 al 2000 per analizzarne l'andamento nel tempo. Dal grafico che segue si verifica sempre la prevalenza femminile dei vincitori.



## 5. Conclusioni

Le attività intraprese nel corso del 2001 verranno proseguite. Sono state infine già avviate due importanti iniziative che verranno sviluppate nel corso del 2002. La prima riguarda l'organizzazione, insieme all'INFN, di un Convegno presso il CNR sulle Pari Opportunità. La seconda riguarda la predisposizione di un progetto formativo di riqualificazione destinato alle donne nel mezzogiorno.