

# Attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Patrizia Cenci

INFN Sezione di Perugia

Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



*Congressino della Sezione INFN di Perugia - 16 maggio 2007*

Introduzione

Il contesto

I Comitati per le Pari Opportunità

INFN e Pari Opportunità

Prospettive e Conclusioni

## Cosa sono le "Pari Opportunità"?

 Diritti dell'individuo (non solo delle donne, ma di ogni minoranza sottorappresentata)

 Parità di trattamento uomo-donna nel lavoro

⇒ Nascono a livello europeo per la promozione di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, come risposta al problema delle disuniformità di trattamento in campo economico e sociale e del dispendio di risorse economiche ed investimenti dovuto alla loro mancata utilizzazione

Sono parte integrante della nuova politica economica ed occupazionale, europea e nazionale, sviluppata per far fronte alla evoluzione del mercato del lavoro e dei soggetti che lavorano e alla mancata ottimizzazione delle risorse e delle competenze presenti e disponibili attualmente nel mercato del lavoro:

⇒ *invecchiamento progressivo della popolazione, diminuzione del tasso di natalità, diminuzione del potere d'acquisto delle retribuzioni, modifiche nella composizione della mano d'opera, etc*

⇒ *in particolare: elevata scolarizzazione e documentate competenze professionali delle donne in rapporto alla loro indiscutibile sottoutilizzazione nel mercato del lavoro*

⇒ **le pari opportunità non sono "una cosa da donne" ma costituiscono una reale prospettiva strategica di rinnovamento dei paesi e quindi di guadagno, crescita e sviluppo, sia dal punto di vista sociale che economico, base concreta per lo "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)

- ❖ Nascono come principio per stabilire l'uguaglianza dei diritti umani e la parità di trattamento tra donne e uomini nel lavoro, sin dalla istituzione della Comunità Economica Europea (*Trattato di Roma, marzo 1957*)
- ❖ Diventano parità di diritti e di opportunità tra donne e uomini in ogni campo, come stabilisce la "*Carta dei Diritti Fondamentali nella Unione Europea*" e sono uno dei punti cardine della moderna strategia economica e occupazionale nella nuova Europa, delineata dalla Unione Europea

⇒ 50 anni di Pari Opportunità

⇒ Il 2007 è stato designato  
Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti

- ❖ **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**

## Pari Opportunità e Strategia Europea per l'Occupazione

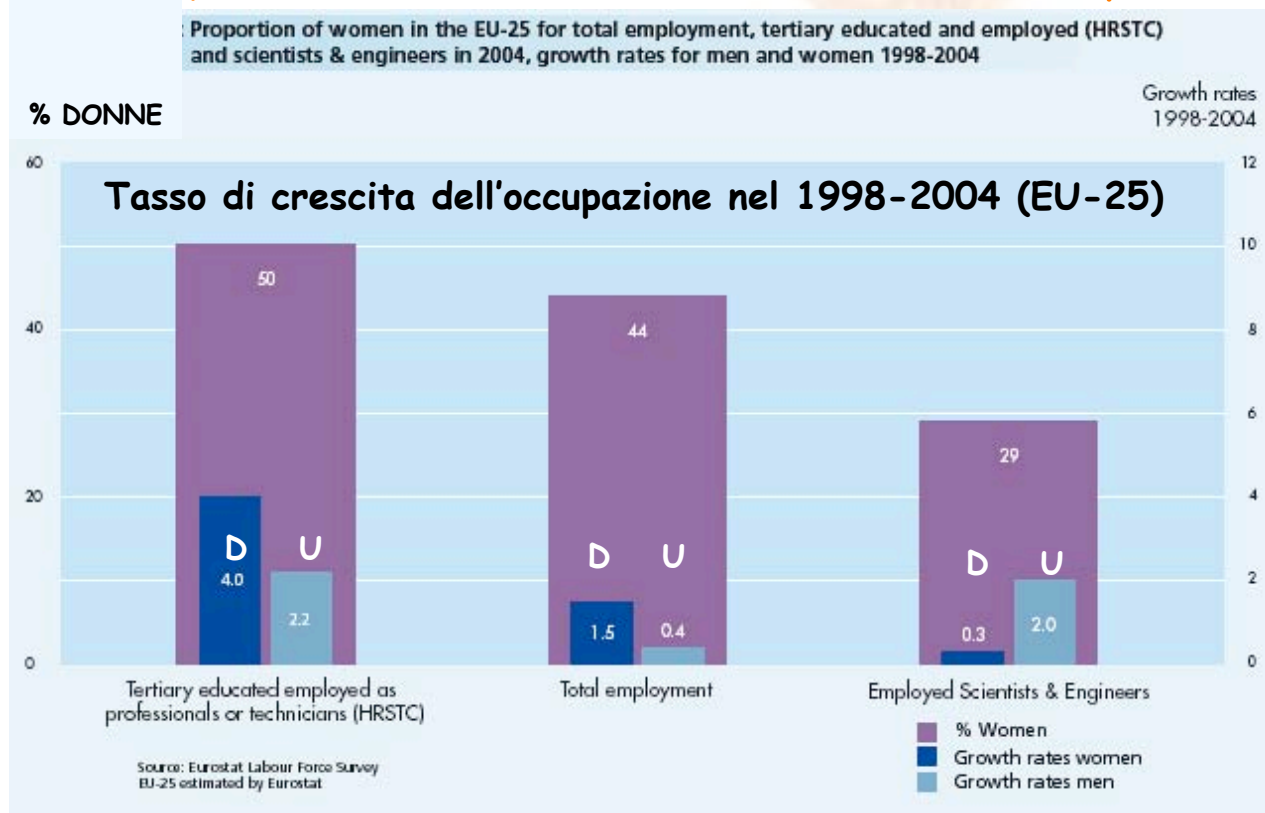
### ❖ Consiglio di Lussemburgo (1997):

- la parità di opportunità viene annoverata tra i 4 assi fondamentali attorno ai quali sviluppare una nuova strategia europea coordinata a favore dell'occupazione

### ❖ Consiglio di Lisbona (2000):

- formula gli orientamenti della nuova strategia europea per l'occupazione e stabilisce quattro obiettivi fondamentali da sostenere e sviluppare, tra i quali:
  - *Promuovere la parità di opportunità tra donne e uomini sotto tutti gli aspetti*
- fissa obiettivi quantitativi per la parità tra donne e uomini nella vita economica, tra i quali l'aumento del tasso di occupazione femminile e l'aumento dei servizi all'infanzia, da raggiungere entro il 2010

- ❖ Nella Unione Europea (25 paesi) le donne costituiscono:
  - la maggioranza dei diplomati e la metà degli studenti universitari
  - il 44% della forza lavoro e il 50% dei laureati occupati come professionisti e tecnici
  - meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico
- ❖ Percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice nella gerarchia accademica e nelle attività di ricerca scientifica

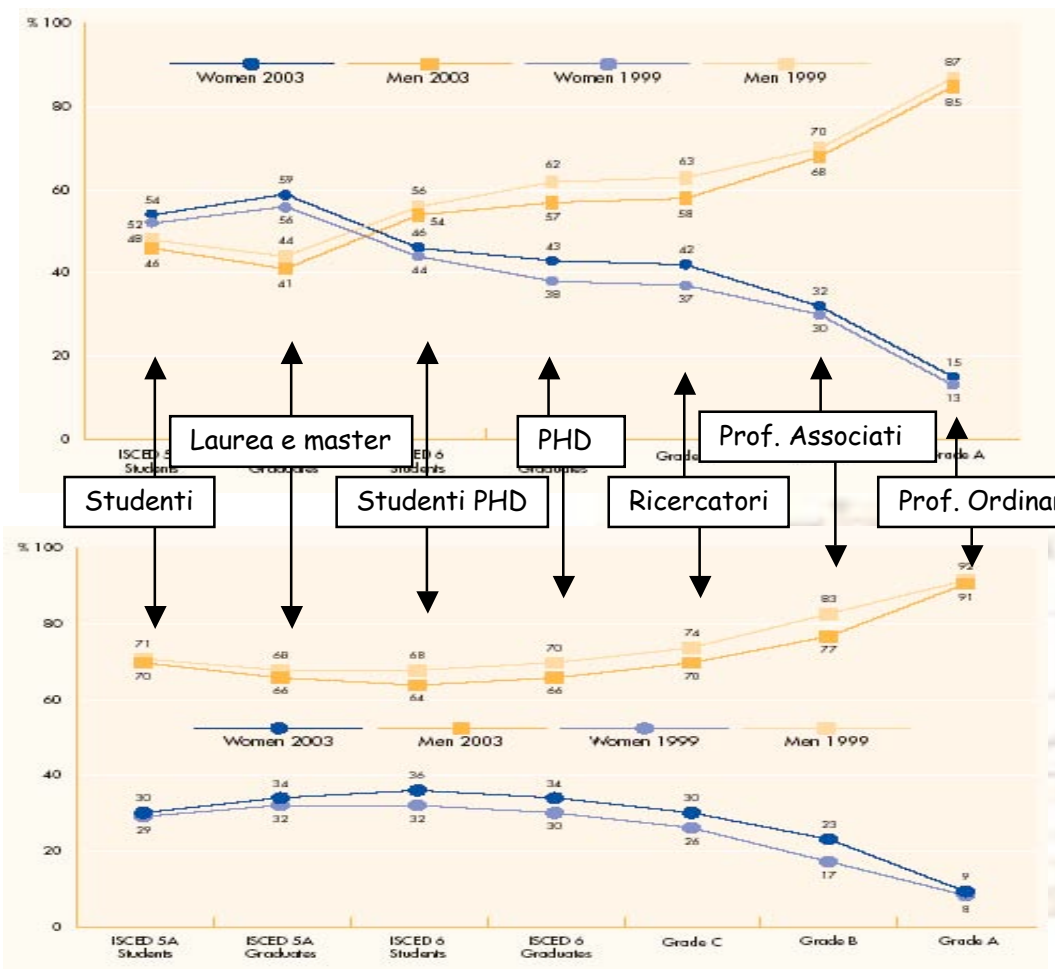


⇒ Occupazione femminile nella Unione Europea (25 paesi) e tasso di crescita della occupazione femminile e maschile nel periodo 1998-2004

(dati in European Commission "She Figures 2006 - Women and Science")



L'U.E. esprime esplicita preoccupazione per la sottorappresentanza femminile nelle carriere scientifiche ⇒ il "Gruppo di Helsinki"



⇒ **Attenzione all'equilibrio di genere e definizione di una strategia per le p.o. nella "Carta Europea dei Ricercatori e Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (Raccomandazione della Commissione 11.03.2005)**

⇒ **Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico in U.E. (25 paesi)**

⇒ **Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nelle facoltà scientifiche (Scienze e Ingegneria) in U.E. (25 paesi)**

Dati in European Commission "She Figures2006 - Women and Science"

☺ Le donne ottengono all'Università risultati migliori:

- ☞ *le donne costituiscono il maggior numero di laureati è donna*
- ☞ *si laureano in corso: 10.6% donne vs 9% uomini*
- ☞ *si laureano con risultati migliori: 26.9% donne a punteggio massimo vs 17.7% uomini*
- ☞ *minore tasso di rinuncia allo studio: 10.3% donne contro 15.4% uomini*

☺ Nel 2005 le donne costituiscono il 57.2% dei laureati (dati MUR):

- ☞ *il 20.2% dei laureati nel gruppo ingegneria*
- ☞ *il 33.2% dei laureati nel gruppo scientifico (fisica, matematica, informatica)*
- ☞ *il 64.3% dei laureati nel gruppo geo-biologico*
- ☞ *il 64.2% dei laureati nel gruppo chimico-farmaceutico*
- ☞ *il 65.3% dei laureati nel gruppo medico*
- ☞ *il 59.1% dei laureati nel gruppo giuridico*
- ☞ *il 72.9% dei laureati nel gruppo letterario*



☺ Le donne tendono a preferire discipline di carattere umanistico o scientifico applicativo piuttosto che discipline di carattere scientifico puro o tecnologico

## ❖ 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, previsti dai CCNL in:
  - Ministeri
  - Pubbliche Amministrazioni, enti pubblici non economici (comparto ricerca)
  - Università
  - Enti locali
- Rete nazionale dei Consiglieri e delle Consigliere di Parità

# 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 è stato istituito con Disposizione del Presidente dell'INFN n. 7863 del 22.12.1999
- ❖ E' un comitato paritetico costituito da 18 componenti nominati in rappresentanza dell'Istituto e delle maggiori Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL, Anpri, Usi)
- ❖ Composizione attuale del CPO, in carica da giugno 2006 per il triennio 2006-2009:
  - *Presidente: Patrizia Cenci (PG)*
  - *Titolari: Clementina Agodi (LNS), Lorenzo Bellagamba (BO), Sandra Leone (Pi), Liliana Ubaldini (AC), Giuseppina Modestino (LNF), Paola Fabbri (FE), Irene Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1), Alessia Bruni (Bo)*
  - *Supplenti: Roberta Antolini (LNGS), Gabriella Bucci (Roma1), Tiziano Ferro (BO), Marino Nicoletto (PD), Erica Novacco (TS), Anna Tacchi (LNF), Patrizia Nicoli (BO), Giovanna Ruggieri (LNS)*
- ❖ Un componente della Giunta Esecutiva dell'Istituto segue l'attività del Comitato e in generale l'attività per le Pari Opportunità dell'INFN (attualmente: Umberto Dosselli)

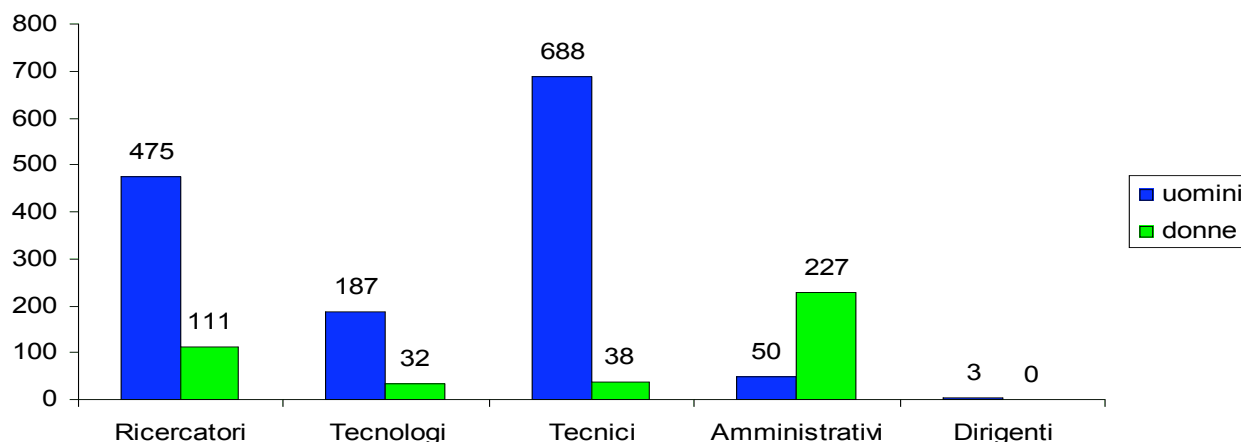


<http://www.infn.it/cpo>

## Distribuzione del personale INFN per genere e inquadramento (dati dalla Direzione Affari del Personale, aggiornati a dicembre 2005)

Dipendenti INFN	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	586	111	18.9
Tecnologi	219	32	14.6
Tecnici	726	38	5.2
Amministrativi	277	227	81.9
Dirigenti Amministrativi	3	0	0.0
<b>Totale INFN</b>	<b>1'811</b>	<b>408</b>	<b>22.5</b>

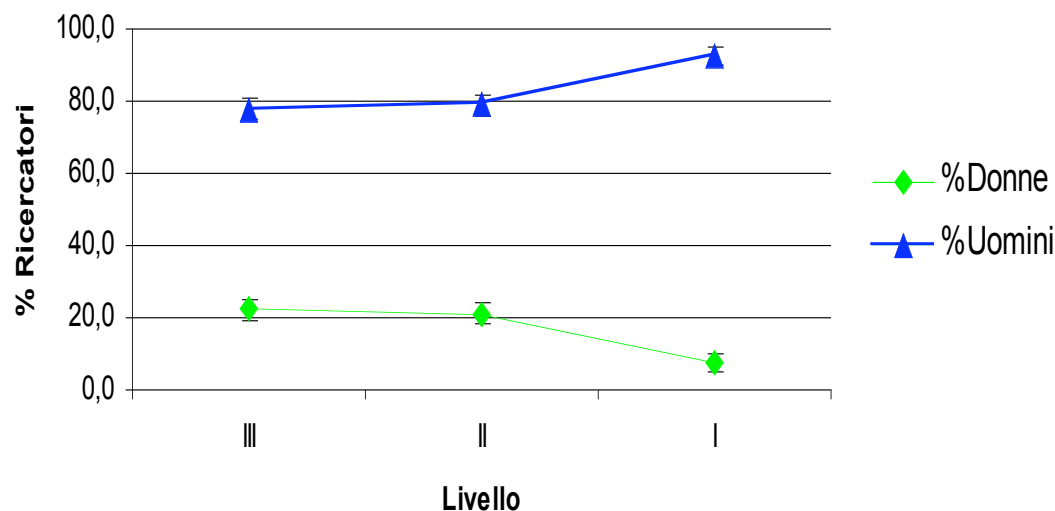
- Le donne costituiscono il **22.5%** del personale INFN (il 11.8% escludendo i ruoli amministrativi)
- I dati INFN mostrano una **divaricazione nelle carriere** delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo



Informazioni in:  
*Relazione di attività del CPO INFN  
 Triennio 2003-2005*

## Inquadramento professionale del personale ricercatore dell'INFN (dati 2005)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	110	102	8	7,3
II	223	176	47	21,1
III	253	197	56	22,1
<b>Totale</b>	<b>586</b>	<b>475</b>	<b>111</b>	<b>18,9</b>



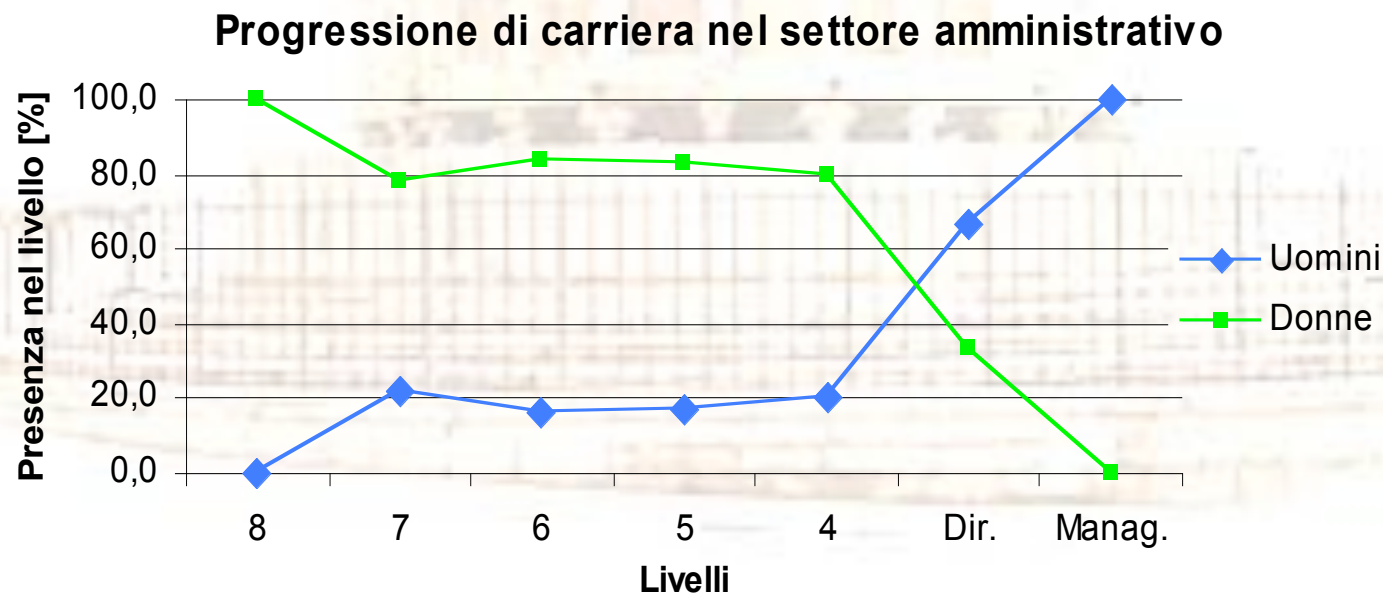
- ⇒ *la presenza femminile è in diminuzione ai vertici della carriera secondo un andamento "a forbice" caratteristico delle carriere scientifiche femminili*
- ⇒ *solo il 7.3% dei dirigenti di ricerca è costituito da donne*
- ⇒ *la componente femminile è quasi assente negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, è rappresentata meglio negli organi scientifici elettivi (i.e. CNS)*

# Carriere nel settore amministrativo dell'INFN

## Carriere femminili nel settore amministrativo INFN:

⇒ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore rispetto al caso delle carriere scientifiche:

- la componente femminile è il 81.9% del totale
- si osserva una drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera e la totale assenza di donne ai vertici del livello dirigenziale





## Distribuzioni di genere del personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
PO	417	391	26	6.2
PA	325	286	39	12.0
RU	235	176	59	25.1
<b>Totale</b>	<b>977</b>	<b>853</b>	<b>124</b>	<b>12.7</b>

- ⇒ *La presenza femminile nel personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca è percentualmente inferiore a quella delle ricercatrici dipendenti (18.9%)*
- ⇒ *L'andamento della progressione di carriera femminile del campione riproduce le distribuzioni del personale ricercatore dipendente nei corrispondenti livelli di carriera*
- ⇒ *La progressione di carriera del personale universitario maschile associato all'INFN con incarico di ricerca ha un andamento opposto a quello delle donne:*
  - *maggiore presenza di professori ordinari, poi professori associati, infine ricercatori*

## I settori di intervento sono definiti con chiarezza:

- Sviluppo della cultura di genere: formazione del personale ad ogni ruolo e livello, informazione ed educazione alle problematiche di genere
- Attenzione ai processi di valutazione e di reclutamento
- Attenzione al benessere e alla qualità dell'ambiente di lavoro
- Promozione di misure per la armonizzazione tra lavoro e vita privata

## Dal punto di vista normativo:

- ❖ La legge 125/91 codifica 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
- ⇒ Al raggiungimento di tali obiettivi sono dedicati i *Piani Triennali di Azioni Positive* e la promozione di misure concrete, che compete ai CPO, ai datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali, oltre ad altri organismi istituzionali appositamente nominati

- ❖ **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 (il 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:
  - *statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
  - *sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione*
  - *conciliazione tra vita professionale e vita privata*
  - *benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*
- ❖ Il Piano prevede esplicitamente da parte dell'Istituto la verifica periodica della attuazione delle azioni proposte, in collaborazione con il CPO

Vd.documento: *Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 - Proposta del CPO dell'INFN* in <http://www.infn.it/cpo>

# 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

## 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*
  - *attenzione al 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*
- ⇒ **Finalità:** trasparenza delle informazioni e nei processi alla base del funzionamento dell'Istituto: molte informazioni sono ancora difficilmente reperibili

# 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 a 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

# Conciliazione tra vita professione e vita privata

- ❖ Nel PTAP 2005-2007 dell'INFN vengono promossi interventi di ampio respiro 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*

## ❖ Attività di Formazione:

- *il seminario "Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?" (Roma 2003)*

## ❖ Attuazione di misure di conciliazione nel PTAP 2002-2004 dell'INFN:

- *"Avvio di apposita trattativa con le Organizzazioni Sindacali per l'impiego di una quota di risorse destinate ai benefici assistenziali e sociali per l'erogazione di contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare"*

⇒ *Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN (3.11.2003) prevede il finanziamento di contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare*

## ❖ Indagini conoscitive:

- *per contribuire alla definizione dei criteri per l'erogazione dei contributi ai dipendenti con figli in età prescolare, il CPO ha redatto un questionario sulle esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e professionale; questa indagine è stata effettuata in collaborazione con la Direzione del Personale nel 2005*
- *In corso di svolgimento una nuova raccolta di informazioni promossa dal CPO sulle necessità dei dipendenti limitatamente al caso specifico della cura dei figli in età prescolare e per verificare, sede per sede, la possibilità di mettere in atto convenzioni per servizi dedicati a questo caso specifico, creando sinergie con istituzioni affini (ad es. le Università)*

## ❖ Alcuni passi concreti:

- *erogato un contributo INFN in convenzione con l'Università di Padova per la costruzione di un asilo presso il nuovo polo scientifico di Legnaro, a disposizione dei dipendenti INFN*
- *approvato il primo progetto pilota di telelavoro (gravi difficoltà del lavoratore): l'esperienza, anche se particolare, pone le basi per evoluzioni future di simili iniziative*
- *In parallelo: il CPO sta raccogliendo documentazione su analoghe iniziative e progetti pilota già sperimentati con successo in altre amministrazioni*

# 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 distinti:

- ❖ *il primo fa riferimento 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 all'interno dell'INFN*
- ❖ *il secondo riguarda 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*



- ❖ *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 (contatti via e-mail o telefonicamente, per informazioni vedere: <http://www.infn.it/consigliera>)**

- ❖ 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.
- ❖ Attività di formazione:
  - *tre seminari di carattere formativo/informativo tenuti presso sedi diverse dell'INFN (centro: LNF, sud: LNS e nord: Sezione di Ferrara) nel 2005 per presentare al personale INFN il Codice di Comportamento, la Consigliera di Fiducia e la sua attività e per approfondire temi e fenomeni oggetto del Codice*
  - *Progetto biennale "management e benessere": partendo da indagini di clima organizzativo, effettuate in collaborazione con consulenti del Dip. della Funzione Pubblica in quattro sedi pilota dell'Istituto, prevede la definizione di un percorso formativo ad hoc, basato sui risultati dell'analisi dei dati, diretto a dirigenza e a responsabili di servizi e attività:*
    - *approvato nel 2007 dalla CNF, finanziamento s.j. alla definizione dei dettagli operativi*
- ❖ Pubblicata a fine 2006 la prima **relazione di attività della Consigliera di Fiducia:** reperibile in <http://www.infn.it/consigliera>

## ❖ 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*

## ❖ Il progetto "Opportunità Salute":

- *svolto tra il 2005 e 2006 in collaborazione tra i CPO di ISS, INAIL, INFN, FS, ACI, ENAV per la promozione della salute dei lavoratori e della prevenzione oncologica in ottica di genere*
- *Costituito da tre fasi: informazione (opuscolo informativo), diagnostica (test e screening gratuito), ricerca (questionario su salute, prevenzione delle malattie e pari opportunità, messo a punto con la collaborazione della II Cattedra di Metodologia e Tecnica delle Scienze Sociali dell'Università di Roma1)*
- *Publicati i risultati della ricerca (ISTISAN, ISSN 1123-311, 2005)*

## ❖ Iniziative recenti:

- *Divulgazione: seminario sulla prevenzione delle malattie cardiovascolari diretto ai dipendenti dell'INFN (8 marzo 2007)*
- *Documentazione: indagine in corso sui protocolli adottati dai medici del lavoro nelle varie sedi dell'istituto per confrontarli e mettere a punto una strategia di prevenzione delle malattie dei lavoratori*

# Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive

- ❖ L'attuazione del Piano triennale assume un'importanza almeno paragonabile a quella dell'adozione del Piano stesso.
- ❖ All' art. 5 del CCNI dell'INFN stipulato in data 3.112003 è prevista la *verifica periodica dell'attuazione del PTAP*, effettuata in collaborazione con il CPO.
- ❖ Il CPO propone di effettuare il controllo *in itinere* del piano per valutare ed adeguare tempi e modi di attuazione, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo, e di avviare tempestivamente la *progettazione del piano per il successivo triennio*, valutato l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel triennio precedente.
- ❖ Nel nuovo PTAP si prevede esplicitamente:
  - ➔ *"Verifica periodica dell'attuazione del presente Piano in collaborazione col CPO."*
- ❖ La verifica periodica dell'attuazione del piano è di fondamentale importanza per porre nella corretta prospettiva l'attività svolta dall'Istituto nel campo delle pari opportunità: hanno avuto luogo le prime discussioni sull' argomento

- ❖ Il percorso verso le **Pari Opportunità** richiede il coinvolgimento e la 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 e opportunità e per 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 e obiettivi posti dall'Istituto nella propria strategia per le Pari Opportunità
    - *l'attuazione del Piano Triennale ha importanza paragonabile a quella della sua adozione ed è indispensabile la valutazione regolare sia della attuazione che dell'impatto di genere della azione amministrativa*
  - ❖ Per la **realizzazione delle azioni indicate nel Piano Triennale** e la identificazione di misure concrete da proporre e attuare occorrono:
    - *indagini (questionari) periodiche sulla situazione del personale in relazione ai vari temi in modo da far emergere esigenze specifiche*
    - *il coinvolgimento delle sedi locali (Direttori, Rappresentanti del personale e dei ricercatori) per la promozione delle indagini, l'analisi delle situazioni locali e l'attuazione di azioni*
    - *interazioni regolari e sistematiche del CPO con organi dirigenziali (Giunta, Direttivo e Dirigenti Amministrativi), per la definizione delle azioni da intraprendere*
- ⇒ **IMPORTANTE:** *mantenere una efficace e costante collaborazione (già ben stabilita) tra CPO e i rappresentanti del personale, sia Ricercatore che T.T.A.*



# Carta Europea dei Ricercatori e

## Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori: Raccomandazione della Commissione agli Stati Membri 11.03.05

- ❖ **La Carta Europea dei Ricercatori stabilisce** i principi generali e i requisiti che specificano il ruolo, le responsabilità e i diritti dei ricercatori e delle persone che assumono e/o finanziano i ricercatori
- ❖ **Il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori stabilisce** principi generali e prescrizioni applicate da datori di lavoro e/o finanziatori che nominano o assumono dei ricercatori
- ❖ **Settori di intervento propri delle strategie per le pari opportunità** (cfr. Sezione 1 - Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori)
  - **Condizioni di lavoro:** "... che consentano sia alle donne sia agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera. Si dovrebbe inoltre prestare particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili, al lavoro part time, al telelavoro e ai periodi sabbatici, ...."
    - **Conciliazione tra lavoro e famiglia**
  - **Finanziamento e Salari:** "... assicurare ai ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario, comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste ... per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori nella fase iniziale ...."
    - **Diritti dei ricercatori a tempo determinato**
  - **Equilibrio di Genere:** "... mirare ad un rappresentativo equilibrio di genere a tutti i livelli del personale ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali ... sulla base di una politica di pari opportunità al momento della assunzione e nelle seguenti fasi della carriera, senza tuttavia che questo criterio abbia la precedenza su criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo, i comitati di selezione e valutazione dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere"
    - **Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali, esplicita strategia per le p.o.**

- ❖ Nell'ambito della attività della Consigliera di Fiducia è in corso di definizione una proposta di progetto biennale di formazione basato su preliminari indagini di clima organizzativo da effettuarsi in quattro sedi pilota dell'Istituto: il progetto "management e benessere"
- ❖ A partire dai risultati dell'analisi, sarà costruito un percorso formativo, articolato per il top management e per i responsabili di servizi e di attività, sui temi:
  - 📖 *leadership e organizzazione (rapporto esistente tra la guida di un'organizzazione e il clima organizzativo), gli stili di leadership; la leadership situazionale; il processo di delega.*
  - 📖 *la gestione delle risorse umane e il benessere organizzativo; differenze e discriminazioni; parità di trattamento.*
  - 📖 *la comunicazione orientata al benessere.*
  - 📖 *salute, sicurezza e benessere della persona che lavora.*
- ❖ L'indagine e la formazione saranno svolti in collaborazione con i consulenti del Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica, che si occuperanno, in particolare, della fase sperimentale di esame, studio e analisi dei dati, con materiale già sviluppato e utilizzato per le stesse finalità presso altre Pubbliche Amministrazioni.
- ❖ Promotori del progetto sono: Consigliera di fiducia, CPO, Responsabile nazionale RLS, Responsabile Ufficio Formazione del Personale
- ❖ La Commissione Nazionale Formazione ha accolto positivamente l'iniziativa e ha assegnato fondi nel 2007 s.j. alla definizione dei dettagli operativi del progetto