

## Appendice

**Tabella riassuntiva delle linee d'intervento proposte dal CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN**

Obiettivo	Sotto Obiettivo	Azioni	Strumenti	Tempi
<b>CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA</b>	<b>Articolazione dei tempi di lavoro</b>	Flessibilità dell'orario di lavoro	Indagine e sperimentazione	Indagine: 1 anno Sperimentazione: 2 anni successivi
		Telelavoro	Indagine e sperimentazione	Indagine: 1 anno Sperimentazione: 2 anni successivi
	<b>Supporto alla cura della famiglia</b>	Istituzione di asili nido e stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni (ad es. attraverso le convenzioni con le Università ospiti), con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca	Studi di fattibilità ed attivazione	Studi di fattibilità: 1 anno Attivazione dei servizi: periodo successivo
		Attivazione di servizi di aiuto a domicilio per la cura dei figli e delle persone anziane, con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca	Studi di fattibilità ed attivazione	Studi di fattibilità: 1 anno Attivazione dei servizi: periodo successivo
		Attivazione di servizi di aiuto per la cura dei figli per favorire la partecipazione a congressi e convegni organizzati dall'INFN	Studi di fattibilità ed attivazione	Studi di fattibilità: 1 anno Attivazione dei servizi: periodo successivo
		Sostegno alla maternità e alla paternità dei titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN	Studio ed 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	Studio di fattibilità: 1 anno Attuazione: periodo successivo
	<b>Congedi</b>	Supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati attraverso forme idonee di affiancamento lavorativo ( <i>mentoring</i> )	Progettazione sperimentazione ed attivazione	Progettazione: 6 mesi Sperimentazione: 1 anno Attivazione: periodo successivo
	<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b>	<b>Codice di Comportamento</b>	Sensibilizzazione ed informazione sul Codice e sui temi inerenti ad esso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seminari in diverse sedi dell'Istituto con letture ed approfondimenti tematici dei concetti e dei principi contenuti nel Codice;</li> <li>- Elaborazione di una presentazione a carattere divulgativo del Codice.</li> <li>- Istituzione ed aggiornamento di uno spazio web istituzionale con materiale ed indicazioni utili alla comprensione dei fenomeni oggetto del Codice</li> </ul>
Aggiornamento del Codice di comportamento in accordo alla più recente normativa			Verifica periodica della normativa più recente in riferimento al Codice	Aggiornamenti annuali

		Progetto di ricerca sul fenomeno del <i>mobbing</i>	Questionario diretto al personale (su base volontaria)	1 anno dalla approvazione del Piano
	<b>Prevenzione in ottica di genere</b>	Prevenzione in ottica di genere nel servizio di medicina del lavoro: informazione	Diffusione di opuscoli informativi, organizzazione di seminari tematici sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere	Per tutta la durata del Piano
		Prevenzione in ottica di genere nel servizio di medicina del lavoro: esami specifici	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	1 anno: studi di fattibilità; 1 anno: sperimentazione 1 anno: aggiornamento dei protocolli
	<b>Sicurezza in ottica di genere</b>	Valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro in ottica di genere (con particolare riferimento alla salute riproduttiva di uomini e donne) e adozione di provvedimenti per rendere l'ambiente di lavoro totalmente fruibile alle donne anche in età fertile e in gravidanza	L'azione proposta si articola in 3 fasi successive: I - individuazione delle tipologie di rischio ed indagine tra i lavoratori, tramite questionario, sulla percezione delle condizioni di salute e sicurezza legate al lavoro; II - valutazione dei rischi in ottica di genere per tutti gli ambienti di lavoro ed indipendentemente dall'effettiva presenza di donne in essi, per l'accesso alle donne in ogni ambiente di lavoro e in ogni circostanza, ed individuazione delle eventuali misure di prevenzione; III - attuazione delle misure di prevenzione individuate e campagna di informazione del personale, con opuscoli e seminari, per una corretta percezione del rischio.	Attuazione entro 3 anni dalla approvazione del Piano. Fase I: 1 anno Fase II: 1 anno Fase III: 1 anno
<b>STATISTICHE DI GENERE E PROMOZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE NEI LIVELLI DECISIONALI</b>	<b>Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali</b>	Diffusione attraverso pagina web dei dati sul personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, non dipendente con contratto di collaborazione ed associato	Pagina web INFN Collaborazione del CPO con la Direzione Affari del Personale per la definizione della tipologia dei dati	6 mesi dalla approvazione del Piano, aggiornamenti semestrali
		Diffusione attraverso pagina web di tutti gli incarichi con relativa durata e scadenza la cui nomina è di competenza del Direttore di Sezione/Laboratorio ovvero del Presidente ovvero della Giunta Esecutiva ovvero del Consiglio Direttivo	Pagina web INFN Collaborazione del CPO con la Direzione Affari del Personale per la definizione della tipologia dei dati	1 anno dalla approvazione del Piano, aggiornamenti semestrali
		Diffusione attraverso pagina web dei bandi di Concorso, Selezione, Borse di Studio, Assegni di Ricerca con le seguenti informazioni, suddivise per genere: composizione della Commissione, numero di domande pervenute, candidati ammessi e, graduatoria vincitori	Pagina web INFN Collaborazione del CPO con la Direzione Affari del Personale per la definizione della tipologia dei dati	1 anno dalla approvazione del Piano, aggiornamenti semestrali
		Favorire la partecipazione delle donne a tutte le commissioni e comitati INFN in congrua percentuale e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi	Rinnovamento ciclico delle nomine, riducendo il cumulo di incarichi su uno stesso soggetto ed eventuale revisione di durate e rinnovo degli incarichi stessi	Per tutta la durata del Piano
	<b>Studi specifici di genere</b>	Studi su differenziali salariali, carriere ed attribuzioni di responsabilità	Collaborazione del CPO con la Direzione Affari del Personale per il reperimento dei dati	1 anno dalla approvazione del Piano, aggiornamenti annuali

	<b>Anagrafe delle competenze</b>	Anagrafe delle competenze (su base volontaria)	Banca dati relativa a curricula e competenze di ricercatori, tecnologi, tecnici ed amministrativi per facilitare e rendere più trasparenti nomine, incarichi, attribuzioni di responsabilità da parte degli organi deliberanti	1 anno dalla approvazione del Piano, aggiornamenti annuali
<b>SVIUPPO DELLA CULTURA DI GENERE: FORMAZIONE ED INFORMAZIONE</b>	<b>Divulgazione ed Informazione</b>	Divulgazione delle problematiche di genere e di pari opportunità	Seminari di informazione ed orientamento nelle Sedi INFN, redazione ed invio di materiale alle Sedi INFN	Per tutta la durata del Piano
		Collaborazione ad iniziative su problematiche di genere e pari opportunità in collaborazione con altre istituzioni	Organizzazione di Convegni e partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio nazionali ed internazionali in materia di pari opportunità	Per tutta la durata del Piano
		Visibilità dell'attività del CPO e delle politiche dell'Istituto per la parità nelle iniziative istituzionali	Presentazione dell'attività del CPO e delle politiche per la parità nelle pubblicazioni ufficiali e nelle iniziative pubbliche sull'attività istituzionale dell'INFN	Per tutta la durata del Piano
	<b>Formazione</b>	Inserimento delle pari opportunità nei programmi di formazione dell'Istituto per il personale e per dirigenti	Organizzazione di cicli di seminari di formazione del personale, compreso quello con qualifiche dirigenziali, per gruppi omogenei (profili e aree) su: - storia e legislazione della parità e delle pari opportunità; - aspetti di genere dell'organizzazione del lavoro	Per tutta la durata del Piano
		Accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale	Garantire la partecipazione delle dipendenti a corsi di formazione ed aggiornamento professionale in accordo a quanto previsto per legge, anche attraverso l'adozione di iniziative che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e familiare (attenzione ad orari e logistica, organizzazione di appositi servizi di supporto per la cura dei figli etc.) Consentire al personale in congedo, dietro motivata richiesta, la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale	Per tutta la durata del Piano
<b>ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE</b>	<b>Verifica della attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive</b>	Verifica periodica dell'attuazione del PTAP in collaborazione con il CPO	Controllo in itinere del piano in collaborazione con il CPO per valutare ed adeguare tempi e modi di attuazione e l'impatto delle iniziative intraprese Inserimento dei risultati della verifica nella relazione illustrativa del Presidente dell'Istituto allegata al Rendiconto Generale.	Frequenza annuale
		Istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità	Istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità, nel quale sia rappresentato il CPO e la dirigenza dell'Istituto, con le seguenti funzioni: - verifica periodica dell'attuazione del PTAP e del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti; - valutazione della strategia dell'Istituto per l'attuazione delle pari opportunità; - valutazione dell'impatto di genere dell'azione amministrativa dell'Istituto.	1 anno dalla approvazione del Piano