



INFN/AM-01/01

26 Marzo 2001

VERSIONE RIVEDUTA

24 Maggio 2001

Relazione del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN Anno 2000

R. Alba¹⁾, L. Brogiato²⁾, S. Cappelli³⁾, O. Di Carlo⁴⁾, P. Fabbri⁵⁾, L. Fioretti⁶⁾, D. Muscolino⁴⁾,
M.L. Paciello⁷⁾, G. Pancheri⁶⁾, P. Pilloni⁸⁾, P. Rufini⁶⁾, G. Ruggieri¹⁾, C. Vannini⁹⁾

1) INFN, Laboratori Nazionali del Sud, Via S. Sofia, 44 – 95123 Catania

2) INFN, Sezione di Milano, Via Celoria, 16 – 20133 Milano

3) INFN, Sezione di Firenze Largo E. Fermi 2 – 50125 Firenze

4) INFN, Amministrazione Centrale, Via E. Fermi, 40 – 00044 Frascati (RM)

5) INFN, Sezione di Ferrara, Via del Paradiso, 12 – 44100 Ferrara

6) INFN, Laboratori Nazionali di Frascati, Via E. Fermi, 40 – 00044 Frascati (RM)

7) INFN, Sezione di Roma 1 – P.le A. Moro, 5 - 00185 Roma

8) INFN, Sezione di Torino, Via Giuria, 1 – 10125 Torino

9) INFN, Sezione di Pisa, Via Livornese, 1291 – 56010 San Piero a Grado (PI)

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

INTRODUZIONE

Il Comitato per le pari opportunità dell'INFN è stato istituito con Disposizione del Presidente dell'I.N.F.N. n. 7863 del 22 dicembre 1999, successivamente integrata con Disposizione presidenziale n. 8321 del 13 settembre 2000.

Secondo quanto disposto dall'art. 32 del DPR 28 sett. 1987 n. 568, il Comitato ha il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne del personale INFN. Esso presenta una relazione, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto

- all'inquadramento (attribuzioni)
- alle funzioni (mansioni),
- alla partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento,
- ai nuovi ingressi,
- al rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e allo sviluppo di misure idonee a tutelare la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità di rischi specifici per le donne, con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva.

Dal 1 gennaio 2000, i membri titolari e supplenti del CPO hanno partecipato a sei riunioni plenarie. La presente relazione è il risultato del primo anno di attività ed è stata fatta utilizzando i dati forniti dalla Direzione del Personale dell'INFN. Essa si articola in otto Sezioni e tre Appendici. Nella prima Sezione si espone brevemente il lavoro svolto dal Comitato; nelle successive cinque Sezioni si esamina la situazione del personale distinto per genere, sia globalmente sia suddividendolo nelle quattro categorie cui esso afferisce, cioè analizzando separatamente il personale ricercatore, tecnologo, tecnico e amministrativo, in relazione, ove possibile, ai cinque punti indicati nel succitato art. 32; in queste cinque sezioni si riportano solo commenti specifici e strettamente inerenti a dati e grafici. Nella Sezione 7 si riportano invece considerazioni e valutazioni più generali, elaborate dal CPO alla luce dei dati riportati nelle sezioni precedenti. La Sezione 8 raccoglie infine una serie di raccomandazioni volte a correggere la situazione sbilanciata che i dati suggeriscono. Le Appendici includono copia del regolamento e altre informazioni complementari al testo.

Si fa presente che l'analisi qui esposta non ha pretesa di generalità, né di completezza. Il Comitato si rende conto che diversi argomenti sono solo parzialmente sviluppati e che non tutte le analisi sono state completate con lo stesso grado di approfondimento per le varie categorie del personale INFN. In questi casi la causa sta nel fatto che non esiste ancora una base di dati completa e generalizzata per i dipendenti INFN, suddivisa per genere, relativa a tutti gli argomenti d'interesse. Il Comitato, posto di fronte alla scelta fra posticipare le analisi nell'attesa di dati completi oppure portare avanti come possibile lo studio utilizzando i dati messi a sua disposizione, ha preferito la seconda strada. La ragione principale di tale scelta è che i dati, seppur parziali, hanno rivelato una situazione di segregazione del personale femminile nei livelli più bassi delle carriere scientifica, tecnica e amministrativa, fatto che si è ritenuto necessario portare all'attenzione dell'Istituto nei tempi più brevi. Inoltre l'esperienza di questo primo anno di lavoro ha messo il Comitato in grado di comprendere quali siano i dati indispensabili per un'analisi approfondita, evidenziando la necessità che l'Istituto istituisca una base di dati suddivisi per genere, sistematica e accessibile a tutti i rappresentanti istituzionali.

1. LE ATTIVITA' SVOLTE NEL CORSO DELL'ANNO 2000

Il Comitato si è riunito 4 volte nel corso dell'anno, formando quattro gruppi di lavoro: un gruppo per la creazione e l'aggiornamento della pagina Web del CPO, un gruppo per l'elaborazione dei dati statistici, un gruppo per la stesura del Regolamento e uno che si occupa della tutela della salute psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si elencano qui di seguito le principali attività del Comitato e dei gruppi di lavoro.

- E' stata predisposta la pagina web del CPO che sarà presto accessibile dalla pagina principale dell'INFN. Al momento è raggiungibile all'indirizzo www.lnf.infn.it/cpo.
- E' stato preparato ed approvato il Regolamento del CPO, di cui è acclusa copia in Appendice B. Tale regolamento è anche consultabile dalla pagina web del Comitato.
- E' iniziato lo studio delle statistiche di genere sia per quanto riguarda tutti i dipendenti INFN, che per le Sezioni o Laboratori di appartenenza dei componenti del CPO. I dati relativi alle singole Strutture, raccolti da vari membri del CPO, saranno messi a disposizione nella pagina web del Comitato.
- E' stata avviata l'elaborazione di un questionario da sottoporre al personale dell'Istituto per analizzare la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici dal punto di vista della salute psicofisica.
- Vi è stata un'attiva partecipazione alla Conferenza dell'Unione Europea su Donne e Scienza e al Colloquio promosso a Parigi dal CNRS sul tema Donne e Scienza e sulla realizzazione dei talenti femminili.
- Nell'ambito del Programma di Formazione dell'INFN è stato organizzato, a cura di Oretta Di Carlo, il Seminario sulle P.O. del 18 e 19 dicembre 2000, di cui si allega il programma in Appendice C.

2. L'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE INFN

In questa sezione, si presentano i dati riguardanti tutti i dipendenti dell'Istituto, divisi per genere ed inquadramento. I dati sono relativi alla data del 7.2.2001, tranne che per i casi esplicitamente menzionati.

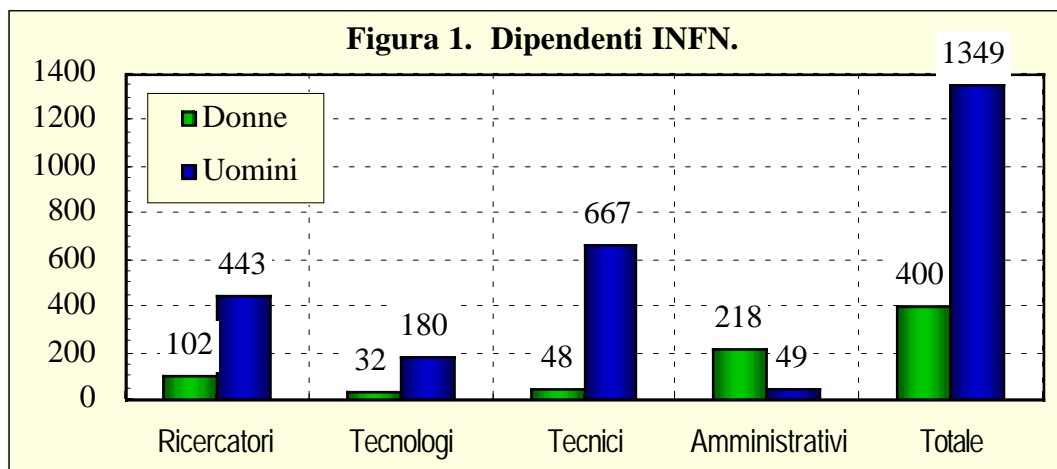
Si osserva che i dati riportati in questa e nelle prossime sezioni spesso si riferiscono a sottoinsiemi del personale di piccola consistenza numerica, anche di poche unità. Di conseguenza il significato statistico dei numeri varia notevolmente, anche all'interno di una stessa tabella o figura interpretativa. In certi casi la stessa esiguità del numero contiene in sé un'indicazione significativa, al di là dell'errore statistico (al limite, lo stesso numero "zero"), mentre in altri casi non si possono trarre conclusioni univoche ed i dati sono proposti senza commento.

La distribuzione del personale dell'Istituto è mostrata nella sua globalità nella Tabella 1 ed illustrata graficamente nella Figura 1. L'indice statistico utilizzato è la percentuale di donne definita come il numero di donne diviso per il numero di donne più il numero di uomini.

Tabella 1

Dipendenti INFN	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori	545	443	102	18.7
Tecnologi	212	180	32	15.1
Tecnici	725	667	48	6.6
Amministrativi	267	49	218	81.6
Totale	1749	1349	400	22.9

I dati mostrano che la maggior parte delle donne dipendenti dell'Ente appartiene al ruolo amministrativo e non a quelli scientifico e tecnico.



Si ricorda inoltre che l'INFN si avvale, per lo svolgimento della sua attività di ricerca, della collaborazione di circa 950 tra ricercatori e professori universitari con incarico di ricerca, di circa 1700 collaboratori costituiti da dottorandi, borsisti, perfezionandi, laureandi ed altri docenti e ricercatori universitari associati alle ricerche e della collaborazione di circa 250 unità di personale tecnico ed amministrativo universitario.

2.1. Il personale ricercatore

In quel che segue si esaminano i dati relativi al personale ricercatore, distinto per genere e per inquadramento (livelli I-III).

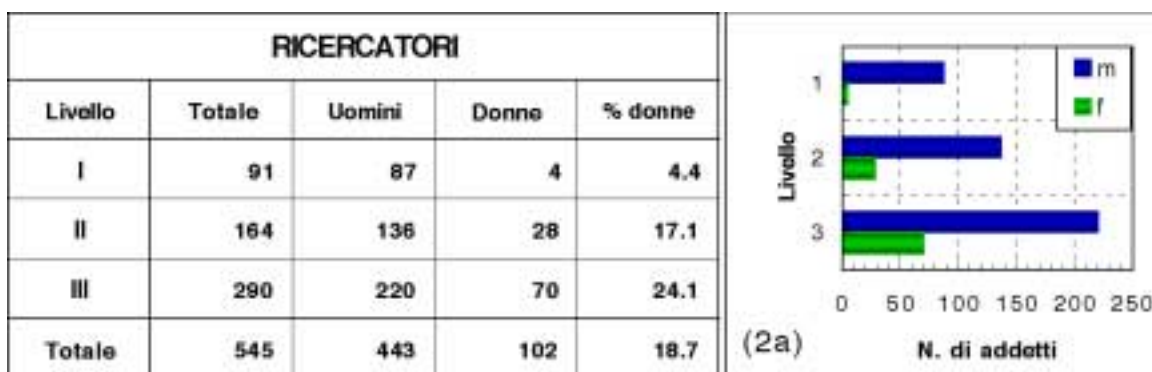


Tabella 2 e figura 2a. Numero di ricercatori, uomini e donne, presenti nei tre livelli d'appartenenza; gli stessi dati sono mostrati in forma numerica e grafica.

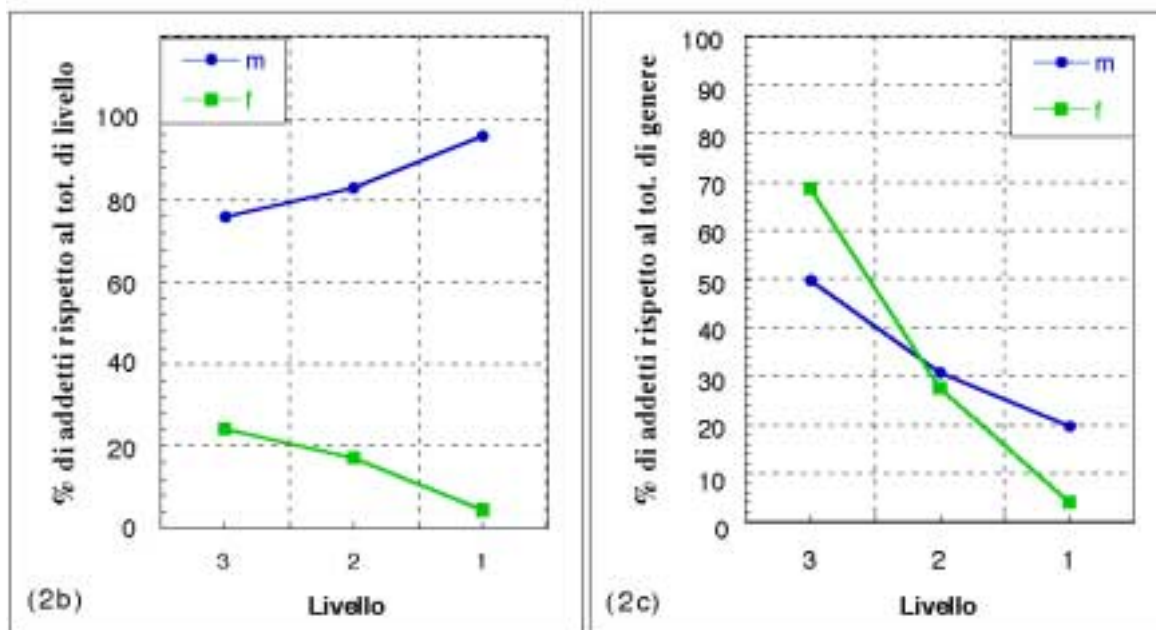


Figure 2b e 2c. Numero di ricercatori, uomini e donne, presenti in ciascun livello, espresso in percentuale rispetto al totale dei: (b) dipendenti presenti in tale livello, (c) dipendenti dello stesso genere presenti nel profilo di ricercatore.

Un elemento d'interpretazione particolarmente significativo è rappresentato dai grafici delle Figure 2b e 2c, che mostrano la differente progressione di carriera per uomini e donne nell'INFN. Il grafico della Figura 2b, comunemente detto "a forbice", mostra un fenomeno che caratterizza l'inquadramento professionale delle donne anche nella docenza universitaria ed è presente non solo in Italia ma in tutti paesi dell'Unione Europea [1].

Le figure relative alla progressione di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici mostrano come le donne siano progressivamente meno presenti al crescere del livello.

2. Il personale tecnologico

In questa sezione si riportano i dati relativi al personale tecnologico.

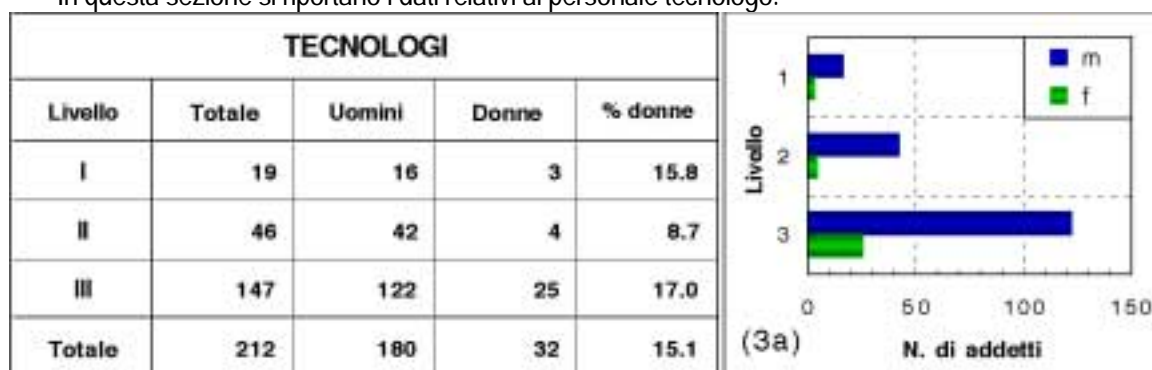


Tabella 3 e figura 3a. Numero di tecnologi, uomini e donne, presenti nei tre livelli d'appartenenza; gli stessi dati sono mostrati in forma numerica e grafica.

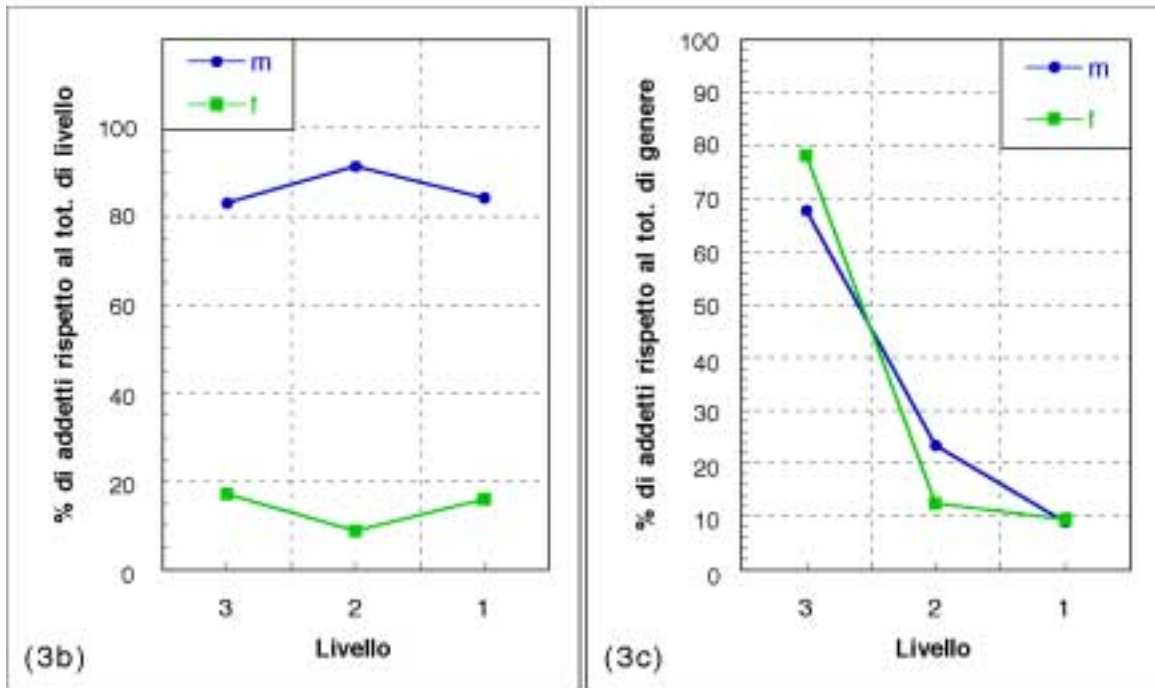


Figure 3b e 3c. Numero di tecnologi, uomini e donne, presenti in ciascun livello, espresso in percentuale rispetto al totale dei: (b) dipendenti presenti in tale livello, (c) dipendenti dello stesso genere presenti nel profilo di tecnologo.

I grafici 3a, 3b e 3c, analoghi a quelli dei ricercatori, mostrano la scarsa presenza delle donne nel profilo di tecnologo a tutti i livelli. I dati relativi ai tecnologi non permettono di trarre altre indicazioni generali, poiché con l'istituzione del profilo di tecnologo (DPR n. 171/91), sono confluite in esso figure professionalmente non omogenee sia riguardo alle mansioni (amministrative, tecniche ed altro) sia rispetto ai titoli di studio (dalla scuola dell'obbligo alla laurea in svariate discipline).

2.3. Il personale tecnico

In questa sezione si riporta l'inquadramento del personale tecnico nei diversi profili di CTER, Operatore Tecnico e Ausiliario Tecnico.

TECNICI				
CTER				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
IV	119	115	4	3.4
V	127	117	10	7.9
VI	312	290	22	7.1
Totale	558	522	36	6.5

OPERATORI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
VI	29	26	3	10.3
VII	46	44	2	4.3
VIII	84	77	7	8.3
Totale	159	147	12	7.5

AUSILIARI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
VIII	2	2	0	0.0
IX	2	2	0	0.0
X	4	4	0	0.0
Totale	8	8	0	0.0
Tot. TECNICI	725	677	48	6.6

(4a)

(4b)

(4c)

Tabella 4 e figure 4a-4c. Personale tecnico dell'INFN suddiviso nei profili e livelli d'appartenenza; gli stessi dati sono mostrati in forma numerica e grafica.

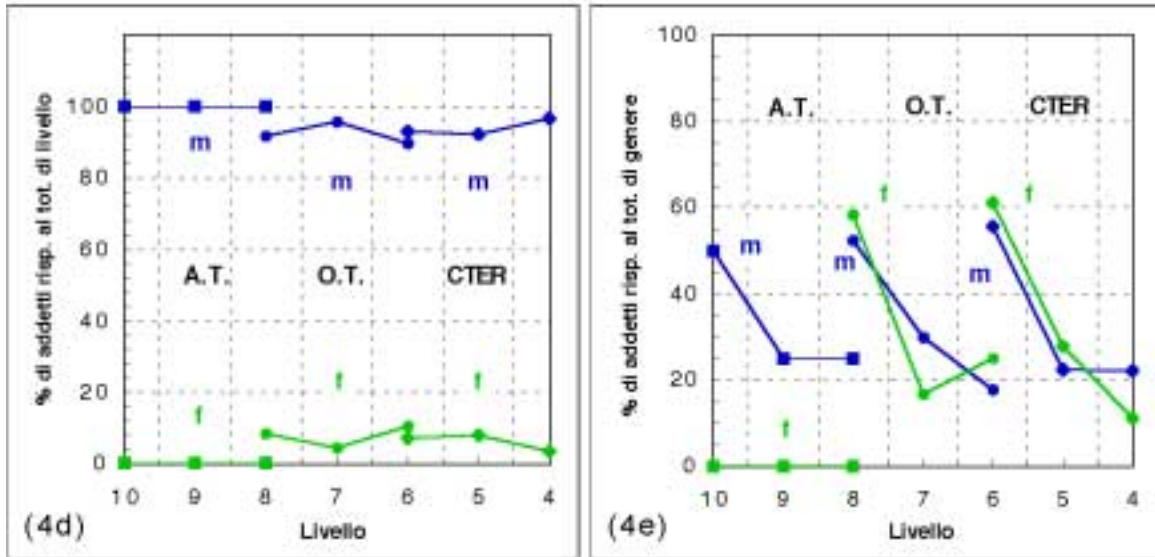


Figure 4d e 4e. Distribuzione del personale tecnico, uomini e donne, nei rispettivi profili e livelli d'appartenenza, espressa in percentuale rispetto al totale dei:
(d) dipendenti presenti in tale livello,
(e) dipendenti dello stesso genere presenti nei rispettivi profili.

Il personale tecnico ha la più bassa percentuale di presenze femminili di tutte le categorie: 6.6%.

2.4. Il personale amministrativo

Il personale amministrativo è suddiviso in Dirigenti, Funzionari e Direttori di Divisione, Collaboratori e Operatori Amministrativi. L'inquadramento del personale amministrativo dell'Istituto è riportato in Tabella 5 e figure 5a-5d. Nella tabella relativa ai Funzionari Amministrativi sono stati inclusi 2 uomini e 2 donne che sono Direttori di Divisione, un ruolo ad esaurimento (R.E.).

AMMINISTRATIVI				
DIRIGENTI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
I	1	1	0	0.0
II	3	3	0	0.0
Totale	4	4	0	0.0
DIRETTORI DI DIVISIONE E FUNZIONARI AMMIN.				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
IV	33	7	26	78.8
V	37	8	29	78.4
Totale	70	15	55	78.6
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
V	30	6	24	80.0
VI	32	4	28	87.5
VII	121	20	101	83.5
Totale	183	30	153	83.6
OPERATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
VII	2	0	2	100.0
VIII	4	0	4	100.0
IX	4	0	4	100.0
Totale	10	0	10	100.0
Tot. AMMIN.	267	49	218	81.6

(5a)

(5b)

(5c)

(5d)

Tabella 5 e figure 5a-5d.

Presenze di uomini e donne nel settore amministrativo, mostrate in forma numerica e grafica come nelle precedenti sezioni, con suddivisione in profili e livelli.

I dati relativi al personale amministrativo indicano che la maggior parte delle donne occupano la posizione di Collaboratore Amministrativo, ma anche che esse sono distribuite in modo pressoché uniforme dal IX al IV livello, per poi essere completamente assenti nel ruolo dirigenziale, occupato esclusivamente da uomini.

L'assenza di personale dirigente amministrativo di genere femminile riflette una situazione di particolare svantaggio nell'INFN, perché il numero delle donne impegnate nel settore amministrativo è nettamente superiore a quello dei colleghi uomini.

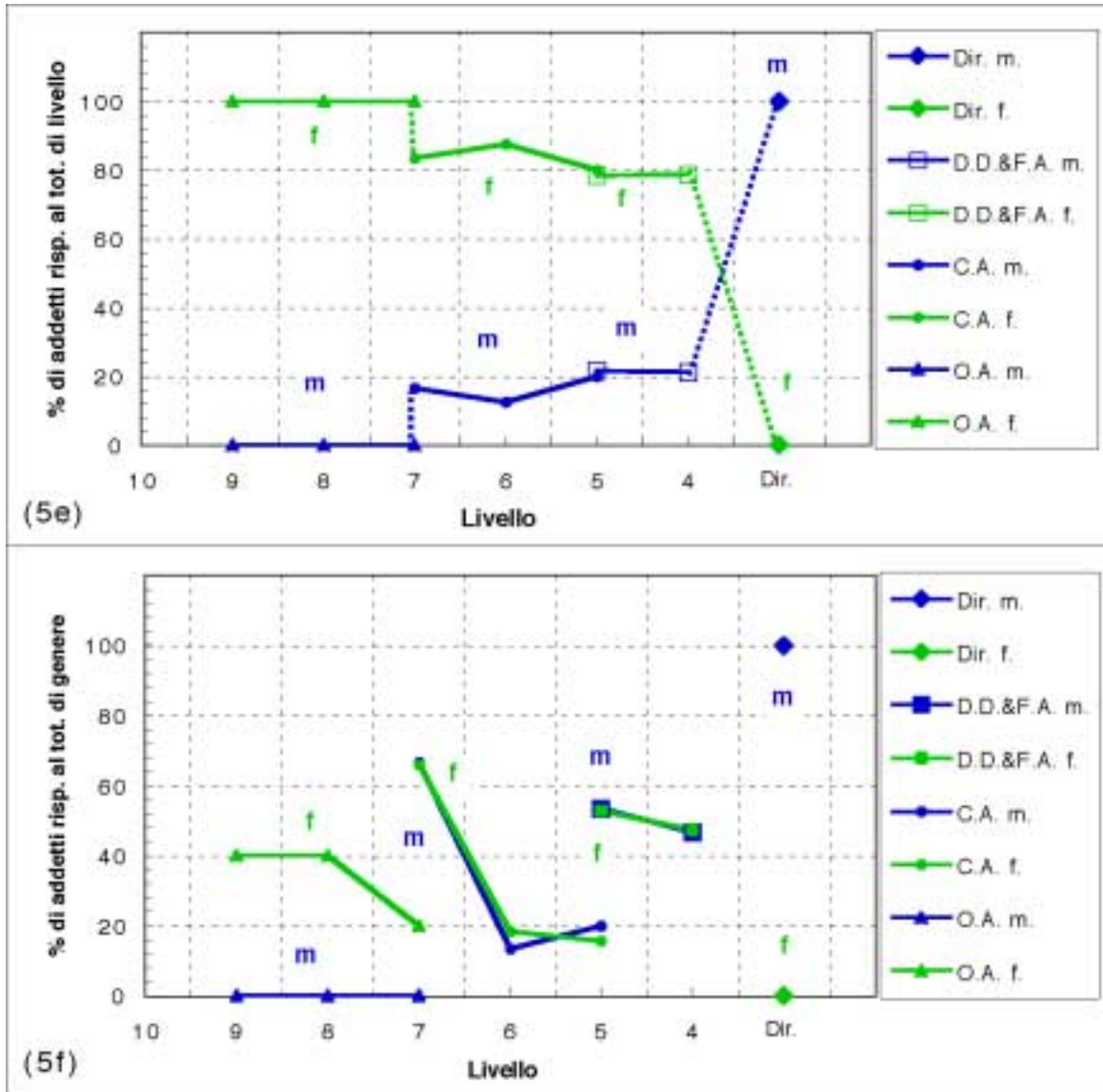


Figure 5e, 5f. Grafici relativi alle percentuali di livello e di genere nel settore amministrativo, con suddivisione in profili e livelli.

La figura 5e (donne presenti in un dato livello rispetto a tutto il personale di quel livello) evidenzia il "sorpasso" che avviene nel settore amministrativo: gli uomini, quasi assenti nei livelli più bassi, occupano completamente il livello più alto. L'andamento "a X" delle percentuali di questa figura mostra una situazione di svantaggio ancora più forte rispetto a quella indicata dall'andamento "a forbice" di fig. 2b.

3. LE FUNZIONI

L'analisi delle differenze di funzioni fra dipendenti uomini e donne sarà qui sviluppata esaminando tre elementi differenti:

- la presenza di genere negli organi decisionali dell'Istituto,
- la presenza di genere nelle Commissioni di Concorso,
- l'attribuzione di incarichi di responsabilità.

3.1. Gli organi direttivi e di consultazione

Gli organi direttivi e consultivi dell'INFN si possono suddividere in due categorie distinte: quelli nominati dagli organi direttivi e quelli eletti dal personale dipendente e associato con incarico di ricerca (personale docente e ricercatori universitari) o con incarico di collaborazione tecnica. A loro volta i componenti di questi organismi direttivi e consultivi sono scelti sia fra i dipendenti INFN sia fra il personale universitario associato con incarico di ricerca e di collaborazione tecnica.

Alla luce della simbiosi tra INFN e Università, sarebbe più significativo poter indicare, nella composizione degli Organi direttivi e di consultazione, sia il genere dei componenti sia la loro appartenenza istituzionale affinché la situazione di genere dei dipendenti INFN risulti più chiara. Questa indicazione non è inclusa in questa prima analisi, ma il Comitato si ripromette di inserirla nella prossima relazione. In questa relazione, ci si limita a rimandare il lettore alla Tabella 1 dell'Appendice A ove si riporta il numero e la percentuale di donne nei vari livelli della docenza universitaria in Fisica. Tale tabella è utile per controllare la consistenza numerica di donne universitarie che possono essere chiamate, come lo sono i loro colleghi uomini, a ricoprire le cariche direttive dell'INFN.

La presenza di genere negli organi direttivi e consultivi dell'Istituto è mostrata nelle Tabelle 6 e 7, compilate con i dati forniti dalla Direzione Affari Generali e Ordinamento, aggiornati al 29 maggio 2000

Tabella 6

Organi Direttivi			
	Uomini	Donne	% Donne
Presidente	1	0	0.0
Consiglio Direttivo	35	0	0.0
Giunta Esecutiva	5	0	0.0
Totale	41	0	0.0
Commissioni, Gruppi e Comitati nominati dagli Organi Direttivi			
Comitato Scient. Pisa	3	0	0.0
Comitato Scient. LNF	7	0	0.0
Comitato Scient. LNGS	9	0	0.0
Comitato Scient. LNL	6	0	0.0
Comitato Scient. LNS	6	1	14.3
Resp. Gruppi Collegati	7	1	12.5
Calcolo	22	3	12.0
Formaz. e Trasf. Tecnol.	23	2	8.0
Totale	83	7	7.8
Commissioni Elettive			
Comm. Scient. Naz. I	18	3	14.3
Comm. Scient. Naz. II	16	4	20.0
Comm. Scient. Naz. III	15	4	21.0
Comm. Scient. Naz. IV	22	1	4.3
Comm. Scient. Naz. V	24	0	0.0
Totale	95	12	11.2

Si nota l'assoluta assenza di donne in tutti gli organi direttivi dell'INFN.

La componente femminile è praticamente inesistente anche nelle commissioni di nomina dirigenziale, ma meglio rappresentata, con una percentuale paragonabile alla presenza di donne nelle categorie interessate, nelle commissioni elettive.

Le Commissioni di Tabella 6 riguardano la politica scientifica dell'Istituto. In aggiunta si riporta, nella Tabella 7, la composizione delle altre Commissioni Nazionali di nomina dirigenziale divisa per genere.

Tabella 7

Commissione	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Pari Opportunità	9	0	9	100
Borse di Studio ai Figli dei Dipendenti	14	10	4	28.6
Mutui Edilizi Agevolati	14	11	3	21.4
Prestiti	14	9	5	35.7
Sussidi	14	9	5	35.7
Formazione	8	7	1	12.5
Igiene e Sicurezza	7	7	0	0.0
Attività Sociali, Culturali e Ricreative	7	4	3	42.8
Totale	87	57	30	34.5

La presenza delle donne in Commissioni quali Sussidi, Prestiti, CPO, Attività Ricreative, etc. che porta al 20% la media di presenze femminili in tutte le commissioni esaminate, è comunque inferiore alla media di donne nell'Istituto.

3.2. Le commissioni di concorso

In questa sezione si presentano i dati relativi alla presenza di genere nelle commissioni di concorso per assunzioni e progressioni di carriera, le quali nell'INFN, a differenza che nelle Università ed in altri enti di ricerca, sono nominate dal Presidente per tutti i profili ed i livelli.

Questi dati vanno esaminati alla luce della normativa relativa alla nomina delle commissioni per il reclutamento del personale, regolata dall'art. 61, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modifiche, che introduce l'impegno del rispetto del criterio di Pari Opportunità da parte delle pubbliche amministrazioni, richiedendo alle stesse di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Poiché la norma relativa alla presenza di almeno il 30% di donne nelle commissioni di concorso è stata introdotta solo nel 1993, nei casi in cui i dati messi a disposizione del Comitato lo permettevano, sono state prese in considerazione solo le commissioni dei concorsi espletati dal 1994.

3.2.1. Le commissioni di concorso per i livelli I e II per ricercatori e tecnologi

I dati che seguono riguardano tutte le commissioni di concorso dei livelli I e II, per ricercatori e tecnologi, espletate dall'anno 1994 fino all'ultimo concorso per dirigente di ricerca, conclusosi nel gennaio 2001.

Tabella 8 - Composizione delle commissioni di concorso per I e II livello dal 1994

Concorso	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Dirigente di Ricerca	15	13	2	13.3
Primo Ricercatore	30	26	4	13.3
Dirigente Tecnologo	10	9	1	10.0
Primo Tecnologo	10	9	1	10.0
Totale	65	57	8	12.3

Si osservi che la percentuale di donne commissari nei concorsi sopraindicati è sempre alquanto inferiore al 30% richiesto. Estendendo l'analisi a tutti i concorsi per ricercatori e tecnologi tenutisi dal 1989 si trova una percentuale di donne commissari del 10%. Un'analisi più approfondita relativa agli ultimi concorsi banditi per i livelli I e II (anni 1998-2000) mostra, peraltro, addirittura una leggera flessione, come si può vedere nell'analisi che segue. I concorsi esaminati sono i seguenti:

- concorso 8018/2000 per Dirigente di Ricerca (I Liv. Ric.)
- concorso 7224/98 per Dirigente Tecnologo (I Liv. Tecnol.)
- concorso 7427/99 per Primo Ricercatore di Fisica Sperimentale (II Sp.)
- concorso 7428/99 per Primo Ricercatore di Fisica Teorica (II Te.)
- concorso 7429/99 per Primo Ricercatore in Macchine Acc. (II Ac.)
- concorso 7915/2000 per Primo Tecnologo (II Tecnol.)

Nella Tabella 9, utilizzando le abbreviazioni suindicate, si riporta il tipo di concorso, il numero di donne e di uomini commissari nel concorso e la percentuale di donne commissari.

Dall'esame degli ultimi concorsi per passaggio di livello per ricercatori e tecnologi si rileva la scarsa rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, ben sotto al 30%, il che indica una mancanza di attenzione nell'applicazione dell'art.61, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 29/93.

Tabella 9 – Presenza delle donne nelle commissioni dei concorsi più recenti di I e II livello per ricercatori e tecnologi

Concorso	N. Posti	Uomini	Donne	% Donne
I liv. Ric.	18	4	1	20.0
I liv. Tecnol.	10	4	1	20.0
Totale I liv.	28	8	2	20.0
II Sperm.	24	5	0	0.0
II Teorici	6	5	0	0.0
II Accel.	6	4	1	20.0
II Tecnol.	20	5	0	0.0
Totale II liv.	56	19	1	5.0
Tot I e II liv.	84	27	3	10.0

3.2.2. Commissioni di concorso per i livelli III-IX e per i dirigenti amministrativi

Nella Tabella 10 si esamina la presenza delle donne commissari nei concorsi d'assunzione per il livello III, quelli d'assunzione e passaggio interno per i livelli IV-IX e quelli per i dirigenti amministrativi, svoltisi dal 1989. I dati a disposizione del Comitato non permettono attualmente l'estrazione del sottoinsieme relativo al periodo dal 1994 in poi. Si noti in ogni modo che, per quanto riguarda i due concorsi per dirigenti amministrativi, essi si sono svolti entrambi prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. 29/93.

Tabella 10 – Composizione delle commissioni di concorso per i livelli III-IX e per i dirigenti amministrativi

Profilo	Livello	N. Concorsi	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatore	III	103	259	56	17.8
Tecnologo	III	78	192	40	17.2
CTER	VI - V - IV	124	341	40	10.5
Operatore Tecn.	VIII - VII - VI	18	44	6	12.0
Ausiliario Tecn.	IX - VIII	2	7	0	0.0
Funz. Amm.ne	V - IV	10	19	10	34.5
Collab. Amm.ne	VII - VI - V	36	61	56	47.9
Dirigente		2	8	2	20.0

Nei concorsi d'assunzione per il III livello e in quelli d'assunzione e passaggio di livello dal IV al IX, si nota che la percentuale di donne commissari è inferiore al 30% in quasi tutti i concorsi, fatta eccezione per quelli che riguardano il personale nei profili di collaboratore di amministrazione e di funzionario di amministrazione. Peraltro, riguardo a questi ultimi, la percentuale di donne nelle relative commissioni è sempre molto di sotto alla percentuale delle donne presenti nei profili e livelli dai quali possono provenire i commissari (> 80%).

3.3. Gli incarichi di responsabilità

Nell'INFN l'attribuzione degli incarichi di responsabilità ha una duplice rilevanza: remunerativa e come titolo per la progressione di carriera. Riteniamo dunque fondamentale avere a disposizione del Comitato i dati di genere relativi alla loro attribuzione. Tuttavia, per il momento, gli unici dati completi a nostra disposizione sono quelli relativi agli incarichi di responsabilità di carattere organizzativo nelle Sezioni e nei Laboratori, attribuiti dal Consiglio Direttivo a ricercatori e tecnologi per l'anno 1999, riportati nella Tabella 11.

Non sono invece ancora disponibili dati che ci permettano un'analisi di genere dal punto di vista economico rispetto all'età e al titolo di studio dei dipendenti INFN.

Tabella 11 – Incarichi di responsabilità per ricercatori e tecnologi per il 1999

Profilo	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori	28	25	3	10.7
Tecnologi	77	69	8	10.4

La percentuale di donne con incarichi di responsabilità a livello nazionale fra i ricercatori e tecnologi è decisamente inferiore alla percentuale della loro presenza nel profilo, rispettivamente 19% e 15%.

L'Istituto attribuisce anche molti incarichi di responsabilità a personale tecnico ed amministrativo. Non essendo ancora questi dati a disposizione del Comitato per tutte le Unità Funzionali, si è deciso di esaminare, a titolo esemplificativo, la situazione dei Laboratori Nazionali di Frascati che, con 312 dipendenti, corrispondenti al 17% del personale, può fornire un microcampione di quanto avviene nell'Istituto.

Nella Tabella 12 si presenta la distribuzione degli incarichi di responsabilità, suddivisi fra la Divisione Ricerca, la Divisione Acceleratori e i Servizi di Direzione e dell'Amministrazione. I dati presentati sono stati forniti dall'Ufficio del Personale dei LNF e sono aggiornati al Novembre 2000.

Tabella 12 - Attribuzione di incarichi di responsabilità ai LNF

Struttura	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Divisione Ricerca	21	18	3	14.3
Divisione Acceleratori	23	23	0	0.0
Amministrazione e Direzione	21	11	10	47.6
Totale	65	52	13	20.0

Si fa notare che dei tre incarichi affidati a donne nella Divisione Ricerca, due sono attribuiti automaticamente alla persona che è *eletta* alla Direzione della Divisione (e che è attualmente una donna) e il terzo incarico corrisponde al Servizio Pubbliche Relazioni e Organizzazione Conferenze. Si nota che nella Divisione Acceleratori, dove sono presenti tecnologhe di I e II livello, nessun incarico di responsabilità è attribuito alle donne. Anche la percentuale del 48% di incarichi a donne nei Servizi dell'Amministrazione e di Direzione sembra basso per un settore del personale ove la presenza femminile è assai alta (80%).

L'analisi della distribuzione degli incarichi di responsabilità ai Laboratori Nazionali di Frascati mostra che da questo punto di vista le dipendenti donne dei LNF sono sottorappresentate. L'eventuale generalizzazione di questa affermazione a tutto l'Istituto richiede una verifica sull'insieme completo dei dipendenti.

4. LA PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

I dati disponibili riguardano i corsi nazionali organizzati dall'Ufficio Formazione della Direzione del Personale dall'avvio del Piano Formativo per il personale INFN, mentre non esiste una base di dati specifica sulla partecipazione ai corsi di formazione organizzati al di fuori del Piano Formativo (corsi locali, corsi CNTC, etc.).

La partecipazione alle attività formative è illustrata nelle Tabelle 13 e 14.

In Tabella 13 si riporta, per ciascun anno, l'entità della componente femminile tra i partecipanti ed i responsabili dei corsi.

In Tabella 14 si classificano gli stessi dati, relativi ai corsi ed alla partecipazione del personale, secondo la tipologia dei corsi cui si riferiscono: amministrativi, tecnici e tecnologici e d'interesse generale, ponendoli in relazione con la presenza di genere nelle rispettive aree.

Tabella 13 - Partecipazione ai corsi di formazione dal 1998 al 2000

Anno	N. Corsi	Responsabile Donna	Donne Partecipanti	Uomini Partecipanti	% Donne Partecipanti
1998	14	0	111	127	46.6
1999	7	1	154	122	55.8
2000	8	1	166	172	49.1

Si nota la scarsa presenza femminile fra i responsabili dei corsi. I due casi in cui il responsabile è una donna, riguardano i corsi relativi alla Formazione e allo Sviluppo Professionale delle Donne, cioè il corso e il seminario sulle pari opportunità.

Tabella 14 - Partecipazione di genere nei vari tipi di corsi

Tipologia corso	Ammin.	Tecnico o Tecnologico	Interesse Generale	Totale
N. corsi	6	10	13	29
Uomini	80	218	152	450
Donne	240	2	189	431
Totale	320	220	341	881
% Donne	75.0	0.9	55.4	48.9
% Donne nelle aree	81.6	8.5	22.9	22.9

Una chiave di lettura della presenza femminile riguarda il fatto che, ad oggi, la partecipazione ai corsi di formazione è relativa quasi esclusivamente ai livelli IV-X, tranne poche eccezioni. La massiccia presenza femminile nell'area amministrativa giustifica dunque i numeri relativamente alti.

In materia di formazione del personale non si ravvede uno specifico fenomeno di discriminazione, probabilmente anche perché non c'è un rapporto diretto di causa-effetto tra partecipazione ai corsi di formazione ed avanzamenti di carriera, anche se è aperta la discussione sulla valutazione della formazione, sui "crediti formativi" e sul loro impatto sullo sviluppo di carriera.

5. I NUOVI INGRESSI

Si presentano nella Tabella 15 i dati relativi alle assunzioni nell'INFN dal 1994 al 1999.

Tabella 15 – Assunzioni del personale INFN dal 1994 al 1999

Anno	Totale	Uomini	Donne	% Donne Ricerc.	% Donne Tecnol.	% Donne Ammin.	% Donne Tecnici
1994	61	39	22	15.4	25.0	78.9	14.3
1995	47	33	14	21.4	11.1	100.	6.7
1996	59	51	8	8.3	0.0	85.7	0.0
1997	77	62	15	17.1	10.0	80.0	14.3
1998	87	77	10	5.5	12.5	58.3	0.0
1999	58	42	16	25.0	21.4	87.5	12.5
nei 6 anni	389	304	85	14.7	12.5	80.0	7.4
% Donne nell'area				18.7	15.1	81.6	6.6

I dati relativi ai nuovi ingressi nelle diverse aree indicano che dal 1994 al 1999 c'è stata una diminuzione nella percentuale d'assunzioni di donne, rispetto a quella della loro attuale presenza, con l'unica eccezione dell'area dei Tecnici, cui si riferisce però un esiguo numero d'assunzioni femminili.

Nelle Tabelle 16 e 17 si presentano inoltre i dati relativi ai vincitori di concorso di I e II livello, rispettivamente nel profilo di ricercatore e di tecnologo. Tuttavia, provenendo i vincitori in gran maggioranza dal livello inferiore del medesimo profilo, non si tratta di effettive nuove assunzioni.

Tabella 16 – Vincitori di concorso per ricercatore, distinti per livello e per genere dal 1995 al 1999

Ricercatori	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I livello	17	17	0	0.0%
II livello	49	39	10	20.4%
Totale	66	56	10	15.2%

Tabella 17 – Vincitori di concorso per tecnologo, distinti per livello e per genere dal 1995 al 1999

Tecnologi	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I livello	6	5	1	16.7%
II livello	13	12	1	7.7%
Totale	19	17	2	10.1%

Successive analisi consentiranno di precisare meglio la dinamica delle assunzioni che andrebbe correlata con la dinamica delle cessazioni dal servizio analizzate in funzione dell'età' e della progressione in carriera.

6. APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI E PER LA PROMOZIONE DI MISURE IDONEE A TUTELARE LA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Data l'attenzione dell'Istituto verso le problematiche concernenti la sicurezza, è da ritenersi che, in generale, la salute delle lavoratrici sia tutelata (come peraltro quella dei colleghi uomini). La mancanza di dati relativi alla salute suddivisi per genere impedisce tuttavia di esaminare la questione in dettaglio. In particolare, non è stato possibile verificare l'applicazione di una specifica norma di legge (D. Lgs. 645 del 25.11.1996) che, all'art. 4, sancisce l'obbligo, per il datore di lavoro, di valutare, nell'ambito delle più ampie procedure stabilite dal D. Lgs. 626/1994, i rischi specifici per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento (fino a 7 mesi dopo il parto), individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare, nonché di "informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati di tale valutazione e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate".

E' stato rilevato che un recente Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Decreto 2.10.2000) crea un legame piuttosto stretto tra questa norma e l'impiego dei videoterminali, che il Comitato ritiene essere la più diffusa fonte di rischio per le donne nell'Ente. Tale decreto, infatti, nello stabilire le linee guida all'impiego di videoterminali, inserisce tale pratica tra quelle che, ai sensi del D. Lgs. 645, possono giustificare, a causa delle variazioni posturali legate alla gravidanza, la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro per le lavoratrici gestanti. Questo è il primo riferimento chiaro alla vera fonte di rischio associata all'impiego dei videoterminali.

In tale ottica, si chiede all'Istituto di analizzare il problema dando la massima priorità all'informazione delle lavoratrici e di tenere presente, nell'individuazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare, il benessere psicofisico (e non solo fisico) della gestante. Per molte donne quest'ultimo è strettamente connesso alla possibilità di continuare a svolgere il proprio lavoro senza drastici cambiamenti. Si suggerisce, quindi, di studiare, in collaborazione con esperti eventualmente reperiti anche all'esterno dell'Ente, soluzioni relative alle postazioni di lavoro che permettano di armonizzare il desiderio di maternità con le legittime ambizioni professionali delle lavoratrici.

7. CONSIDERAZIONI GENERALI

I dati indicano che la maggior parte delle donne dipendenti dell'Istituto è concentrata nel ruolo amministrativo e non in quello scientifico e tecnico. Dall'analisi dei dati di genere degli inquadramenti dei dipendenti dell'INFN si può in generale osservare che l'esiguità del numero delle donne nelle carriere scientifiche e tecniche e la loro assenza nella dirigenza amministrativa non sono proporzionali al balzo in avanti che le donne hanno fatto nell'istruzione universitaria in tutte le discipline. A questo proposito è istruttivo confrontare i numeri di questa relazione con alcuni significativi dati di genere relativi ai laureati negli atenei italiani in fisica e in tutte le discipline, che sono riportati nell'Appendice A. Analoga analisi sarà fatta successivamente sui dati di genere relativi ad altri titoli di studio. Si nota invece che, alla luce dei dati riportati nella Sezione 5 (I nuovi ingressi), negli ultimi 5 anni la condizione delle donne è peggiorata rispetto alla loro percentuale di assunzioni sia nei livelli di ingresso sia rispetto alla popolazione nei profili.

7.1. Inquadramento e progressione in carriera

- Ricercatori

La figura 2b, relativa alla progressione di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici - il cosiddetto diagramma a forbice - mette in evidenza come le donne, oltre ad essere in netta minoranza al livello iniziale, siano progressivamente meno presenti a mano a mano che si procede nei successivi livelli della carriera. Questo fenomeno, ampiamente documentato per tutte le carriere scientifiche nel rapporto ETAN [1], è presente anche nella docenza universitaria, come si può vedere dai dati presentati in Appendice A. Dal raffronto tra i livelli dei ricercatori INFN e quelli della docenza universitaria ivi presentato, si nota inoltre una struttura rigidamente piramidale della distribuzione nei tre livelli dei dipendenti INFN (uomini e donne), diversamente da quanto accade per i docenti universitari. In effetti, la distribuzione delle docenti donne è simile a quella dei ricercatori INFN, mentre i docenti ordinari uomini sono addirittura in numero maggiore rispetto ai ricercatori universitari uomini.

- Tecnologi

I dati relativi ai tecnologi, come già detto, non permettono di trarre indicazioni generali, data la disomogeneità del personale confluito in questo profilo. Si nota tuttavia che, anche per i tecnologi, le donne sono una minoranza in tutti i livelli.

- Tecnici

Nella composizione del personale tecnico si osserva la più bassa percentuale di presenze femminili di tutte le categorie: 6.6%. La presente analisi dei dati è preliminare e non permette considerazioni generali sulle cause di questo fenomeno, per il cui studio sarà necessaria, fra l'altro, un'analisi della percentuale di genere fra i giovani con il titolo di studio richiesto per l'ingresso nei relativi profili.

- Amministrativi

Nei dati relativi al personale amministrativo colpisce l'assenza di donne nel ruolo dirigenziale, ruolo occupato esclusivamente da uomini. Quest'assenza mal si confronta con il 33.3% di donne presenti, ad

esempio, nella Dirigenza delle Amministrazioni delle Università [3]. Ai livelli più alti del personale amministrativo le lavoratrici si trovano in una situazione di particolare svantaggio perché, sebbene il numero delle donne laureate nelle discipline umanistiche, economiche e giuridiche sia nettamente superiore a quello dei loro colleghi uomini, la loro presenza rimane confinata nel livello V, che costituisce il livello d'accesso più basso per i laureati in tali discipline e nel livello IV, accessibile per progressione di carriera. La presenza maggioritaria delle donne nei livelli gerarchicamente e retributivamente inferiori a quelli dirigenziali assume i connotati di una segregazione occupazionale.

Dall'analisi dei livelli stipendiali nei contratti succedutisi nel tempo, si rileva che la carriera amministrativa è sempre stata remunerativamente inferiore a quella tecnica: per un amministrativo che entra nell'INFN, a parità di titolo di studio rispetto ad un tecnico, lo stipendio di partenza è inferiore di un livello. Si noti inoltre che il livello più basso di accesso per i laureati nei profili di ricercatore e tecnologo è il III, mentre per i laureati amministrativi è il V livello, cioè ben due livelli più in basso. Poiché il profilo amministrativo è ricoperto in gran maggioranza da donne e quello tecnico e scientifico da uomini, le donne risultano in media meno remunerate, a parità di titolo di studio.

7.2. Attribuzione degli incarichi di responsabilità

Per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità alle donne i dati più significativi riguardano l'assenza di donne negli Organi direttivi. Tale assenza è solo parzialmente giustificata dall'esiguità di candidature femminili per il ruolo di Direttore di Struttura; infatti, guardando agli organismi di nomina dirigenziale o ministeriale, si nota che non vi sono e non vi sono mai state donne fra i membri di Giunta, né fra i rappresentanti dei Ministeri e fra i 32 membri dei 5 Comitati Scientifici c'è una sola donna. La componente femminile, nelle commissioni elettive, è invece rappresentata con una percentuale paragonabile alla presenza di donne nelle categorie interessate. Si nota anche che la presenza femminile in Commissioni di tipo non scientifico o tecnico quali Sussidi, Prestiti, CPO, Attività Ricreative, etc. è assai più alta e che essa contribuisce a portare la media di presenze femminili al 20%. È però da sottolineare che la presenza femminile è praticamente inesistente in tutti gli organismi di gestione e di indirizzo delle attività di ricerca.

7.3. Composizione delle commissioni esaminatrici

Dall'esame degli ultimi concorsi per il I e II livello dei ricercatori e tecnologi si rileva una ridotta presenza femminile nelle Commissioni di Concorso, ben al di sotto del 30%, che denota una mancata attenzione al disposto dell'art. 61, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 29/93. Si invoca spesso, a giustificazione del fenomeno, la mancanza di un adeguato numero di donne aventi le necessarie caratteristiche professionali. La debolezza di quest'argomento sta nel fatto che il reperimento dei Commissari avviene sia fra il personale dipendente che fra il personale associato universitario e che l'insieme delle dipendenti INFN e delle docenti e ricercatrici universitarie associate risulta ampio abbastanza da consentire agevolmente l'osservanza della norma succitata.

D'altra parte la percentuale di donne fra i Commissari è inferiore al 30% anche nei concorsi di assunzione per il III livello (18% per i ricercatori e 17% per i tecnologi) ed in quelli di assunzione e

passaggio di livello dal IV al IX (10% per i tecnici). Fanno eccezione gli amministrativi, dove la percentuale si attesta su una media del 45%. A tal riguardo occorre comunque notare che la percentuale di donne nelle relative commissioni è sempre molto al di sotto della percentuale delle donne presenti nei profili e livelli di provenienza dei commissari (> 80%).

8. PROPOSTE

Sulla base di quanto esposto nelle sezioni precedenti, si rileva una segregazione del personale femminile nei livelli più bassi della carriera. Qui di seguito si elencano gli strumenti che il CPO chiede siano messi a propria disposizione e le azioni che si raccomanda all'INFN di intraprendere per correggere le anomalie rilevate.

8.1. Gli strumenti

Per sviluppare ulteriori indagini e per valutare e controllare l'effetto delle azioni correttive richieste, il CPO raccomanda all'Istituto che sia istituita e messa a propria disposizione una **base di dati centralizzata**, disaggregata per genere e regolarmente aggiornata dalla Direzione Affari del Personale. Il contenuto della base di dati dovrà essere concordato con un rappresentante del CPO ed includere i dati relativi a:

- pianta organica,
- sviluppo di carriera,
- retribuzioni,
- incarichi di responsabilità a livello nazionale e locale,
- concorsi,
- attività formativa,
- salute,
- sicurezza,
- infortuni.

8.2. Le azioni

1. Per quanto riguarda la promozione delle politiche che portino all'acquisizione di poteri e di responsabilità e la partecipazione significativa delle donne ai processi decisionali - **mainstreaming ed empowerment** - il CPO chiede che essa sia perseguita:
 - aumentando la presenza delle donne negli **organismi decisionali** dell'Ente, incoraggiandone la partecipazione alle cariche elettive e nominando donne nei comitati di nomina presidenziale;
 - aumentando la presenza delle donne nelle **commissioni di concorso** al fine di dare piena applicazione alla normativa che richiede una partecipazione del 30% di donne (art.61, Comma 1, lett. a) D. Lgs. 29/93).
2. Per quanto riguarda la **formazione** il CPO chiede:
 - lo sviluppo di percorsi formativi volti a promuovere competenze professionali ed attitudini dirigenziali delle donne così come previsto dalla normativa sulle Pari Opportunità;
 - una crescita di consapevolezza del problema dal punto di vista **culturale** attraverso azioni dirette dei membri del CPO quali incontri, seminari, workshop nazionali e locali, ecc.;
 - l'inserimento nei programmi della **Settimana Scientifica** di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica.

3. Per quanto concerne la **tutela della salute**, facendo espresso riferimento alla normativa contrattuale ed al punto 8 della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27.3.93, riguardante la "Prevenzione e tutela della salute", il cui "obiettivo consiste nella tutela della salute delle donne e degli uomini, intesa come completo benessere psicofisico e nella promozione di iniziative volte a sostenere la realizzazione del desiderio di maternità e ad assicurare una procreazione libera e responsabile", il CPO chiede:
 - di **"sviluppare le indagini e le rilevazioni** orientate a evidenziare le differenze di genere nella salute, con particolare riferimento [ma non solo] a fattori di rischio, prevenzione, cronicità, disabilità, salute riproduttiva" (direttiva sopra citata).
4. Per quanto riguarda la realizzazione della parità uomo-donna, si raccomanda di promuovere e favorire una politica che faciliti **l'armonizzazione fra l'impegno professionale e le responsabilità familiari** tramite:
 - la sperimentazione della **flessibilità** dell'orario di lavoro per lavoratori e lavoratrici;
 - la predisposizione di un **piano di assistenza, economico ed organizzativo**, per i dipendenti con figli in età prescolare.

Si ricorda infine che, ai sensi dell'art. 7, comma 5 del D. Lgs. 196/2000, l'Ente, sentito preliminarmente anche il CPO, deve predisporre un **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che in sede di prima applicazione deve essere predisposto **entro il 30 giugno 2001**. Si rammenta che il mancato adempimento di quest'obbligo comporta la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, D. Lgs 29/93, ossia il divieto di assumere nuovo personale. Il CPO è a disposizione dell'Ente per la preparazione di detto piano, come previsto dalla normativa.

RINGRAZIAMENTI

Il Comitato ringrazia la Direzione Affari del Personale per la collaborazione ricevuta durante la preparazione di questa relazione e l'aiuto fattivo più volte manifestato. Si ringraziano inoltre Angela Mantella, per il suo contributo come segretaria del CPO e Luigina Invidia dei Laboratori Nazionali di Frascati per la preparazione tecnica di questo documento.

BIBLIOGRAFIA

- [1] European Commission, *Science policies in the European Union: promoting excellence through mainstreaming gender equality*. Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, European Commission, 2000.
- [2] *Le Figlie di Minerva*, Studio delle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca in Italia, curato da Rossella Palomba, Franco Angeli editore, dicembre 2000.
- [3] MURST, Elaborazione Ufficio Valutazione.

APPENDICE A

I dati della Tabella A1 sono stati estratti da "Le Figlie Di Minerva" [2], salvo che per quelli relativi all'INFN, e mostrano la presenza delle donne nella docenza universitaria in Fisica nel 1999 a confronto con la situazione nell'INFN relativa allo stesso anno.

Tabella A1 - Docenti Universitari di Fisica e Personale INFN – dati 1999

fascia/ livello	Docenti Donne	Docenti Uomini	Totale Docenti	% Docenti Donne	% Ricercatrici INFN	% Docenti nella fascia	% Ric. INFN nel livello
Prof. Ord./ Dir. di Ric.	30	620	650	4.6%	2.4%	27.5%	14.3%
Prof. Ass./ Primo Ric.	141	804	945	15.0%	17.1%	40,0%	28.6%
Ricercatore	190	579	769	24.7%	22.0%	32,5%	57,1%
Totale	361	2003	2364	15.3%	17.8%	100,0%	100,0%

Le Tabelle A2 [2] ed A3 (dati ISTAT) mostrano la percentuale di laureati in Fisica e nelle altre discipline dal 1960.

Tabella A2 - Laureati in fisica nelle Università italiane

Anno	Totale	Donne	Uomini	% Donne
1960	154	32	122	20.8%
1970	935	168	767	18.0%
1980	825	303	522	36.7%
1990	1072	340	732	31.7%
1999	1461	532	929	36.4%

Tabella A3 - Laureati in tutte le discipline nelle Università italiane

Anno	Totale	Donne	Uomini	% Donne
1987	74511	32281	42230	43.3%
1990	87586	43252	44334	49.4%
1993	94814	49274	45540	52.0%
1996	123284	66920	56364	54.3%
1999	139208	77326	61882	55.6%



**REGOLAMENTO DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE**

ARTICOLO 1- ISTITUZIONE

1. Il presente regolamento disciplina l'attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN (di seguito denominato CPO) istituito presso l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (di seguito denominato Ente), con Disposizione presidenziale n. 7863 del 22 dicembre 1999, così come integrata con successiva Disposizione presidenziale n. 8321 del 13 settembre 2000.
2. Il C.P.O. ha sede presso gli uffici di presidenza dell'Ente.

ARTICOLO 2 - ATTRIBUZIONI

1. Il CPO svolge tutte le funzioni attribuitegli da norme di legge, di regolamento o derivanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e di sperimentazione.
2. Il CPO inoltre:
 - a) formula proposte per l'adozione di misure atte a favorire l'effettiva parificazione uomo-donna nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento a:
 - perseguimento di un effettivo equilibrio delle posizioni funzionali a parità di requisiti professionali di cui si deve tenere conto nell'attribuzione di funzioni e incarichi più qualificati,
 - promozione di iniziative per attuare le direttive UE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone,
 - ricerche e progetti per individuare e rimuovere discriminazioni,
 - flessibilità degli orari di lavoro in modo da consentire un equilibrio tra responsabilità professionali e familiari,
 - accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione,
 - miglioramento della qualità della vita nell'ambiente di lavoro, promozione dell'educazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro,
 - valorizzazione delle capacità di tutte le persone;
 - b) formula proposte per l'adozione di piani di azioni positive di cui alla l. 125/91;
 - c) promuove l'adozione da parte dell'Ente di tutte le misure più idonee per attuare le direttive UE in materia di pari opportunità, in base anche alle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
 - d) promuove all'interno dell'Ente l'adozione di misure e progetti atti a perseguire gli obiettivi di "Mainstreaming" e "Empowerment" di cui alla Direttiva del presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997 e alla Dichiarazione e programma di azione adottati alla quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne (Pechino, 4-15 settembre 1995), e loro successive modifiche e /o integrazioni;
 - e) sensibilizza l'ambiente di lavoro promuovendo incontri con la partecipazione dei dipendenti, dei dirigenti, ed eventualmente degli Organi Direttivi dell'Ente, da tenersi anche durante l'orario di lavoro;
 - f) promuove studi, seminari, convegni;
 - g) promuove indagini, ricerche e analisi di genere, raccoglie casistiche presentate da singoli o da gruppi, finalizzate alla formulazione di proposte nell'ambito delle proprie attribuzioni;
 - h) relaziona ogni anno agli Organi Direttivi dell'Ente, al Dipartimento delle Pari Opportunità, con copia alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, sull'attività svolta e sulle condizioni oggettive delle donne all'interno dell'Ente rispetto alle tematiche di pari opportunità di cui ai punti precedenti;
 - i) verifica l'attuazione delle misure e delle azioni promosse in merito a tutti i punti sopra citati.

ARTICOLO 3 -RISORSE

1. L'Ente garantisce tutti gli strumenti idonei per il funzionamento del CPO.
2. Il CPO utilizza per lo svolgimento delle proprie attribuzioni ed attività gli stanziamenti che l'Ente renda disponibile nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio per finanziare le iniziative promosse e/o eventuali altri finanziamenti erogati dalla UE, dallo Stato, da altri organismi pubblici o privati.
3. Ogni anno il CPO predispone un piano d'attività ed un preventivo di spesa, che presenta nel termine fissato per la presentazione del bilancio preventivo dell'Ente.
4. Il CPO predispone altresì annualmente un consuntivo di spesa e lo presenta nel termine fissato per la presentazione del consuntivo dell'Ente.
5. Ferma restando la completa autonomia del CPO per quanto riguarda la determinazione e la priorità delle attività, il CPO afferisce per la formalizzazione amministrativa degli atti di spesa alla direzione della struttura competente a norma dei regolamenti dell'Ente.

ARTICOLO 4 - COMPOSIZIONE

1. Il CPO è composto da un componente designato da ciascuna delle confederazioni e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un numero pari di componenti in rappresentanza dell'Ente designati dall'Ente medesimo, oltre che da un rappresentante dell'Ente stesso designato quale presidente.
Per ogni componente titolare è nominato un componente supplente, salvo che per il presidente.
2. Il CPO elegge a maggioranza assoluta e a scrutinio segreto tra i suoi componenti titolari il vice presidente.
3. E' possibile che il CPO sia composto da componenti di ambo i sessi.
4. Il CPO è nominato con disposizione del presidente dell'Ente.
5. I componenti titolari e i componenti supplenti del CPO durano in carica tre anni dalla nomina e possono essere confermati per una sola volta. Le funzioni del CPO uscente restano prorogate sino all'insediamento del nuovo.

ARTICOLO 5 - IL PRESIDENTE

1. Il presidente è il rappresentante del CPO e ne coordina l'attività.
2. Il presidente:
 - a) convoca le sedute del CPO,
 - b) predispone l'ordine del giorno delle sedute e la relativa documentazione,
 - c) cura l'esecuzione delle deliberazioni del CPO,
 - d) predispone il piano annuale d'attività, il piano annuale preventivo e quello consuntivo per l'utilizzazione delle risorse del CPO di cui all'art. 3,
 - e) predispone la relazione annuale sull'attività svolta di cui all'art. 2, comma 2, lett. h),
 - f) informa il Presidente dell'Ente e le organizzazioni sindacali di dimissioni, decadenze o definitivi impedimenti dei componenti del CPO, ai fini delle relative sostituzioni.
3. Il presidente, in caso di assenza o impedimento, è sostituito dal vice presidente.
4. Il presidente, nell'esercizio delle sue attribuzioni, si avvale dell'ausilio della segreteria dal CPO.

ARTICOLO 6 – LA SEGRETERIA

- a) La segreteria del CPO cura il supporto necessario al suo funzionamento, avvalendosi di norma dei supporti di segreteria messi a disposizione dall'Ente.
- b) La segreteria:

- a) cura l'invio delle convocazioni e del materiale illustrativo degli argomenti all'ordine del giorno,
 - b) redige i verbali delle sedute plenarie,
 - c) tiene un archivio del CPO (verbali delle sedute, corrispondenza interna ed esterna, documentazione, ecc.) ,
 - d) assiste il Presidente,
 - e) fornisce assistenza per il reperimento di documentazione inerente ai lavori del CPO.
- c) Per ogni seduta plenaria del CPO è redatto, a cura della segreteria, un verbale, contenente le presenze, le assenze giustificate o ingiustificate, gli argomenti trattati, le deliberazioni assunte.
 - d) La bozza di verbale viene trasmessa, di norma, entro sette giorni prima della riunione successiva, nel corso della quale il verbale viene approvato nella sua versione definitiva.
 - e) In caso di assenza della segreteria del CPO, i verbali delle riunioni sono redatti, a rotazione, dai componenti dello stesso.

ARTICOLO 7 - I COMPONENTI DEL CPO

1. I componenti del CPO non possono delegare l'esercizio delle loro attribuzioni, essendo l'incarico personale ed indisponibile.
2. I componenti del CPO:
 - a) partecipano alle riunioni del CPO,
 - b) partecipano ai gruppi di lavoro di cui all'art. 10, cui abbiano segnalato l'intenzione di aderire,
 - c) segnalano argomenti da inserire nell'ordine del giorno delle sedute plenarie o dei gruppi di lavoro,
 - d) richiedono, nella misura di un terzo di loro, la convocazione del CPO, con proposta di ordine del giorno,
 - e) segnalano tempestivamente al presidente l'impossibilità a partecipare alle sedute e/o gruppi di lavoro.
3. I componenti supplenti del CPO hanno i diritti e i doveri dei componenti titolari, che possono esercitare solo nei casi di assenza o impedimento di un componente titolare. Ove non sostituiscano un componente titolare assente o impedito, i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CPO in seduta plenaria e/o nei gruppi di lavoro senza essere computati nel numero legale per la validità della riunione e senza diritto di voto.
4. I componenti del CPO assenti ingiustificati per tre sedute consecutive potranno essere ritenuti decaduti dal mandato.
In tale caso il presidente segnalerà le assenze al presidente dell'Ente e alle organizzazioni sindacali che hanno effettuato le relative nomine, i quali dovranno provvedere con la massima urgenza alla sostituzione entro trenta giorni dalla comunicazione del presidente del CPO.
5. Nel caso di dimissioni volontarie si procederà con le stesse modalità di cui al comma precedente.
6. I componenti del CPO, nello svolgimento delle loro funzioni, sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

ARTICOLO 8 - FUNZIONAMENTO

1. Il CPO si riunisce in seduta plenaria ordinaria almeno quattro volte l'anno, su convocazione del presidente. Esso è altresì convocato quando ne facciano richiesta almeno un terzo dei suoi componenti con proposta di ordine del giorno, a norma del precedente articolo 7, comma 2, lett. d).
In caso di necessità e/o urgenza, la riunione del CPO può essere convocata in seduta straordinaria ad iniziativa del presidente e tenuta anche con sistemi di videoconferenza.
2. La convocazione delle riunioni è effettuata per iscritto, anche a mezzo fax o posta elettronica, e deve contenere l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora prevista per la riunione.
Di norma la convocazione è effettuata almeno sette giorni prima della data della riunione.
In caso di necessità e/o urgenza può essere effettuata nelle ventiquattro ore precedenti la riunione.
3. Il CPO in seduta plenaria:
 - a) discute ed approva il piano di lavoro annuale,
 - b) discute ed approva il piano annuale di spesa, preventiva e consuntiva,

- c) intraprende tutte le iniziative conformi ai propri fini istituzionali,
- d) discute ed approva la relazione annuale sull'attività svolta,
- e) discute ed approva, a maggioranza assoluta dei suoi componenti, le modifiche al presente regolamento,
- f) approva il verbale della precedente riunione.

ARTICOLO 9 -DELIBERAZIONI

- 1. Le sedute del CPO sono valide quando è presente la metà più uno dei propri componenti.
- 2. Le deliberazioni sono adottate, di norma, a maggioranza dei presenti, fuorché nei casi in cui il presente regolamento preveda una maggioranza assoluta e/o qualificata.
- 3. Il CPO vota di norma con voto palese. Su richiesta di un terzo dei suoi componenti, il CPO può deliberare a scrutinio segreto.
- 4. In caso di parità, nelle votazioni in forma palese, prevale il voto del presidente, o, in sua assenza, il voto del vice presidente.
- 5. Nel caso in cui sia necessario assumere decisioni che rivestano carattere di particolare urgenza e che non possono attendere la convocazione di una riunione, il presidente deve interpellare i componenti per iscritto, anche via fax o posta elettronica. La decisione sarà valida quando la metà più uno dei componenti manifestino il loro assenso per le medesime vie.
In questo caso sarà redatta, a cura del presidente, una relazione contenente le motivazioni della procedura d'urgenza, le espressioni di voto dei componenti, la decisione eventualmente adottata, che sarà acclusa al verbale della prima seduta utile successiva del CPO.

ARTICOLO 10 - I GRUPPI DI LAVORO

- 1. Il CPO può articolarsi in gruppi di lavoro, temporanei o permanenti, a seconda delle esigenze del CPO.
- 2. I gruppi di lavoro sono istituiti in seduta plenaria. Può essere nominato un responsabile del gruppo, con compiti di coordinamento.
- 3. Il gruppo di lavoro opera in piena autonomia il perseguimento dei propri compiti e riferisce del proprio operato al CPO.
- 4. Il CPO, anche su proposta dei gruppi di lavoro, può avvalersi del contributo di esperti e consulenti, anche esterni, ove ritenuto necessario.

ARTICOLO 11 - RAPPORTI CON L'ENTE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- 1. Per assolvere i propri fini istituzionali il CPO instaura con l'Ente un rapporto di reciproca collaborazione affinché sia garantito un costante flusso informativo circa atti, proposte, dati statistici, attuazione di iniziative attinenti direttamente o indirettamente la materia delle pari opportunità.
- 2. Nell'ambito di tale rapporto, il CPO richiede all'Ente accesso ad atti, informazioni, dati statistici nel rispetto di tutte le normative vigenti.
L'Ente risponde al CPO entro trenta giorni dalla richiesta, o diverso termine eventualmente concordato con il CPO stesso.
- 3. Le decisioni e deliberazioni del CPO, comunicate a cura del proprio presidente, costituiscono atto propositivo per l'Ente e per le Organizzazioni sindacali, in sede di contrattazione decentrata, i quali sono tenuti a prenderle in considerazione ed a comunicare al CPO stesso l'accoglimento della proposta o l'eventuale decisione difforme da essa, con le relative motivazioni in forma espressa.
- 4. Il CPO vigila e verifica lo stato di attuazione delle proprie proposte da parte dell'Ente e delle Organizzazioni sindacali, confrontando i risultati raggiunti con gli obiettivi prefissati.

ARTICOLO 12 - INFORMAZIONI

1. Per favorire la diffusione nelle strutture dell'Ente delle informazioni riguardanti la propria attività e, più in generale, di quelle relative ai temi attinenti le pari opportunità, il CPO può avvalersi dell'ausilio di un referente locale.
2. Il reperimento dei referenti da parte del CPO potrà avvenire anche sulla base di autocandidature del personale.

ARTICOLO 13 - MODIFICHE AL REGOLAMENTO

1. Le modifiche al presente regolamento sono approvate in seduta plenaria con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti.

ARTICOLO 14 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione.

Il presente regolamento è stato letto, discusso ed approvato dal CPO nella sua seduta plenaria del 16 ottobre 2000.



2000

Le opportunità di formazione e sviluppo professionale delle donne

SEMINARIO

***“La legge sulle pari opportunità
ed i suoi riflessi nella vita professionale delle donne:
le azioni positive”***

Roma, 18-19 dicembre 2000

Residenza Farnese
Via del Mascherone, 59
ROMA

Ragioni e Obiettivi

Il lavoro femminile è sempre stato un nodo cruciale per l'autonomia della donna e la sua possibilità di crescita culturale e professionale.

Il seminario intende proseguire il dialogo, già avviato lo scorso anno, sui temi della risorsa costituita dall'intelligenza femminile e del suo ruolo nello sviluppo, fornendo dati e testimonianze sulla presenza qualitativa e quantitativa delle donne nel mondo della ricerca e utilizzando il momento comunicativo come strumento formativo e strategico per la promozione di una cultura della parità delle opportunità.

L'incontro ed il confronto di realtà diverse del mondo della ricerca, consentiranno anche di attivare un network che potrà farsi promotore della crescita professionale delle donne nelle diverse situazioni operative.

PROGRAMMA

18 dicembre

ore 10 • *Donne, scienza, formazione*

Giulia Pancheri (Dirigente di ricerca, Presidente CPO INFN)

ore 10,30 • *Le carriere scientifiche femminili in Italia e in Europa (Il rapporto ETAN, Le figlie di Minerva)*

Rossella Palomba (Direttore dell'Istituto Ricerche sulla Popolazione e coordinatrice della Commissione sulla valorizzazione della ricerca scientifica del CNR)

ore 11,15 • Coffee break

ore 11, 30 • *La perspective "Femmes et Science" dans le CNRS et dans l'UE*

Jean-Louis Aupetit (Responsabile per l'informazione e la comunicazione del CNRS Ile-de-France-Sud)

ore 12, 15 • *Una metodologia statistica elaborata dal CPO ENEA per evidenziare il fenomeno della discriminazione di genere*

Fiorella Carnevali (Componente del Comitato Pari Opportunità dell'ENEA)

ore 13 • Pausa pranzo

ore 14 • *Presentazione del volume "Donne 2000. A cinque anni dalla Conferenza mondiale di Pechino le cose fatte, gli ostacoli incontrati, le cose da fare"*

Francesca Cantù (Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri)

ore 14,30 • *Le politiche di pari opportunità e le azioni positive*

Lilli Chiaromonte (Vice Presidente Comitato Parità e Pari Opportunità nel mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro)

ore 15,15 • *Aspetti qualitativi e quantitativi delle carriere all'INFN*

(Direzione Affari del personale dell'INFN)

ore 16 • *La situazione del personale femminile nell'INFN*

Maria Luigia Paciello, Cristina Vannini (Componenti gruppo di lavoro statistiche CPO INFN)

19 dicembre

ore 9,30 • *I percorsi storici dell'identità femminile: lavoro, società, cultura*

Sara Cabibbo (Docente di Storia moderna nella terza università di Roma, già Membro Commissione Naz. P.O. presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri)

ore 10,15 • *Women in management*

Linda Orr-Easo (programma Communication and management dei Servizi formativi del CERN)

ore 10,45 • Coffee break

ore 11 • *Percorsi formativi per una leadership femminile*

Oretta Di Carlo (Psicoterapeuta, responsabile Formazione INFN)

ore 11,30 • *Cinologia didattica (analisi di un contesto filmico per verificare la funzionalità dei modelli socio-culturali e degli stili di leadership)*

ore 13,15 • Pausa pranzo

ore 14 • *Dialogo critico*

Rosa Nazzaro (Psicoterapeuta, formatrice, consulente in psicologia manageriale e leaderistica)

ore 16 • Chiusura dei lavori

La segreteria del seminario è curata dalla dott.ssa Angela Mantella - tel. 06 94032473 E-mail: angela.mantella@Inf.infn.it

Coordinatrice: Oretta Di Carlo
INFN-A.C.
Ufficio Formazione del Personale
Tel.: 06 94032487
Fax: 06 9419864
E-mail: dicarlo@Inf.infn.it