

Relazione del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

*R. Alba¹⁾, L. Brogiato²⁾, S. Cappelli³⁾, P. Fabbrì⁴⁾, L. Fioretti⁵⁾, D. Muscolino⁶⁾,
M.L. Paciello⁷⁾, G. Pancheri⁵⁾, P. Pillon⁸⁾, P. Rufini⁵⁾, 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, Sezione di Ferrara, Via del Paradiso, 12 - 44100 Ferrara
- 5) INFN, Laboratori Nazionali di Frascati, Via E. Fermi, 40 - 00044 Frascati (RM)
- 6) INFN, Amministrazione Centrale, 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>

INDICE

	Pag.
INTRODUZIONE.....	3
1. ATTIVITA' SVOLTE	3
2. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE INFN	4
2.1 Presenza di genere nei profili.....	5
2.2 Anzianità di servizio e nel livello.....	10
3. LE FUNZIONI	11
3.1 Gli organi direttivi e di consultazione	11
3.2 Incarichi di responsabilità	12
3.3 Le commissioni di concorso.....	13
3.4 Il personale associato	15
3.5 Afferenza alle Commissioni Scientifiche Nazionali	16
4. NUOVI INGRESSI E CESSAZIONI DAL SERVIZIO	18
5. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE	20
5.1 Statistiche di genere (punto 1).....	20
5.2 Trasparenza (punti 2, 9, 10, 11, 12, 13).....	20
5.3 Armonizzazione tra la vita personale e professionale (punti 3, 4, 5)	20
5.4 Adozione di un codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro (punto 7).....	20
5.5 Formazione e Informazione (punti 6, 8, 14)	21
5.6 Uguali opportunità nei Concorsi (punto 15).....	21
6. STUDIO PRELIMINARE SULL'ARMONIZZAZIONE TRA VITA PERSONALE E PROFESSIONALE	21
7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	23
Ringraziamenti	24
Bibliografia	24
Appendici 1-6	26

INTRODUZIONE

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN presenta qui di seguito la seconda relazione sulla condizione del personale femminile dell'INFN. Nella prima relazione, preparata dal Comitato per l'anno 2000 [1], sono stati presentati i dati relativi alla presenza di genere nei vari ruoli e livelli, negli Organi Direttivi, nelle Commissioni e nei Comitati Scientifici. Da quella prima disamina, è emersa una situazione di segregazione del personale femminile nei livelli più bassi delle carriere sia scientifica che tecnico-amministrativa, ed un'assenza completa di donne negli Organi Direttivi dell'Istituto, Consiglio Direttivo e Giunta Esecutiva. In questa relazione si presenta l'aggiornamento dei dati sul personale, rilevati alla data del 15.3.2002, e si introducono nuovi temi di analisi. Nella Sezione 1 si presenta l'attività del Comitato nell'anno 2001 e fino alla data di questa relazione. La Sezione 2 è dedicata all'aggiornamento dell'inquadramento del personale INFN e ai dati di genere per tutti i profili e livelli riguardo all'anzianità di livello e di servizio. Nella Sezione 3 si continua l'analisi di genere relativa alle funzioni riguardo a: organi direttivi e di consultazione, incarichi di responsabilità, commissioni di concorso, personale associato e afferenza di genere nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. La Sezione 4 esamina i nuovi ingressi e le cessazioni dal servizio. Nella Sezione 5 si analizza il Piano Triennale di Azioni Positive, previsto dall'art. 7, quinto comma D.L. 23 maggio 2000, n. 196 ed approvato dal Consiglio Direttivo dell'INFN il 20 dicembre 2001. Nella Sezione 6 si presenta uno studio preliminare sull'armonizzazione fra vita personale e professionale. Infine, nella Sezione 7 si presentano alcune considerazioni conclusive sulla situazione delle donne nell'INFN e si formulano alcune proposte. In Appendice 1 sono riprodotti il Piano di Azioni Positive dell'Istituto e la delibera di approvazione, mentre in Appendice 2 si trovano le proposte per il Piano avanzate dal CPO. Le Appendici 3 e 4 contengono, rispettivamente, alcuni riferimenti normativi e la proposta, presentata dal CPO all'Istituto, per un Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone. Le proposte del CPO per il Piano Formativo 2002 dell'Istituto sono riprodotte in Appendice 5. In Appendice 6, si trovano il programma e la locandina del Convegno organizzato congiuntamente con il CPO del CNR.

1. ATTIVITA' SVOLTE

Il Comitato si è riunito 7 volte in riunione plenaria nel 2001 e 5 volte nel 2002. I gruppi di lavoro hanno avuto diverse riunioni parziali. Si elencano qui di seguito le principali attività del Comitato e dei Gruppi di lavoro.

- Pubblicazione e aggiornamento della pagina web del Comitato (indirizzo di posta elettronica: cpo@Inf.infn.it).
- Attività divulgative nelle Sezioni e Laboratori durante la Settimana Scientifica.
- Pubblicazione e diffusione della relazione del CPO per l'anno 2000.
- Presentazioni sui temi delle pari opportunità e sulle attività del Comitato alla Scuola di Bressanone sulla Pubblica Amministrazione, in Consiglio Direttivo e nelle sedi INFN dei LNF, LNS/Sez. di Catania, Sezioni di Milano, Bologna e Roma, Sede Centrale.
- Elaborazione e proposta di un Codice per la Tutela della Dignità della Persona.
- Progettazione e realizzazione di un convegno sulle pari opportunità nelle istituzioni di ricerca, insieme al CPO del CNR.
- Partecipazione alla Conferenza organizzata a Bruxelles dall'Unione Europea su "Gender and Research", 8-9 novembre 2001.
- Partecipazione e intervento ad un Workshop organizzato dal CNRS.
- Proposte per il piano di attività di formazione dell'Ente.
- Presentazione di un progetto multimediale, nell'ambito del Programma Obiettivo del Ministero del Lavoro, volto ad aumentare la partecipazione delle giovani allo studio delle materie scientifiche.

- Proposte per il Piano di Azioni Positive dell'INFN.
- ## 2. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE INFN

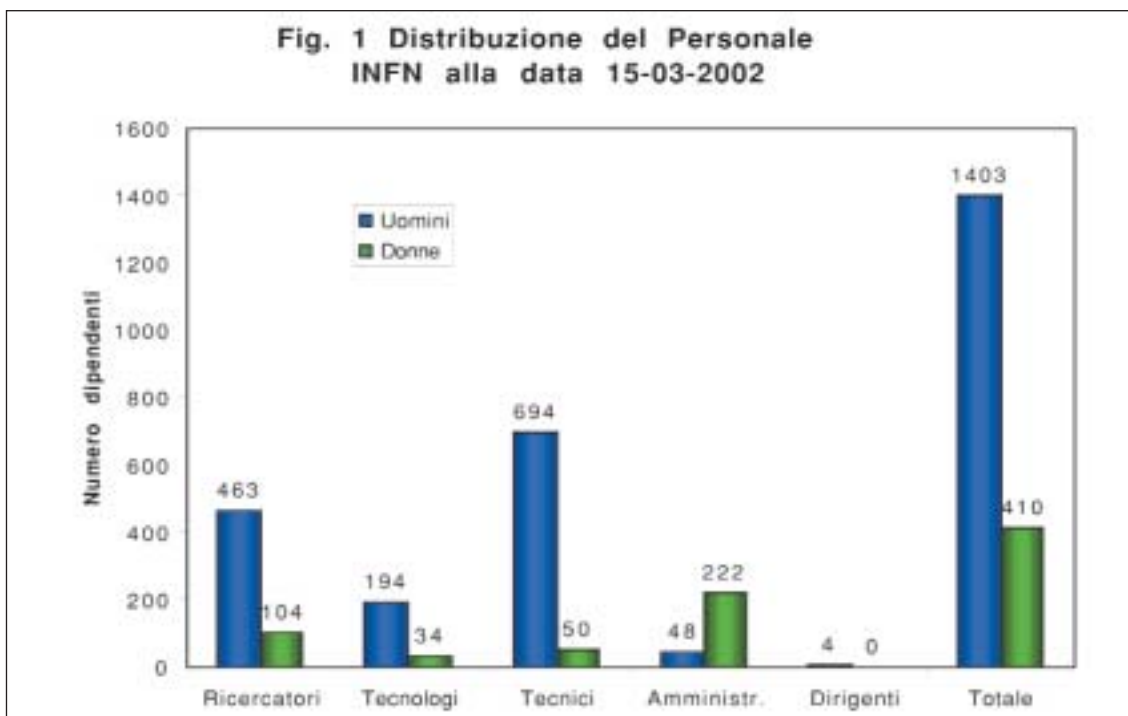
Si presentano qui di seguito i dati relativi alla distribuzione nei vari livelli e profili di inquadramento del personale dipendente a tempo indeterminato dell'INFN, dati comunicati a codesto CPO dalla Direzione Affari del Personale.

In Tabella 1 è presentata la distribuzione di genere del personale nei profili di inquadramento. I dati sono confrontati con quelli pubblicati nella relazione precedente, che si riferivano alla data del 7 febbraio 2001. In questa relazione i dati sulla situazione del personale INFN rilevati alle date del 7 febbraio 2001 e 15 marzo 2002 sono citati rispettivamente come dati 2000 e dati 2001, essendo questi gli anni di riferimento di base.

Tabella 1 - Distribuzione del personale INFN dipendente a tempo indeterminato

Dipendenti INFN	Totale		Uomini		Donne		% Donne	
	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000
Ricercatori	567	545	463	443	104	102	18.3	18.7
Tecnologi	228	212	194	180	34	32	14.9	15.1
Tecnici	744	725	694	667	50	48	6.7	6.6
Amministrativi	270	263	48	49	222	218	82.2	82.9
Dirigenti	4	4	4	4	0	0	0.0	0.0
Totale	1813	1749	1403	1349	410	400	22.6	22.9

Si noti che in questa relazione il personale nel profilo di dirigente è stato separato da quello nel profilo amministrativo. Per questo motivo la presenza percentuale di genere nel profilo amministrativo qui riportata per i dati al 7 febbraio 2001 è diversa da quella della ref. [1].



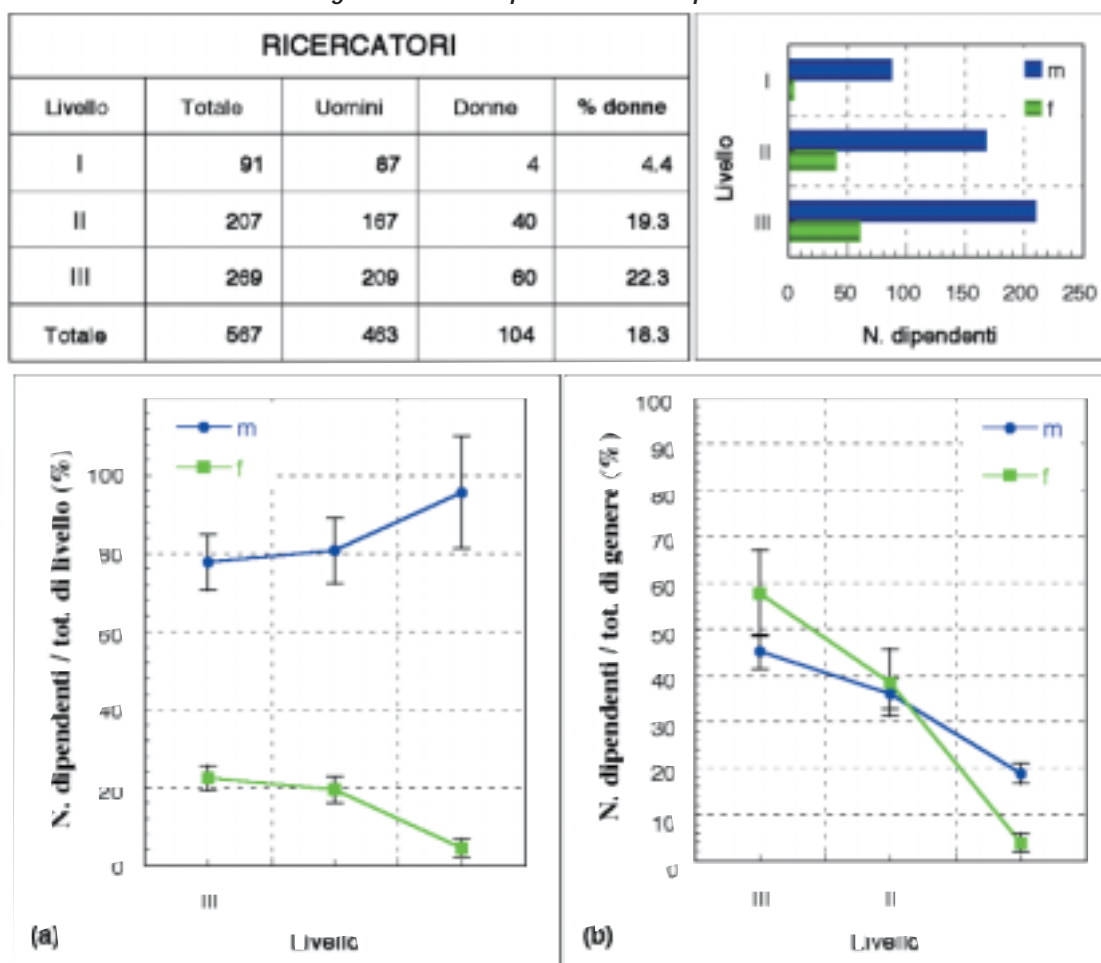
La distribuzione del personale alla data del 15 marzo 2002 è riprodotta graficamente in Figura 1.

2.1 Presenza di genere nei profili

In questo paragrafo si mostra in dettaglio la presenza di genere nei profili di ricercatore, tecnologo, tecnico ed amministrativo, dirigenti e non.

Per ogni profilo si mostra la tabella delle presenze nei vari livelli con il corrispondente grafico a barre. Sempre per ogni profilo sono anche riportate le distribuzioni di genere in percentuale rispetto al totale di livello e rispetto al totale di genere, cioè il numero di donne e uomini rapportato al totale di presenze in ogni livello (figure "a") ed al totale di presenze dello stesso genere nel profilo (figure "b").

Tabella 2 e figure 2a e 2b. Inquadramento del personale ricercatore.



Le figure 2a e 2b evidenziano la diversa progressione di carriera per uomini e donne nell'INFN. Si osserva in particolare come le donne siano progressivamente meno presenti, rispetto agli uomini, al crescere del livello e soprattutto come vi sia un netto crollo delle presenze femminili al livello più alto: un dato chiaro anche tenendo conto dell'errore statistico, ivi indicato.

Dato l'esiguo numero di nuove assunzioni i dati qui riportati non sono molto diversi da quelli dell'anno precedente [1], anche se si può notare un aumento percentuale di donne nel profilo intermedio di ricercatore di secondo livello ed una lieve diminuzione della percentuale complessiva di ricercatrici.

Nel caso dei tecnologi, l'andamento delle curve nella figura 3a è abbastanza piatto, entro gli errori statistici; tuttavia, i piccolissimi numeri, specie ai due livelli più alti, non consentono analisi significative. Si ricorda che il profilo di tecnologo è stato introdotto nell'INFN solo in tempi recenti e l'occupazione delle posizioni corrispondenti è avvenuta in modo meno omogeneo che per i ricercatori: anche questo è un elemento che rende più difficile un'analisi obiettiva.

Un'altra variazione osservabile nella distribuzione del personale rispetto all'anno precedente riguarda il caso dei tecnici "CTER", per i quali la percentuale di donne nel livello intermedio è aumentata, similmente al caso dei ricercatori. Tuttavia la percentuale di donne nel massimo livello è diminuita (15 CTER uomini di IV livello in più e nessuna donna). Anche qui i piccoli numeri in gioco non consentono di interpretare i dati in modo statisticamente significativo.

Tabella 3 e figure 3a e 3b. Inquadramento del personale tecnologo.

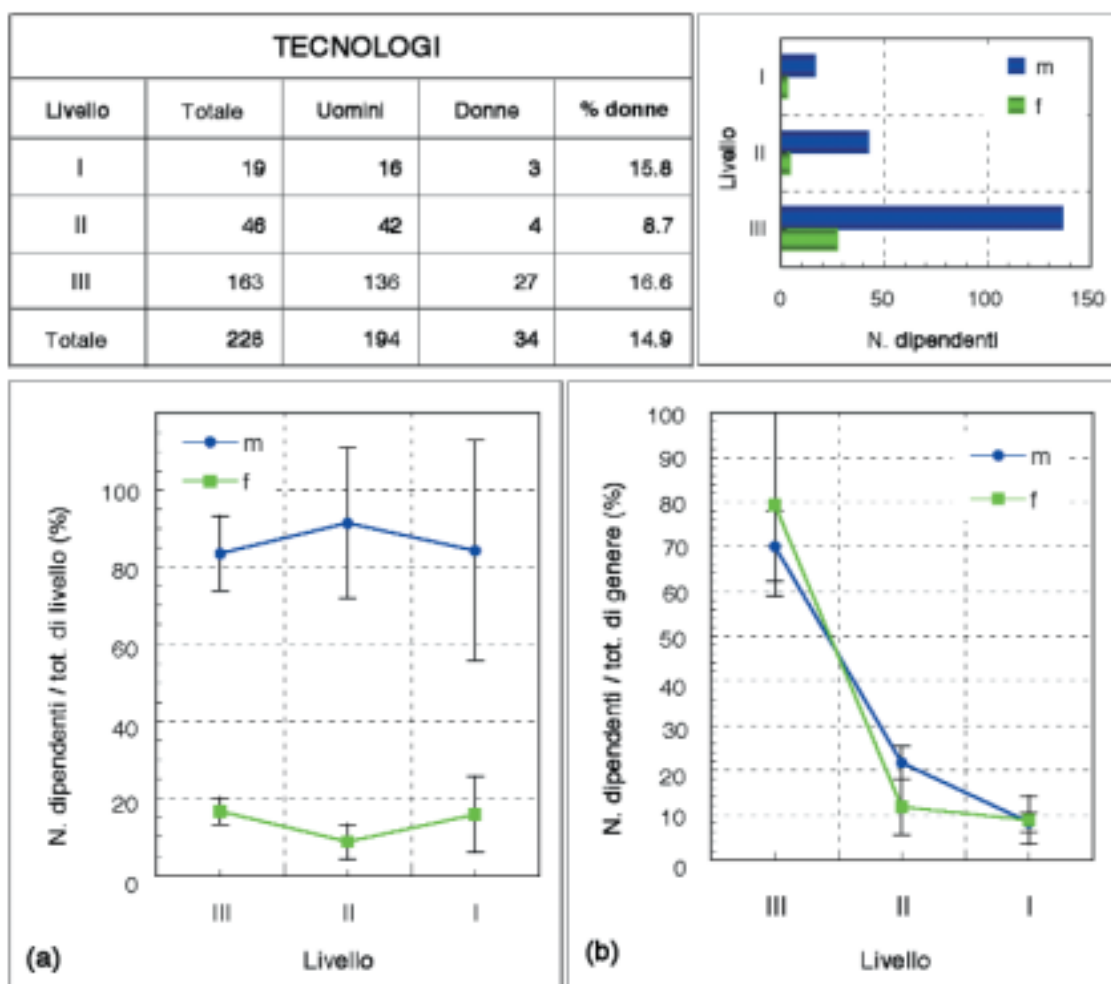


Tabella 4 e figure 4a e 4b - Inquadramento del personale tecnico.

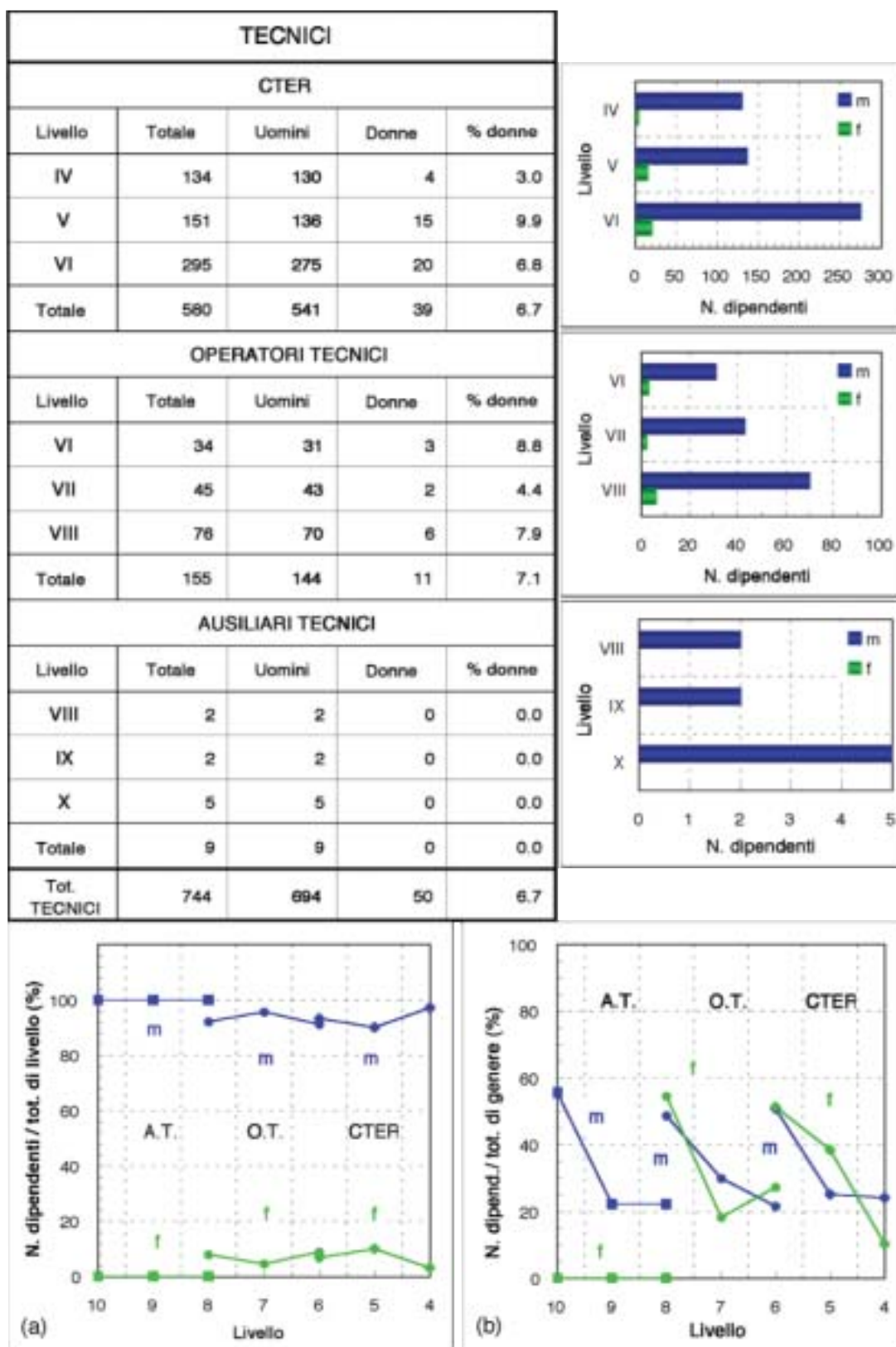
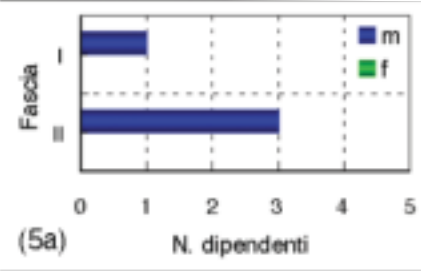


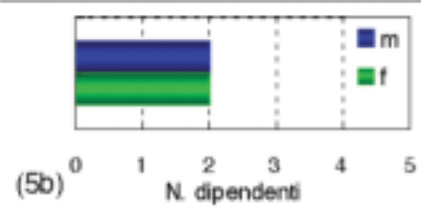
Tabella 5 - Inquadramento del personale nel settore amministrativo.

DIRIGENTI				
Fascia	Totale	Uomini	Donne	% donne
I	1	1	0	0.0
II	3	3	0	0.0
Totale	4	4	0	0.0



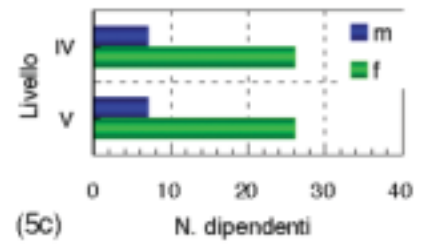
(5a)

AMMINISTRATIVI				
DIRETTORI DI DIVISIONE				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
	4	2	2	50.0
Totale	4	2	2	50.0



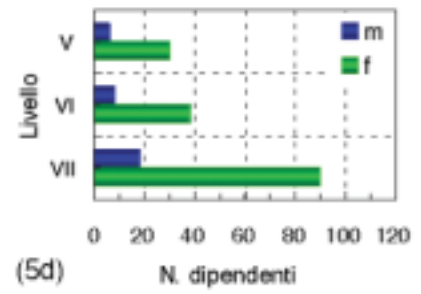
(5b)

FUNZIONARI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
IV	33	7	26	78.8
V	33	7	26	78.8
Totale	66	14	52	78.8



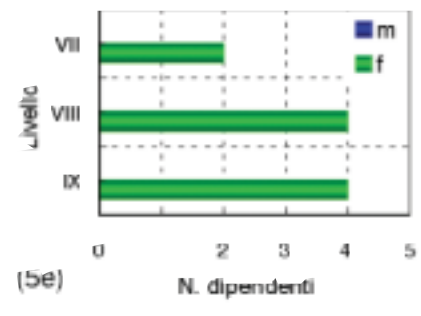
(5c)

COLLABORATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
V	36	6	30	83.3
VI	46	8	38	82.6
VII	108	18	90	83.3
Totale	190	32	158	83.2



(5d)

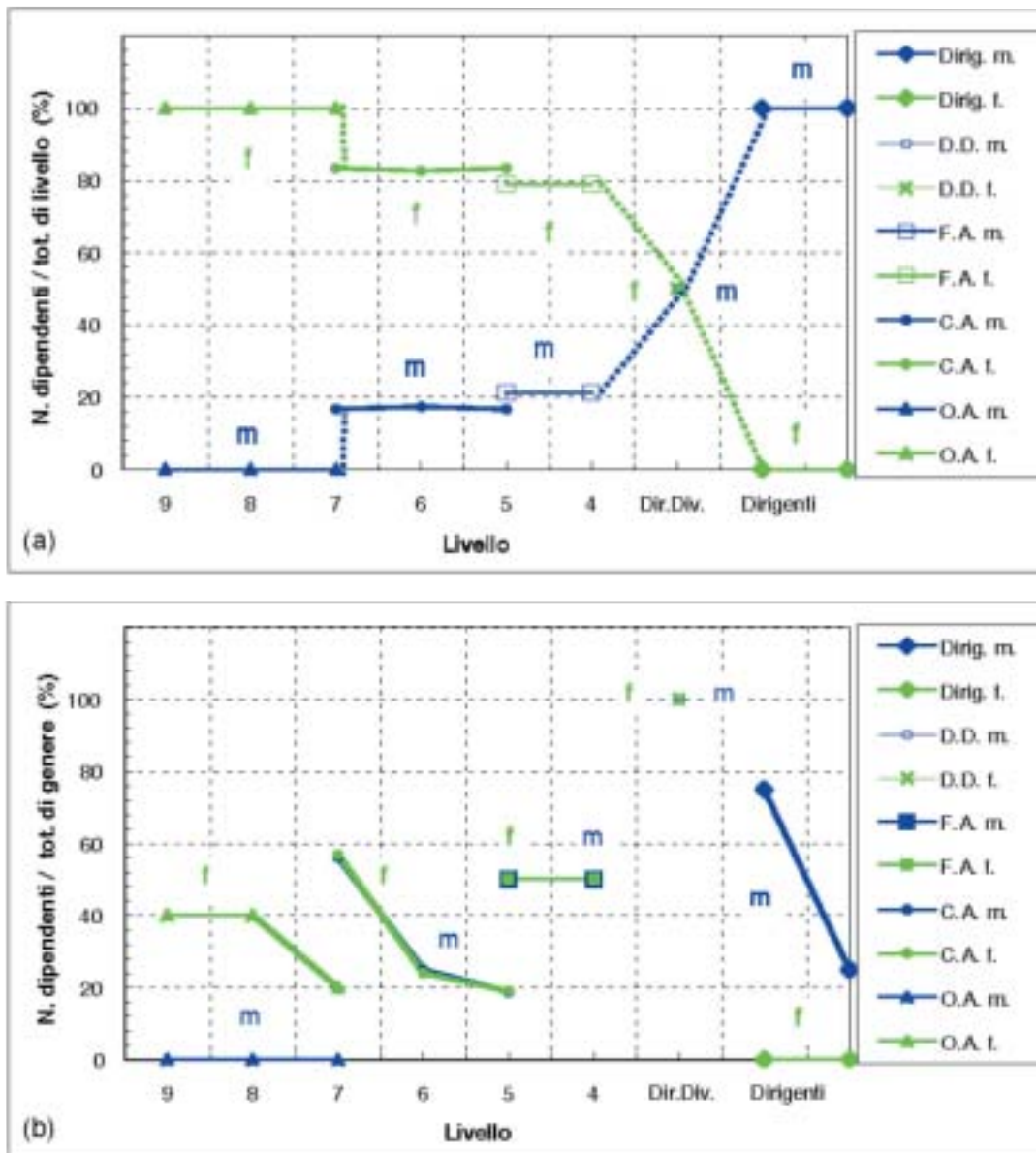
OPERATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
VII	2	0	2	100.0
VIII	4	0	4	100.0
IX	4	0	4	100.0
Totale	10	0	10	100.0



(5e)

Tot. AMMIN.	274	52	222	81.0
-------------	-----	----	-----	------

Figure 5a e 5b - Distribuzioni di genere del personale nel settore amministrativo in percentuale rispetto al totale di livello e rispetto al totale di genere.



Non si osservano variazioni degne di nota nel settore amministrativo, dove, si ricorda, a fronte di un'ampia prevalenza di personale femminile la parte dirigente è quasi completamente affidata a uomini (due su quattro Direttori di Divisione e nessun Dirigente donna). In Figura 5a si osserva la nota "inversione" a livello di dirigenza.

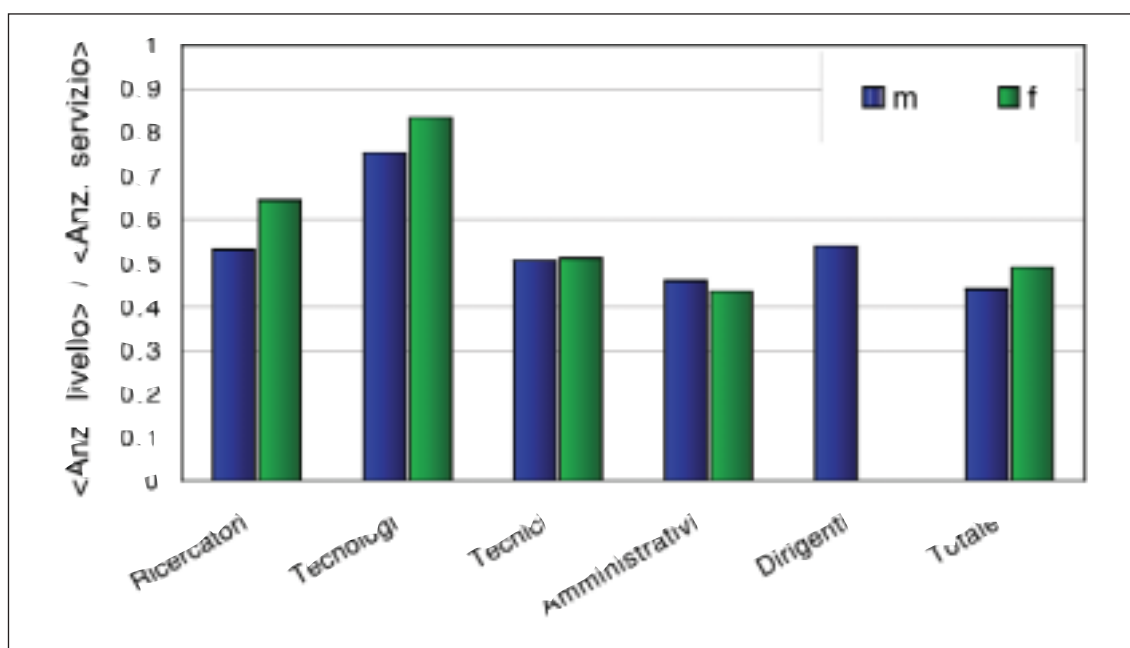
2.2 Anzianità di servizio e nel livello

L'analisi interpretativa dei dati relativi all'anzianità è resa difficile dalla grande dispersione dei valori, con forti effetti casuali dovuti ai piccoli numeri; pertanto, per mettere in evidenza se vi siano progressioni di carriera più "lente" per una categoria di dipendenti, si è calcolato il rapporto fra anzianità di livello media ed anzianità di servizio media per ciascun profilo (Tabella 6 e Figura 6), raggruppando cioè tutti i livelli di ciascun profilo. Nonostante il forte raggruppamento "ammorbida" gli eventuali picchi di diversità, le tendenze generali dovrebbero emergere. Si nota una sistematica maggiore permanenza delle donne nei livelli rispetto all'anzianità di servizio. Fa eccezione, in questa valutazione a grandi linee, il personale amministrativo.

Tabella 6 - Rapporto fra anzianità media nel livello ed anzianità media di servizio

	<Anz.> di livello AL		<Anz.> di servizio AS		Rapporto AL/AS		(AL/AS) _f / (AL/AS) _m
	m	f	m	f	m	f	f/m
Ricercatori	8.00	8.16	15.10	12.67	0.53	0.64	1.22
Tecnologi	10.82	13.03	14.40	15.65	0.75	0.83	1.11
Tecnici	8.12	9.14	16.03	17.90	0.51	0.51	1.01
Amministrativi	6.81	6.68	14.85	15.36	0.46	0.43	0.95
Dirigenti	9.00	0.00	16.75	0.00	0.54	0.00	0.00
Totale	10.93	12.51	24.93	25.56	0.44	0.49	1.12

Figura 6 - Rapporto fra anzianità media nel livello ed anzianità media di servizio



3. LE FUNZIONI

L'analisi delle differenze di funzioni fra dipendenti uomini e donne è sviluppata esaminando i seguenti punti:

- la presenza di genere negli organi decisionali e consultivi dell'Istituto
- la presenza di genere nell'attribuzione di incarichi di responsabilità
- la presenza di genere nelle commissioni di concorso
- la presenza di genere fra gli associati all'INFN con Incarico di Ricerca
- l'afferenza alle Commissioni Scientifiche Nazionali

3.1 Gli organi direttivi e di consultazione

La presenza di genere negli organi direttivi e di consultazione dell'INFN è presentata in questa sezione con riferimento alla data del 15 gennaio 2002. I dati sono stati forniti dalla Direzione Affari Generali e Ordinamento dell'INFN. Tra gli organi direttivi e di consultazione è utile distinguere fra quelli nominati dagli organi direttivi stessi e quelli eletti dal personale dipendente e associato con incarico di ricerca.

Tabella 7a - Presenza di genere nel Consiglio Direttivo dell'INFN.

	Uomini	Donne	% Donne
Presidente e Giunta Esecutiva	5	0	0
Direttori di Sezioni e Laboratori Nazionali	23	0	0
Rappresentanti Ministeri e altri Enti	5	0	0
Rappresentanti del personale	2	0	0

Tabella 7b - Presenza di genere negli organi di consultazione di indirizzo tecnico-scientifico di nomina presidenziale.

	Uomini	Donne	% Donne
Responsabili Gruppi Collegati	8	2	20
Commissione Calcolo e Reti	21	4	16
Formazione e Trasferimento Tecnologico	22	3	12
Totale	51	9	15

Si nota l'assenza di donne negli organi direttivi dell'INFN (Tabella 7a) e la loro sottorappresentazione negli organismi scientifici di nomina presidenziale (Tabella 7b). La componente femminile è meglio rappresentata negli organismi di tipo elettivo, come si vede dalla tabella 7c.

Tabella 7c - Presenza di genere negli organi di consultazione di tipo elettivo.

	Uomini	Donne	% Donne
Comm. Scient. Naz. I	15	6	28.6
Comm. Scient. Naz. II	16	5	23.8
Comm. Scient. Naz. III	14	5	26.3
Comm. Scient. Naz. IV	20	3	13.0
Comm. Scient. Naz. V	23	1	4.2
Rappresentanti Pers. Ricercatore	38	7	15.6
Rappr. Pers. Tecnologo, Tecnico ed Amministrativo	53	13	19.7
TOTALE	179	40	18.3

Infine, in Tabella 7d si mostra la distribuzione di genere nelle commissioni (di designazione presidenziale e sindacale) che si occupano di aspetti non tecnico-scientifici.

Tabella 7d - Presenza di genere negli organi di consultazione non tecnico-scientifici.

	Uomini	Donne	% Donne
Comitato Pari Opportunità	0	9	100.00
Commiss. Benefici Assistenziali	39	17	30.4
Commiss. Attività Sociali, Culturali, Ricreative	4	4	50.0
Totale	43	30	41.1

Si passa ora ad esaminare la presenza di genere nelle responsabilità ed incarichi a livello nazionale.

3.2 Incarichi di responsabilità

Nell'INFN, l'attribuzione degli incarichi di responsabilità ha una duplice rilevanza: remunerativa e come titolo per la progressione di carriera. In Tabella 8 si mostra la distribuzione degli incarichi nel 2001 per i diversi profili in cui sono inquadrati i dipendenti.

Tabella 8 - Incarichi di responsabilità che danno titolo all'erogazione di specifica indennità.

Profilo	Totale	Uomini	Donne	%Donne	%Donne nel profilo
Ricercatore	24	22	2	8.3	18.3
Tecnologo	76	66	10	13.2	14.9
Tecnico CTER	91	85	6	6.6	6.7
Operatore Tecnico	7	6	1	14.3	7.1
Dir. Divisione Ammin.	2	1	1	50.0	50.0
Funzionario Ammin.	36	11	25	69.4	78.8
Collaboratore Ammin.	27	5	22	81.5	83.2
Totale	263	196	67	25.5	

La percentuale di donne con incarichi a livello nazionale è quasi sempre inferiore alla percentuale della loro presenza nei profili corrispondenti. Nel caso delle ricercatrici la percentuale di incarichi loro attribuiti è addirittura meno della metà di quelli calcolabili in base alla presenza nel profilo.

3.3 Le commissioni di concorso

In questa sezione si esamina la presenza di donne nelle commissioni di concorso. Nelle tabelle 9a e 9b si riporta la distribuzione di genere dei Commissari per tutti i concorsi pubblici dell'INFN, espletati sia a livello nazionale che locale, nonché per i concorsi interni per progressione di livello.

La tabella 9c mostra i dati relativi ai soli concorsi per livello iniziale espletati dal 1993 al 2001, suddivisi per profilo: il 1993 è l'anno in cui è stata introdotta la norma che prescrive la presenza di almeno il 30% di donne nelle Commissioni di Concorso (ex art. 61, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 29/93 ora art. 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 165/2001).

Si nota come si sia ancora lontani dal raggiungimento della presenza percentuale minima del 30% in tutti i concorsi; fanno eccezione i concorsi che riguardano il personale nei profili di funzionario di amministrazione e di collaboratore di amministrazione: peraltro, la percentuale di donne in quelle commissioni è, comunque, inferiore alla percentuale di donne nei profili in questione (rispettivamente 78.8% e 83.2%).

Tabella 9a - Distribuzione di genere dei Commissari, con esclusione dei segretari, nei concorsi pubblici nazionali e locali per i profili di ricercatore e tecnologo, per tutti i tre livelli

ANNO	RICERCATORI					TECNOLOGI				
	n. di concorsi	m	f	tot.	% donne	n. di concorsi	m	f	tot.	% donne
1993	16	37	12	49	24.5	14	35	8	43	18.6
1994	16	41	10	51	19.6	4	12	2	14	14.3
1995	18	45	11	56	19.6	0	0	0	0	0
1996	9	23	4	27	14.8	9	25	2	27	7.4
1997	19	51	8	59	13.6	20	52	8	60	13.3
1998	7	22	1	23	4.3	9	22	7	29	24.1
1999	9	27	4	31	12.9	6	11	7	18	38.9
2000	25	64	13	77	16.9	21	59	6	65	9.2
2001	11	31	8	39	20.5	9	24	3	27	11.1
Totale	130	341	71	412	17.2	92	240	43	283	15.2

Tabella 9b - Distribuzione di genere dei Commissari, con esclusione dei segretari, nei concorsi pubblici nazionali e locali, nonché nei concorsi interni per progressione di livello, per i profili tecnico ed amministrativo.

ANNO	TECNICI					AMMINISTRATIVI				
	n. di concorsi	m	f	tot.	% donne	n. di concorsi	m	f	tot.	% donne
1993	18	50	4	54	7.4	13	24	19	43	44.2
1994	18	50	6	56	10.7	4	12	4	16	25.0
1995	2	7	1	8	12.5	2	4	2	6	33.3
1996	15	40	5	45	11.1	3	7	2	9	22.2
1997	29	84	6	90	6.7	11	15	18	33	54.5
1998	20	60	4	64	6.3	6	9	9	18	50.0
1999	16	41	7	48	14.6	3	3	6	9	66.7
2000	39	108	13	121	10.7	10	16	16	32	50.0
2001	19	51	6	57	10.5	10	10	20	30	66.7
Totale	176	491	52	543	9.6	62	100	96	196	49.0

Tabella 9c - Distribuzione di genere dei Commissari, con esclusione dei segretari, nei concorsi per i livelli iniziali di diversi profili.

Profilo	n. concorsi	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatore	119	294	63	17.6
Tecnologo	89	226	42	15.7
CTER	147	402	42	9.5
Operatore Tecnico	16	42	6	12.5
Funzionario Amm.	9	16	12	42.9
Collaboratore Amm.	44	64	73	53.3
Totale	424	1044	238	18.6

La succitata norma è stata introdotta al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro. La motivazione per la quale le amministrazioni possono non riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso consiste nella "provata impossibilità" di reperire esperti di genere femminile di provata competenza nelle materie di concorso. Tenuto conto che, per le nomine, l'Istituto può avvalersi sia del personale dipendente che del personale universitario associato, oltre che di esperti esterni, è interessante esaminare la distribuzione di genere fra il personale universitario associato.

3.4 Il personale associato

L'INFN ha attribuito nel 2001 un totale di 3284 Incarichi di Associazione a personale Universitario [2]. I diversi tipi di incarichi sono riassunti in Tabella 10.

Tabella 10 - Incarichi di Associazione all'INFN.

Tipo di incarico	N. incaricati
Ricerca	948
Associazione Scientifica	1869
Collaborazione Tecnica	148
Associazione Tecnologica	201
Associazione Tecnica	118
Totale	3284

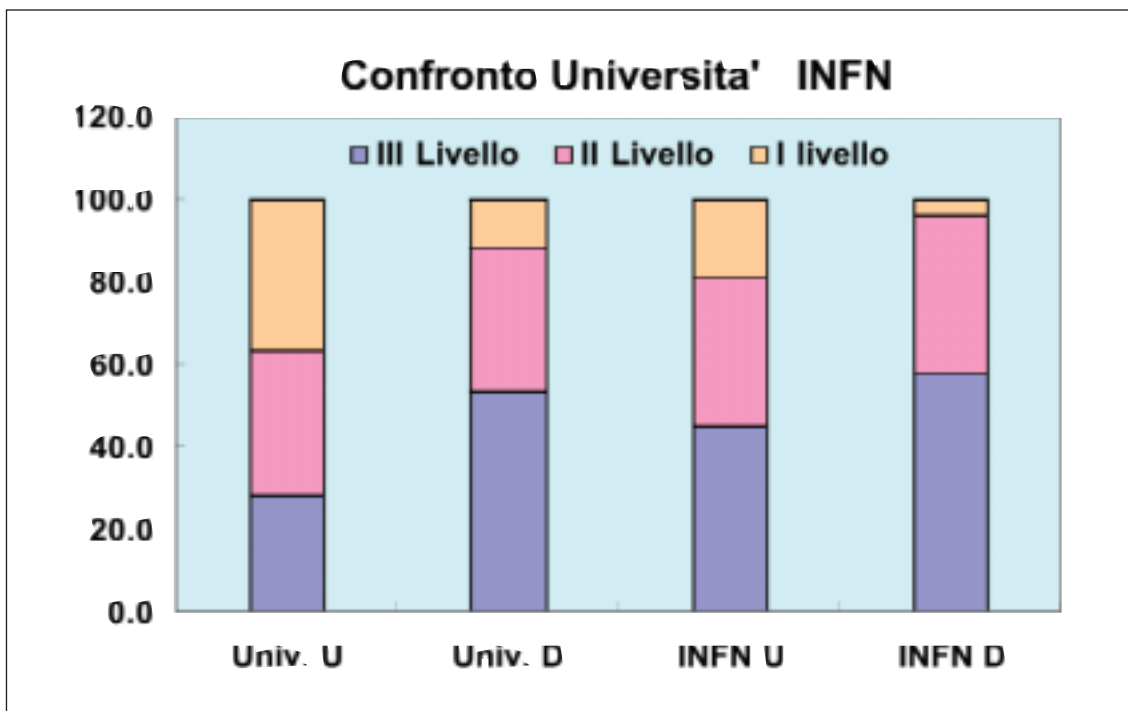
L'Incarico di Ricerca (IR) estende al personale universitario il diritto di partecipazione attiva e passiva a tutte le cariche dell'INFN, e il personale associato con IR ha gli stessi diritti dei dipendenti per quanto riguarda la gestione scientifica ed amministrativa dell'Istituto. La distribuzione di genere del personale associato con IR è presentata in Tabella 11.

Tabella 11 - Personale Universitario associato con Incarico di Ricerca.

	Totale	Donne	%Donne
Professori Ordinari (P.O.)	290	12	4.1
Professori Associati (P.A.)	330	39	11.8
Ricercatori (R.U.)	294	60	20.4
Professori Straordinari	25	1	4.0
Professori in Pensione, al CERN, o presso ISS	9	1	11.1
Totale	948	113	11.9

In Figura 7 si confronta la distribuzione nei livelli del personale ricercatore INFN e di quello universitario associato con Incarico di Ricerca. La presenza nel livello per ciascuno dei quattro gruppi è normalizzata al numero di persone presenti in tale gruppo.

Figura 7 - Presenza nel livello e progressione di carriera per ricercatori INFN e personale universitario con incarico di ricerca nell'INFN



Fra il personale associato con IR si trovano, dunque, oltre 100 donne, distribuite nei tre livelli in quantità praticamente eguali a quelle delle ricercatrici INFN, tranne che per il primo livello, per il quale si hanno dodici P.O. contro le quattro dirigenti di ricerca dell'INFN. Sommando il personale femminile universitario associato con IR al personale ricercatore dipendente si ottiene un raddoppio di presenze femminili, con distribuzione abbastanza omogenea quanto a sviluppo di carriera, con in più un rafforzamento della prima categoria. In termini assoluti non dovrebbe dunque mancare la disponibilità di personale competente femminile per i concorsi con commissari ricercatori.

In percentuale, l'aggiunta del personale universitario associato con IR non avvantaggia la componente femminile, aggiungendosi, di fatto, anche più colleghi maschi; tuttavia, la norma riguardante la presenza del 30% minimo di donne in ciascuna Commissione non mira, chiaramente, a rispecchiare nelle Commissioni le proporzioni della presenza di genere fra il personale, bensì a forzare la situazione, per correggere situazioni di non pari opportunità fra il personale.

Per completare il discorso sulle competenze specifiche delle ricercatrici che operano all'interno dell'INFN, si mostra ora, disaggregata per genere, l'afferenza alle Commissioni Scientifiche Nazionali dei ricercatori dipendenti ed associati con IR.

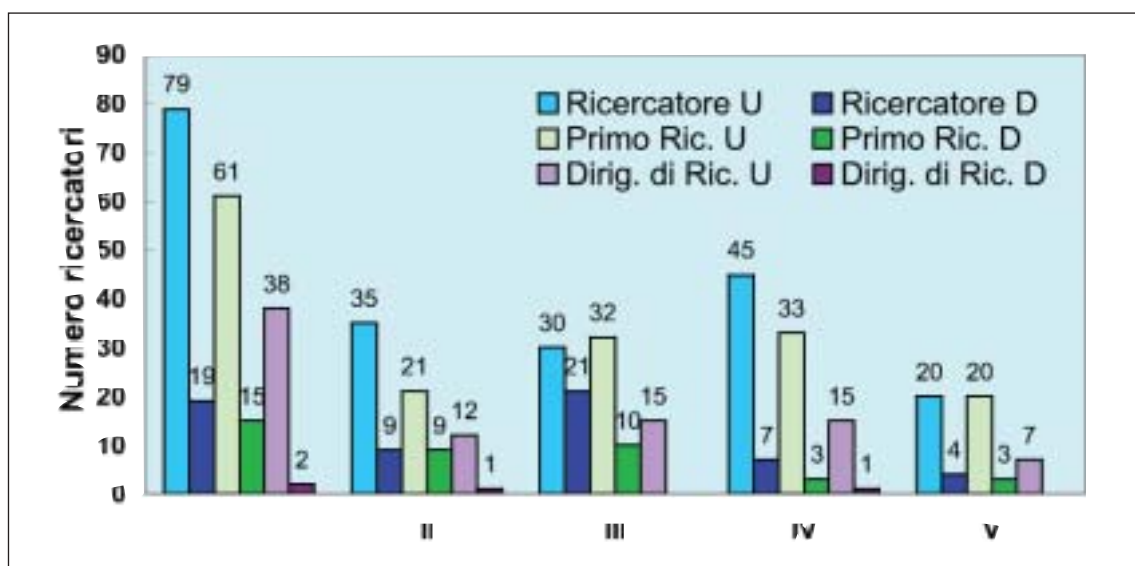
3.5 Afferenza alle Commissioni Scientifiche Nazionali

La distribuzione dei ricercatori INFN nelle cinque Commissioni Scientifiche Nazionali, con suddivisione per livello, è presentata in Tabella 12 e in Figura 8.

Tabella 12 - Distribuzione dei ricercatori INFN nelle Commissioni Scientifiche Nazionali

Livello	CSN I			CSN II			CSN III			CSN IV			CSN V		
	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D
I	40	2	5.0	13	1	7.7	15	0	0.0	16	1	6.3	7	0	0.0
II	76	15	19.7	30	9	30.0	42	10	23.8	36	3	8.3	23	3	13.0
III	98	19	19.4	44	9	20.5	51	21	41.2	52	7	13.5	24	4	16.7
Tot.	214	36	16.8	87	19	21.8	108	31	28.7	104	11	10.6	54	7	13.0

Figura 8 - Afferenza dei ricercatori INFN alle 5 Commissioni Scientifiche Nazionali

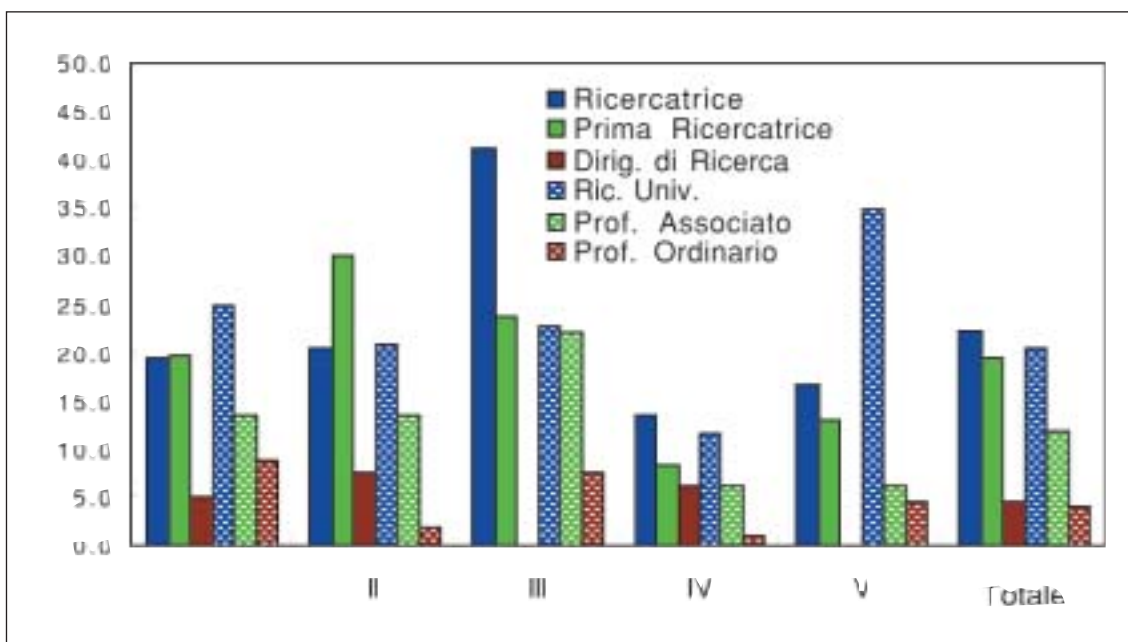


In Tabella 13 è riportata la distribuzione del personale universitario con IR. La figura 9 mette a confronto le percentuali di donne ricercatrici INFN ed universitarie associate afferenti alle cinque Commissioni Scientifiche Nazionali dell'INFN.

Tabella 13 - Distribuzione del personale femminile universitario con IR nelle C.S.N.

Livello	CSN I			CSN II			CSN III			CSN IV			CSN V		
	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D	Tot.	D	% D
PO	68	6	8.8	51	1	2.0	40	3	7.5	109	1	0.9	22	1	4.5
PA	74	10	13.5	52	7	13.5	59	13	22.0	113	7	6.2	32	2	6.3
Ric	84	21	25.0	47	9	19.1	45	11	24.4	95	11	11.6	23	8	34.8
Altro	6	0	0.0	7	2	28.6	9	0	0.0	6	0	0.0	6	0	0.0
Tot.	232	37	15.9	157	19	12.1	153	27	17.6	323	19	5.9	83	11	13.3

Figura 9 - Distribuzione percentuale delle ricercatrici INFN, dipendenti ed associate, nelle C.S.N.



Nel complesso, la distribuzione è abbastanza omogenea, anche se si nota che è in particolare nelle C.S.N. III e V che le prime categorie universitarie possono contribuire ad alleviare il problema della scarsità di personale femminile nelle corrispondenti posizioni dell'INFN, fornendo personale femminile di alta qualificazione per la costituzione di Commissioni di Concorso e, in generale, per lo svolgimento di compiti di responsabilità.

4. NUOVI INGRESSI E CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Nella relazione di questo Comitato per l'anno 2000 [1] sono stati esaminati i dati relativi alle assunzioni nell'INFN dal 1994 al 1999. È utile confrontare questi dati con la percentuale di donne in servizio negli anni 2000 [1] e 2001 (Tabella 1 di questa relazione) e con le cessazioni dal servizio, mostrate in Tabella 15 [3].

Dai dati relativi alle cessazioni si vede che le percentuali delle dimissioni volontarie sono maggiori nel caso degli uomini. Questo dato riflette il fatto che per gli uomini sono, infatti, maggiori, in generale, le possibilità di carriera e di mercato e spiega in parte perché la percentuale di presenze femminili nel 2000 e nel 2001 risulta maggiore di quella dei nuovi ingressi degli anni precedenti.

*Tabella 14 - Assunzioni del personale INFN dal 1994 al 1999,
confrontate con la percentuale di donne in servizio negli anni 2000 e 2001*

Anno	Totale	Uomini	Donne	%Donne Ricerc.	%Donne Tecnici	%Donne Ammin.	%Donne Tecnici
1994	61	39	22	15.4	25.0	78.9	14.3
1995	47	33	14	21.4	11.1	100.0	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 in servizio nel 2000				18.7	15.1	82.9	6.6
% Donne in servizio nel 2001				18.3	14.9	82.2	6.7

Tabella 15. Cessazioni dal servizio dei dipendenti INFN nell'anno 1999

QUALIFICA - LIVELLO	LIMITI DI ETÀ		DIMISSIONI		ALTRE CAUSE		TOTALE CESSAZ.		N. DIMESSI/ TOT. CES.	
	Tot.	D	Tot.	D	Tot.	D	Tot.	D	U	D
DIRIG. DI RICERCA - I	1				2	1	3	1		
PRIMO RIC. - II			3	1			3	1		
RICERCATORE - III			10	1			10	1		
TOT. RICERCATORI	1		13	2	2	1	16	3	84.6	66.7
TECNOLOGO - I			1				1			
PRIMO TECNOL. - II			1				1			
TECNOLOGO - III	1		5				6			
TOT. TECNOLOGI	1		7				8		87.5	0.0
COLL. TER - IV			9				9			
COLL. TER - V	2	1	13	1	1		16	2		
COLL. TER - VI			3		1		4			
OPER. TECNICO - VI			1				1			
TOT. TECNICI	2	1	26	1	2		30	2	89.3	50.0
FUNZ. AMMIN. - IV			2	1			2	1		
FUNZ. AMMIN. - V			1	1			1	1		
OPER. AMMIN. - VII			1	1			1	1		
COLL. AMMIN. - VII										
TOT. AMMINISTRATIVI			4	3			4	3	100.0	100.0
TOTALE GENERALE	4	1	50	6	4	1	58	8	88.0	75.0

5. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di Azioni Positive predisposto dall'Istituto ai sensi dell'art. 7, quinto comma del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, sulla base delle proposte del CPO, si articola in 15 punti ed è riprodotto in Appendice 1, nella forma approvata dal Consiglio Direttivo dell'INFN in data 20 dicembre 2001, con delibera n. 7485. Nei paragrafi che seguono, i punti in cui il Piano è articolato, raccolti per omogeneità di argomento, vengono commentati.

5.1 Statistiche di genere (punto 1)

Si propone la diffusione tramite apposita pagina web, con aggiornamento almeno semestrale, di dati selezionati riguardanti il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e su quello con incarico di ricerca e associazione, suddivisi per genere, indicando che la tipologia dei dati sarà definita sentito il CPO. Il CPO ritiene che la suddivisione per genere sia una prassi da adottare nella diffusione dei dati sul personale non solo nella pagina web appositamente predisposta, ma in tutte le pubblicazioni sulle attività dell'Istituto distribuite dall'Istituto stesso, come è ormai d'uso nella maggioranza delle Istituzioni Europee pubbliche e private.

5.2 Trasparenza (punti 2, 9, 10, 11, 12, 13)

Vari punti sono dedicati ad ottenere una maggiore trasparenza all'interno dell'Ente. Gli strumenti proposti nel piano riguardano l'istituzione di un'anagrafe del personale dipendente e con incarico di ricerca o di associazione, completa di curricula, alimentata su base volontaria, e di un'apposita pagina web con tutte le informazioni relative alla struttura dell'Ente, alla composizione di Comitati e Commissioni nominati dal Presidente, ai concorsi banditi, agli incarichi, anche di competenza delle Strutture.

5.3 Armonizzazione tra la vita personale e professionale (punti 3, 4, 5)

In questo ambito si è cercato di trovare spazi, all'interno del CCNL vigente, per una pronta attuazione delle azioni positive pianificate dall'ENTE.

Sono state utilizzate come riferimento la "guida alle buone pratiche per la conciliazione....." [4], laddove applicabile, e la normativa vigente, in particolare la legge n. 53 sui congedi parentali, l'accordo quadro sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 marzo 2000 e la normativa che disciplina gli assegni di ricerca.

Per ognuno dei punti del Piano relativi all'armonizzazione fra vita personale e professionale, sono state elaborate proposte particolareggiate, riportate nella Sezione 6 a seguire.

5.4 Adozione di un codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro (punto 7)

La "Raccomandazione della Commissione europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro" 92/131/CEE, considerando che ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale è inammissibile e, in determinate circostanze, può essere contrario al principio della parità di trattamento (Direttiva 9 febbraio 1976 76/207/CEE, artt. 3, 4 e 5), indica, tra l'altro, come utile deterrente e strumento di informazione e di riferimento l'adozione di un "Codice di condotta" (art. 2). La Comunità Europea ha, altresì, prodotto numerosi documenti e studi anche in materia di discriminazioni e di mobbing. In particolare sul

mobbing, la Risoluzione CEE A5-0283/2001 ha evidenziato la necessità di adottare misure efficaci contro ogni atto di molestia (sessuale e da mobbing), esortando gli Stati membri ad integrare la legislazione in materia di molestie sul posto di lavoro. L'adozione di tali misure è considerata una componente importante degli sforzi finalizzati al miglioramento della qualità del lavoro e delle relazioni sociali nella vita lavorativa. Estratti dei citati documenti CEE sono riportati in Appendice 3.

Questo CPO ha presentato agli Organi Direttivi dell'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali una proposta di Codice di Comportamento, nella quale, alla luce delle suesposte considerazioni, ha ritenuto di includere, oltre alle molestie sessuali, anche le discriminazioni e il mobbing, forme di molestie spesso presenti nella vita lavorativa. Tutto questo per perseguire l'obiettivo di realizzare un ambiente di lavoro sereno che rispetti la persona umana nella sua integrità fisica e psicologica. La proposta del CPO per il Codice è riportata in Appendice 4.

5.5 Formazione e Informazione (punti 6, 8, 14)

Il Piano prevede l'organizzazione e il finanziamento di incontri, in cui si espone la situazione di genere dell'Istituto, l'inserimento nei programmi divulgativi di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica e si propone, inoltre, di garantire che la presenza delle donne ammesse ai corsi di formazione sia proporzionale alla richiesta di partecipazione. Come accennato, il CPO ritiene che sul piano della formazione l'Istituto possa e debba fare uno sforzo particolare, superiore a quanto descritto nel Piano. In aggiunta alle azioni positive esplicitamente volte alla conciliazione tra vita familiare e professionale, si ritiene utile la istituzione di corsi di formazione per il reinserimento nell'attività lavorativa di donne che abbiano usufruito di lunghi periodi di congedo per dedicarsi alla cura dei figli e, più in generale, dei familiari bisognosi di assistenza. Tale proposito potrebbe già essere inserito nelle linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento che, ai sensi dell'art. 34, comma 3., lett.c) del vigente CCNL, sono materia di contrattazione integrativa collettiva.

Le proposte avanzate dal CPO per il Piano Formativo 2002 sono riportate in Appendice 5.

5.6 Uguali opportunità nei Concorsi (punto 15)

L'ultimo punto del Piano riguarda il raggiungimento dell'obiettivo di avere almeno il 30% di donne nelle commissioni di concorso, come prescritto dalla normativa vigente. Il CPO ritiene che sia possibile raggiungere questo obiettivo giacché, come descritto precedentemente (v. Sezione 3.4), l'Istituto può avvalersi di un numero sufficiente di donne con le competenze necessarie.

6. STUDIO PRELIMINARE SULL'ARMONIZZAZIONE TRA VITA PERSONALE E PROFESSIONALE

I punti 3, 4, 5 e 7 del Piano Triennale di Azioni Positive, adottato dall'INFN, hanno lo scopo di favorire la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Il CPO ha ritenuto utile svolgere uno studio sugli strumenti attualmente a disposizione dell'Ente per individuare possibili interventi che portino ad una pronta attuazione di questa parte del piano. In particolare, l'art. 34 del CCNL (contrattazione integrativa collettiva) è il presupposto per stabilire, di concerto con le OO.SS., i criteri generali all'interno dei quali attuare i punti 4 e 5. Si suggerisce di includere in tutti i criteri generali espliciti riferimenti alla priorità da dare alla cura della famiglia.

Punto 3. Studio e attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa di legge vigente, che con-

sentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità degli assegnatari di borse di studio e di assegni di ricerca dell'INFN.

Tale azione sembra, al momento, quella che richiede maggiore sforzo per una rapida attuazione. È stato studiato in dettaglio il caso degli assegnisti di ricerca che, almeno per fascia di età e durata del rapporto, hanno una probabilità più elevata dei borsisti di dover affrontare il problema. La normativa che regola gli assegni, al momento, pur prevedendo le garanzie di tutela della maternità in termini di astensione obbligatoria dal lavoro con la sospensione dell'assegno per il relativo periodo, non prevede per lo stesso una copertura finanziaria. La proposta di questo CPO per sostenere questa categoria è un tentativo di recuperare per altre vie quanto si perde a causa di una normativa così rigida. Si ritiene che, previo accordo con le organizzazioni sindacali, l'Ente possa stabilire con propria deliberazione la ammissione delle madri in parola a fruire, solo ed esclusivamente come contributo alle spese di asilo, di una quota dei sussidi destinati ai dipendenti, analogamente a quanto viene attualmente fatto con il servizio mensa o buono pasto. Si ritiene, inoltre, che analogo iniziativa possa essere intrapresa a favore dei borsisti, ove possibile.

Punto 4. Studio ed eventuale sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile durante le assenze per gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e dei contratti collettivi di lavoro.

Tale azione si propone di limitare, laddove ritenuto preferibile dalla lavoratrice, il ricorso alla astensione facoltativa per la cura del figlio, favorendo la continuità dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda il telelavoro, previsto dal vigente CCNL all'art. 21, questo CPO si propone di presentare un dettagliato progetto di sperimentazione che segua le linee guida di seguito enunciate:

- (a) si svolga presso il domicilio del lavoratore o presso luogo dallo stesso indicato;
- (b) il collegamento sia libero e non vincolato a orari di lavoro fissati;
- (c) siano ampiamente concordati reperibilità e rientri.

Secondo quanto stabilito dal già citato accordo quadro sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, nell'ambito del progetto, l'Istituto, nel definire le priorità per l'assegnazione delle postazioni di telelavoro, privilegerà i lavoratori con esigenze di cura di figli minori di 8 anni o di familiari conviventi, che ne abbiano fatto richiesta.

Inoltre, nell'ambito della contrattazione di cui all'art. 34, si suggerisce di:

- a) privilegiare i dipendenti che hanno in carico la cura dei figli o degli anziani, con riferimento alla definizione di priorità in materia di trasformazione di rapporto di lavoro, di trasferimenti, etc.;
- b) prevedere la massima flessibilità, fino alla cosiddetta giornata fluida, per le lavoratrici e lavoratori con bambini fino a 6 anni di età, nello stabilire i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- c) inserire tra le iniziative per l'attuazione delle proposte di azioni positive, come suggerito in ref. [4], la creazione di un organismo (osservatorio) cui affidare il monitoraggio su che tali modalità di lavoro non si traducano, alla fine, in una situazione di emarginazione e ulteriore svantaggio per le donne che ne usufruiscono.

Punto 5. 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.

Nella istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali si propone di citare in modo esplicito la istituzione di centri di assistenza all'infanzia (asili nido, ludoteche) e sussidi destinati al sostegno della maternità e paternità sotto forma di contributo per il pagamento di rette, baby-sitter, etc. A tal proposito, si suggerisce di elevare la quota da destinare a tali misure di sostegno, nonché il punteggio relativo a tale tipo di richieste, che l'Ente fissa con propria deliberazione.

Questo CPO ha anche valutato la possibilità di costituire asili nido aziendali e/o ludoteche nelle Strutture. A tale scopo è stato studiato un modello già posto in essere dall'INFN che vede coinvolti nella sua realizzazione lavoratori (tramite i CRAL: azione di coordinamento), Ente (valutazione delle effettive esi-

genze sede per sede a mezzo questionario e locali) e operatori esterni (cooperative di Servizi e/o associazioni qualificate per la gestione). Lo studio del progetto ha messo in evidenza dei costi per il personale che usufruirebbe del servizio che sembrano ragionevoli per alcune realtà locali (nord) e decisamente superiori alla media del servizio pubblico in altre (sud). Tuttavia si ritiene che i vantaggi derivanti al lavoratore, ed alla lavoratrice madre in particolare, dal poter avere i figli vicini al luogo di lavoro e, soprattutto, in una struttura "disegnata" per adattarsi ai suoi orari possano superare i problemi posti dal costo. Inoltre, una certamente incompleta ma comunque estesa indagine sulle iniziative in corso presso molti Comuni e Regioni incoraggia a pensare che, concordando le iniziative locali con tali Enti, si possano ottenere dei vantaggi economici, quanto meno per quanto riguarda il reperimento di personale specializzato. Ciò premesso, si chiede all'Ente

- di promuovere:

- una indagine tra il personale per valutare le effettive esigenze. Tener conto, nel far ciò, della specificità del nostro Ente, che opera in strettissima connessione con l'Università. Potrebbe rivelarsi utile unire le forze (per esempio Università i locali e INFN le attrezzature) e poter contare su un numero più consistente di bambini, il che consentirebbe di limitare i costi;
- una ricerca presso i vari Comuni con sedi INFN per vedere quali aiuti e/o agevolazioni si possono ottenere per la costituzione di nidi o micronidi aziendali;

- di studiare:

- la possibilità di ammettere ad usufruire di tali servizi anche i borsisti titolari di borse INFN e gli assegnisti di ricerca (azione positiva n. 3);
- la possibilità di ottenere finanziamenti specifici per tali attività (europei, nazionali, regionali e comunali).

7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi dei dati di genere qui presentata è stata dedicata a commenti e valutazioni di natura tecnica, legislativa e statistica. Da questi dati e da altre osservazioni fatte dal CPO durante il suo operato, si possono trarre alcune considerazioni sui principali problemi incontrati dalle lavoratrici dell'INFN:

- (a) mancanza di partecipazione alla gestione e alla direzione dell'Istituto, evidenziata dall'assenza continuata di donne nella Giunta Esecutiva, fra i direttori di Sezioni e Laboratori in Consiglio Direttivo e fra i dirigenti amministrativi;
- (b) mancanza di attenzione, da parte degli Organi Gestionali dell'Istituto, ai problemi che rendono difficile per le donne l'inserimento nel lavoro in condizioni di completa parità, come evidenziato dalla carenza, a livello istituzionale, di supporto economico e organizzativo per le donne con figli in età prescolare e dalla mancata estensione a dottorande ed assegniste di adeguati benefici per la maternità;
- (c) mancanza di cultura di genere, laddove si nota sia che l'Istituto non ha l'abitudine di includere regolarmente nelle proprie pubblicazioni un sommario della distribuzione di genere, pur essendo queste informazioni regolarmente richieste dalla UE, sia che non ha recepito in modo adeguato nel proprio piano formativo il principio dello sviluppo della cultura di genere, già previsto dall'art. 7, comma 4 del D. Lgs. 165/2001;
- (d) mancanza di interesse al problema della compressione delle carriere femminili, come denotato anche dal fatto che, fino a marzo 2001 (data cui si riferiscono le distribuzioni di genere di questa relazione), la percentuale del 30% di donne nelle commissioni di concorso non era ancora pienamente raggiunta;
- (e) mancanza, da parte dell'Istituto, di una strategia che porti ad aumentare il personale ricercatore femminile, nonostante più e più giovani donne si laureino in fisica [1].

Il Comitato ritiene che sia indispensabile che l'Istituto si attivi per superare e migliorare la situazione attuale, con azioni a livello istituzionale sia interne che esterne:

- Per quanto riguarda l'esterno, ritenendo che il contratto di lavoro sia uno strumento potente per la realizzazione di iniziative di pari opportunità, si chiede, come suggerito dalla più volte citata guida [4], che l'Istituto si attivi perché nella delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo integrativo sia inserito un congruo numero di donne. Analoga richiesta si avanza alle organizzazioni sindacali.
- Per quanto riguarda l'interno, è necessario mettere in atto al più presto il Piano Triennale di Azioni Positive, i tempi e i modi di attuazione del quale non sono stati ancora definiti. Considerando che il Piano di Azioni Positive fa parte degli impegni presi dall'Istituto per i prossimi tre anni, si chiede all'Ente di attivarsi al più presto per la sua realizzazione e di istituire un organismo, che includa una significativa presenza di membri designati dal CPO, avente il compito di verificare periodicamente il suo stato di attuazione.

Il Piano di Azioni Positive approvato dall'Istituto rappresenta, tuttavia, solo un primo passo verso il superamento delle diseguaglianze di genere all'interno dell'INFN. Esso contiene solo alcuni dei suggerimenti e delle proposte avanzate dal Comitato, come evidenziato dai testi riportati in Appendice 2. Questo primo passo deve essere sostenuto, in primo luogo, dalla attuazione pratica delle "intenzioni" espresse nel Piano e, in secondo luogo, dal suo aggiornamento, sia recependo, nella loro interezza, le proposte già avanzate da questo CPO, sia adeguandolo alle nuove e più attuali esigenze del personale espresse in questa relazione. In conclusione, il Comitato chiede all'Istituto di iniziare la preparazione del prossimo Piano di Azioni Positive per il triennio 2005-2007 e si mette a disposizione per suggerimenti e proposte.

RINGRAZIAMENTI

Il Comitato ringrazia Oretta Di Carlo per il contributo ai lavori presentati in questa relazione e per il lavoro svolto durante i due anni in cui ha fatto parte del Comitato, nella veste di Vice-Presidente. Per il contributo alla realizzazione di questa relazione, il Comitato ringrazia Paola Spolaore. Si ringraziano inoltre i rappresentanti nazionali del personale ricercatore, tecnologo, tecnico e amministrativo per la collaborazione e il supporto prestati. Si ringrazia Luigina Invidia, del SIS di Frascati, per la collaborazione.

BIBLIOGRAFIA

[1] R. Alba, L. Brogiato, S. Cappelli, O. Di Carlo, P. Fabbri, L. Fioretti, D. Muscolino, M.L. Paciello, G. Pancheri, P. Pilloni, P. Rufini, G. Ruggieri, C. Vannini, Relazione del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN, Anno 2000, INFN/AM-01-01, 24 maggio 2001. <http://www.inf.infn.it/cpo/>

[2] Elenco Incarichi di Ricerca, di collaborazione tecnica, associazione scientifica, tecnologica e tecnica alle attività di ricerca dell'INFN (Anno 2001), preparato dalla Direzione Affari Generali e Ordinamento, Ufficio Affari Generali e Incarichi.

[3] Conto annuale 1999 a cura del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato IGOP.

[4] Guida alle buone pratiche per la conciliazione della vita familiare e professionale, edizione italiana: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità.

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE
Consiglio Direttivo

DELIBERAZIONE N. 7485

Il Consiglio Direttivo dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, riunito in Roma il giorno 20 dicembre 2001;

visto l'articolo 7, quinto comma del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, che stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e le lavoro tra uomini e donne;

esaminate le proposte del Comitato per le pari opportunità dell'INFN, istituito, ai sensi dell'articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568 e dell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171, con disposizione del Presidente n. 7863 del 22 dicembre 1999 e successivamente integrato con disposizione del Presidente n. 8321 del 13 settembre 2000;

sentite le Organizzazioni Sindacali abilitate alla trattativa decentrata ai sensi dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti;

visti gli articoli 1, primo comma, lettera c); 7, primo comma e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

visto l'articolo 10 del Regolamento generale dell'INFN;
su proposta della Giunta Esecutiva;

DELIBERA

1. È approvato il piano 2002-2004 di azioni positive, allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale, ai sensi all'articolo 7, quinto comma del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196.

19-12/60

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE

PIANO TRIENNALE 2002-2004 DI AZIONI POSITIVE

art. 7, quinto comma decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196

1. Diffusione tramite apposita pagina web, con aggiornamento almeno semestrale, dei dati per genere sul personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e su quello con incarico di ricerca e associazione; la tipologia dei dati sarà definita sentito il CPO.
2. Istituzione di apposita pagina web sui bandi di concorso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, per il conferimento di borse di studio e di assegni di ricerca, l'indicazione delle commissioni esaminatrici e l'esito finale.
3. Studio e attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa di legge vigente, che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità degli assegnatari di borse di studio e di assegni di ricerca dell'INFN.
4. Studio ed eventuale sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile durante le assenze per gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e dei contratti collettivi di lavoro.
5. 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.
6. Organizzazione e finanziamento di incontri, in cui si espone la situazione di genere dell'Istituto, con il contributo anche di relatori esterni per confrontarsi con altri Enti italiani e stranieri.
7. Adozione di un codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro.
8. Inserimento nei programmi divulgativi di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica.
9. Diffusione, attraverso le pagine web delle strutture, degli incarichi, con relativa durata e scadenza, la cui attribuzione è di competenza dei direttori delle strutture stesse.
10. Diffusione, attraverso le pagine web delle strutture, di tutte le cariche elettive locali con relativa durata e scadenza.
11. Pubblicazione attraverso apposita pagina web della composizione di commissioni, comitati, gruppi di lavoro, ecc., la cui nomina è di competenza del Presidente o del Consiglio Direttivo.
12. Pubblicazione attraverso apposita pagina web della composizione degli Organi Istituzionali dell'Istituto; diffusione, con congruo anticipo dell'avvio delle procedure elettorali per la designazione, ove previsto, di rose indicative di candidati.
13. Istituzione di una anagrafe, alimentata su base volontaria, dei curricula del personale dipendente e con incarico di ricerca o di associazione, che sarà messa a disposizione dei direttori e degli Organi Deliberanti.
14. Garantire che la presenza delle donne ammesse ai corsi di formazione sia proporzionale alla richiesta di partecipazione.
15. Perseguire l'obiettivo di avere almeno il 30% di donne nelle commissioni di concorso.

Proposta del gruppo di lavoro del CPO per
ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Art. 7, comma 5, D. Lgs. 196/2000

- Premessa

Il presente documento costituisce atto di programmazione di priorità strategiche, "buone prassi", metodologie, interventi, ed azioni generali e specifiche tendenti ad assicurare nell'Ente la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Si considera principio informativo di questo documento l'attuazione del principio delle pari opportunità nel suo significato più pregnante, come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di uomini e donne, finalizzato alla valorizzazione delle capacità di tutte le persone quale strumento per conseguire gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione dell'Ente.

- Priorità strategiche

In conformità alle indicazioni contenute nella Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997, l'Ente, nell'ambito delle competenze istituzionali di pertinenza, assume come propri gli obiettivi strategici del *mainstreaming* e dell'*empowerment* per costruire una strategia di uguaglianza sostanziale e di sviluppo delle risorse umane fondata sulla valorizzazione della differenza di genere.

L'obiettivo del *mainstreaming* si intende come collocazione centrale del punto di vista della differenza di genere nell'ambito dell'azione di governo dell'Ente.

L'obiettivo strategico dell'*empowerment* si intende diretto a consentire l'attribuzione e l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne e la loro partecipazione significativa ai processi decisionali dell'Ente.

- Obiettivo strategico 1: *mainstreaming*

L'Ente intende perseguire questo obiettivo con le seguenti iniziative:

- a) Istituire una base di dati centralizzata, disaggregata per genere e regolarmente aggiornata dalla Direzione competente. Il contenuto della base di dati sarà concordato in dettaglio con un responsabile nominato dal CPO.
- b) Sviluppare percorsi formativi volti a promuovere competenze professionali e attitudini dirigenziali delle donne cos' come previsto dalla normativa sulle Pari Opportunità.
- c) Determinare con apposito regolamento il valore dei percorsi formativi al fine del punteggio utile nei concorsi interni per la progressione di carriera.
- d) Definire forme di incentivazione per tutte le iniziative di comunicazione (convegni, seminari, scuole di formazione etc.) che presentino una buona proporzione di relazioni e lavori di donne.
- e) Definire forme di incentivazione per i progetti scientifici che abbiano un'alta percentuale di donne ricercatrici e tecnologhe o che siano proposti o diretti da donne.
- f) Considerata la necessità di acquisire dati di contenuto qualitativo elevato al fine della progettazione di specifiche azioni positive, l'Ente conferisce ampio mandato al CPO di sviluppare apposite indagini mediante questionari e/o interviste del personale dell'Istituto per svolgere una compiuta rilevazione sta-

tistica sulla posizione delle donne nelle dinamiche di carriera, finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- identificazione e superamento dei blocchi e/o ostacoli culturali e organizzativi che operano a sfavore del personale femminile,
- progettazione degli interventi necessari a favorire la crescita e lo sviluppo professionale delle donne e il loro accesso alle mansioni più qualificate.

- Obiettivo strategico 2: *empowerment*

L'Ente intende perseguire questo obiettivo con le seguenti iniziative:

a) Allo scopo di favorire il riequilibrio della presenza femminile in tutte le attività e posizioni, inclusi gli organi decisionali, di rappresentanza o di altro genere dell'Ente, in cui sussiste un divario tra i generi, l'Ente procederà alle seguenti azioni:

- Pubblicazione di una lista di tutti gli incarichi attribuibili con la relativa durata e scadenza.
- Istituzione di una anagrafe dei curricula di potenziali candidati/e a ricoprire tali incarichi, anche sulla base di autocandidature.
- Utilizzazione di tale anagrafe per le nomine, seguendo la "buona prassi" di nominare almeno un terzo di donne e di allegare al provvedimento il curriculum dell'interessato/a.

b) Allo scopo di facilitare l'inserimento delle donne nelle posizioni più rappresentative, l'Ente adotterà la seguente prassi:

- Promuovere il rinnovamento ciclico delle nomine, evitando il cumulo di incarichi su uno stesso soggetto e generalizzando il principio della possibilità di un solo rinnovo per tutti gli incarichi.

- Iniziative specifiche

L'Ente darà attuazione alle seguenti iniziative specifiche:

- Istituzione di una pagina web dell'INFN contenente la composizione delle commissioni esaminatrici e gli esiti dei singoli concorsi.
- Studio ed eventuale sperimentazione di un progetto di telelavoro e di orario flessibile.
- Predisposizione di un piano di assistenza economico e organizzativo per i dipendenti con figli in età prescolare estendibile anche agli ospiti stranieri.
- Estensione delle agevolazioni previste in caso di maternità o paternità anche a dottorandi, borsisti e assegnisti inseriti nelle attività di ricerca dell'INFN.
- Adozione di un codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro.
- Inserimento nei programmi della Settimana Scientifica di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica.

- Monitoraggio e Aggiornamento

L'Ente istituirà un Osservatorio, composto in misura paritetica da rappresentanti degli organi direttivi e del CPO, con il compito di effettuare un monitoraggio periodico dello stato di attuazione del presente piano e del raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati. L'Ente procederà all'aggiornamento del piano, ove ritenuto necessario, anche sulla base delle indicazioni dell'Osservatorio.

Proposte per un PIANO TRIENNALE di AZIONI POSITIVE, G. Pancheri

1. Le Pari Opportunità e l'INFN

In quel che segue, si propone una bozza per piano triennale di azioni positive, tendenti ad assicurare nell'Ente la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Alcune delle azioni qui descritte sono esaminate con maggior dettaglio dal documento elaborato dal Gruppo di lavoro sulle Azioni Positive, fatto pervenire assieme a questo documento.

Le proposte qui illustrate sono suggerite sia dalla normativa vigente in tema di pari opportunità che dai risultati dello studio effettuato dal CPO sulla situazione di genere tra il personale dell'Ente.

Il piano qui proposto intende contribuire alla modifica di una situazione che appare chiaramente sbilanciata in favore del personale di genere maschile. La situazione può essere riassunta nei seguenti termini:

1. • per quanto riguarda il personale ricercatore si è rilevato che la proporzione di donne del 18,7% è assai bassa rispetto a quella delle giovani che si laureano in fisica, 36,4% nel 1999.
2. • ai vertici della carriera scientifica ed amministrativa, la presenza delle donne scende al 4,4% fra i Dirigenti di Ricerca (livello I), ed è addirittura inesistente fra i dirigenti amministrativi
3. • la presenza delle donne negli organi decisionali e gestionali dell'Ente è molto bassa, con una totale assenza di donne fra i membri del Consiglio Direttivo.

In aggiunta a questi elementi di massima, si notano anche altri squilibri, descritti in dettaglio nella relazione annuale allegata. Il Piano si propone di

1. produrre gli strumenti necessari ad investigare la causa di questi squilibri, e
2. mettere in atto le azioni necessarie per favorire il riequilibrio della presenza femminile in tutte le attività dell'Istituto.

1 Introduzione degli strumenti

Per produrre gli strumenti per investigare i disequilibri e verificare l'efficacia dei rimedi, l'Ente istituirà una unità amministrativa incaricata di preparare e mantenere regolarmente aggiornato un data base con tutti i dati relativi ai dipendenti dell'istituto, disaggregato per genere. Il contenuto del data base terrà conto delle raccomandazioni del CPO, espresse nella relazione annuale dell'anno 2000, e sarà completamente accessibile ai componenti del CPO, previo rispetto della privacy. L'Ufficio avrà una pagina web, per la pubblicazione di dati di genere di interesse per il resto del personale.

2 Aumentare le donne nella ricerca

L'Europa ha bisogno di ricercatori e ricercatrici. L'Ente riconosce che è opportuno aumentare la percentuale di donne ricercatrici, il cui numero è circa la metà di quello delle laureate in fisica. La scarsità di donne ricercatrici in Fisica può essere definita uno "spreco di talenti" cui porre rimedio, sia per motivi di equità sociale, che per sfruttare al meglio il potenziale e le risorse umane della società. Il problema della presenza femminile nella scienza è complesso ed attribuibile a molte e diverse cause, fra cui:

1. mancanza di un'immagine di scienziato al femminile che permetta un'identificazione e un'interiorizzazione
2. percezione della carriera scientifica come "un tunnel senza uscite laterali", che rende difficile l'equilibrio

fra l'attività professionale e la vita familiare, di cui la donna sente di dover portare la maggiore responsabilità

3. difficoltà specifiche dovute alla necessità di fare il massimo sforzo competitivo e professionale proprio nel periodo, fra i 25 e i 45 anni d'età, in cui la donna si costruisce una famiglia.

Per modificare ed eliminare alcune delle cause su esposte onde raggiungere l'obiettivo di aumentare la proporzione di ricercatrici, si propongono:

1. per contribuire alla immagine della donna scienziato

- inserimento delle ricercatrici nei programmi divulgativi e culturali dell'Istituto, con l'obiettivo di identificare e valorizzare il contributo delle donne nella ricerca scientifica in generale, e nella storia dell'INFN in particolare,
- preparazione di materiale divulgativo da diffondere durante la Settimana Scientifica diretto in particolare alle studentesse delle Scuole Superiori, quali manifesti ed altro,
- creazione di un settore bibliografico, in una delle biblioteche dei Laboratori o delle Sezioni, sul contributo delle Donne nella Fisica. La letteratura in proposito è ora molto copiosa, e l'Istituto può creare qualcosa di unico in Italia, di notevole valenza culturale.
- Contributo finanziario alla Fondazione Figlie di Minerva del MURST (vedasi presentazione G.P. in CD)

2. per facilitare l'inizio della carriera durante gli anni in cui ci costruisce una famiglia, l'Istituto estenderà le agevolazioni previste in caso di maternità o paternità anche ai borsisti e assegnisti inseriti nelle attività dell'INFN

3 La mancanza di donne nei livelli più alti delle carriere amministrativa e scientifica

La maggior parte delle donne rimane segregata ai livelli più bassi della carriera. Questo è vero sia per le ricercatrici che per il personale amministrativo. Anche qui le cause sono molteplici, e vanno dagli impegni familiari durante un certo periodo della carriera, a una produzione scientifica differente (le donne sembra che scrivano meno lavori degli uomini, a parità di altre condizioni), ad avere avuto attribuiti un minor numero di incarichi di responsabilità. Si deve distinguere fra ostacoli dovuti alla struttura sociale, quali le incompatibilità fra famiglia e professione, e quelle dovute a prassi instaurate nell'Istituto e che di fatto favoriscono il personale di genere maschile. Riguardo ai primi, l'Istituto porrà in atto azioni per eliminare alcuni degli ostacoli pratici e psicologici che impediscono l'effettiva parità di opportunità fra uomini e donne, siano essi personale scientifico o tecnico ed amministrativo. In particolare

- per facilitare la continuità del lavoro durante le assenze, prima e durante la gravidanza, si procederà allo studio ed eventuale sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile
- per facilitare l'armonizzazione fra la vita professionale e familiare, si predisporrà un piano di assistenza economico ed organizzativo per i dipendenti con figli in età prescolare e (per sopperire alle difficoltà durante il periodo delle vacanze estive) scolare,
- per contribuire ad una maggiore presa di coscienza del personale, verranno organizzati e finanziati dall'Istituto incontri presso le sezioni, in cui si espone la situazione di genere dell'Istituto, con il contributo anche di relatori esterni per confrontarsi con altri Enti italiani e stranieri.
- per assicurare ad ogni dipendente la piena dignità sul posto di lavoro, verrà adottato dall'Istituto un codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona

Gli altri ostacoli che di fatto impediscono l'uguale progressione di carriera fra uomini e donne si trovano nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità, nella mancanza di formazione professionale, nella mancanza di criteri di valutazione adeguati alle differenti specificità del personale di genere femminile.

1. Per quanto riguarda gli incarichi di responsabilità, l'Ente si propone di

- rendere pubblici tutti gli incarichi attribuibili con la relativa durata e scadenza,
- istituire un'anagrafe dei curricula dei candidati a ricoprire tali incarichi, tramite schede di autocandidature simili a quelle utilizzate dall'Unione Europea per il loro data base di esperti, compilate dal dipendente interessato ed inviate all'Ufficio Statistiche,
- utilizzare tale anagrafe per tutte le nomine, perseguendo l'obiettivo di nominare almeno il 30% di donne a questi incarichi

2. Per quanto riguarda la formazione professionale, l'Ente provvederà a che

- la presenza delle donne ammesse ai corsi di formazione sia proporzionale alla richiesta di partecipazione
- vengano organizzati corsi di management del personale

3. Per quanto riguarda i criteri di valutazione, si può ipotizzare che la presenza di un numero adeguato di donne fra i Commissari nei Concorsi per i passaggi di livello possa, a lungo termine, introdurre una valutazione che tenga conto della specificità della vita delle donne. Riguardo ai concorsi, l'Ente adotterà le seguenti misure:

- verrà perseguito l'obiettivo di avere almeno il 30% di donne nelle Commissioni di Concorso
- verrà perseguito l'obiettivo che il numero di donne vincitrici in un dato concorso corrisponda almeno alla percentuale di donne che potevano fare domanda
- verranno resi pubblici i dati relativi alle percentuali di genere nelle domande e fra i vincitori di concorso, per segnalare eventuali discrepanze, che possano far luce sul problema della progressiva scomparsa delle donne ai livelli più alti della carriera

4 La scarsa presenza delle donne negli organi direttivi dell'Istituto

Per equilibrare la presenza di uomini e donne negli organi decisionali e di rappresentanza dell'Istituto, in particolare riguardo all'assenza di donne nel Consiglio Direttivo e la scarsa presenza nei Comitati Scientifici, si propone di

- incoraggiare la presentazione di candidature femminili a direttore di Unità Operativa, con l'obiettivo di arrivare al 10% di candidature femminili al termine di tre anni
- a parità di altre considerazioni, fra due candidati di eguale merito scegliere la donna
- assicurare la presenza di donne nei Comitati Scientifici

5 Piano triennale

Si presenta qui di seguito uno schema di piano articolato temporalmente. Per brevità non tutti i suggerimenti sono stati inclusi, quanto delle sezioni precedenti non appare qui può essere facilmente inserito.

Table 1: Piano triennale

Anno	Azioni	Obiettivo
1°	<ul style="list-style-type: none"> • istituzione Ufficio statistico • preparazione anagrafe curricula dei dipendenti • presenza donne nei comitati di divulgazione scientifica • contributi donne a Settimana Scientifica (CD, posters, presentazioni nelle Sezioni etc.) • contributo finanziario per 3 anni Fondazione Figlie di Minerva • estensione facilitazioni maternità e paternità ad assegnisti etc. • sperimentazione telelavoro 	presentazione donne nelle Commissioni almeno 30%
2°	<ul style="list-style-type: none"> • analisi approfondite di genere sul personale INFN • istituzione corsi di management e preparazione piano formativo • codice di autocomportamento approvato • piano per supporto economico a dipendenti con figli in età prescolare 	individuazione cause disequilibri in genere
3°	<ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento piani per riequilibrare situazione di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • candidature in CD (sui 3 anni) al 10% • donne nei Comitati Scientifici al 30% • assunzioni ricercatrici (sui 3 anni) almeno al 30% • 30% attribuzioni incarichi di responsabilità Ric. e Tec. a donne • 80% attribuzioni incarichi di responsabilità amministrativi alle donne

6 Richiesta di finanziamento al Ministero competente

L'Istituto intende farsi carico di tutte le azioni su esposte, ad eccezione di due per le quali richiede un finanziamento dal Ministero, e cioè:

1. la preparazione di un Cd-Rom sulle Donne nella Storia della Fisica e nella Fisica Moderna e Contemporanea, da distribuire a tutte le scolaresche che vengono a visitare le sezioni e i laboratori dell'INFN durante la settimana della Scienza.
2. la creazione di una sezione della Biblioteca dei Laboratori Nazionali di Frascati dedicata alla Storia delle Donne nella Fisica.

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (estratto)

(...)

Articolo 3

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrativi contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 4

L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento, di formazione, di perfezionamento e di aggiornamento professionali, implica che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) l'orientamento, la formazione, il perfezionamento nonché l'aggiornamento professionali, fatta salva l'autonomia accordata in alcuni Stati membri a taluni istituti privati di formazione, siano accessibili secondo gli stessi criteri e agli stessi livelli senza discriminazione basate sul sesso.

Articolo 5

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrativi contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoganatura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

(omissis)

Raccomandazione della commissione europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE) (estratto)

(...)

Articolo 2

Si raccomanda che gli Stati membri si adoperino affinché nel settore pubblico sia attuato il codice di condotta della Commissione, relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, riportato in allegato. L'iniziativa assunta dagli Stati membri nell'avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona è destinato a fungere da esempio per il settore privato.

(omissis)

Risoluzione del parlamento europeo in tema di mobbing 20/9/2001 (estratto)

Punto 6. pone l'accento sul fatto che le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa; (omissis)

Punto 10. esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing".

(omissis)



CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO ED OPERANO ALL'INTERNO DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE

Premessa

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, a tutela dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne, si autoregola con un codice di condotta morale-etico-culturale al fine di prevenire/reprimere atti di discriminazioni, mobbing, e molestie sessuali, nel seguito indicati con il termine molestie.

Discriminazioni

Costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà.

Mobbing

Il Mobbing è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte di colleghi o dei datori di lavoro. Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di colleghi e superiori. Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo del Mobbing è quello di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni o da comprometterne l'attività lavorativa e lo sviluppo di carriera.

Molestie sessuali

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato, e che di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevole valutazione, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero crei un clima di intimidazione nei suoi confronti. La molestia sessuale si distingue da altri comportamenti che danno luogo a "reciprocità", come quelli amichevoli, di corteggiamento, etc. (1 Nota esplicativa)

Articolo 1

Ambito di Applicazione

Il presente codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INFN.

Articolo 2

Principi e Finalità

1. L'Ente si impegna a tutelare il diritto dei lavoratori/trici a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

2. A tal fine l'Ente:

- a) Si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana.
- b) Si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'INFN il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza, della religione.
- c) Si impegna ad inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori e/o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore/trice.

3. A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste da questo codice.

Articolo 3

Dovere di Collaborazione

1. I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di discriminazioni, prevaricazioni psicologiche, molestie sessuali e di sostenere la persona che voglia reagire.

2. Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Articolo 4

Procedure

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale, ove previsto, chiunque sia stato oggetto di atti discriminatori, di vessazioni psicologiche e di molestia sessuale può farne denuncia al Consigliere di Fiducia che attiverà dietro richiesta della parte lesa la procedura formale e/o la procedura informale.

Articolo 5

Consigliere di Fiducia

1. Il Consigliere di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di comportamenti discriminanti e/o di molestie psicologiche e/o fisiche. Esterno/a all'Ente è scelto/a tra le persone che possiedono esperienza idonea a svolgere il compito previsto; nominato/a dal Presidente INFN, previo parere favorevole del Comitato Pari Opportunità dura in carica tre anni e può essere rinominato una sola volta.

2. L'Amministrazione fornisce al Consigliere di fiducia gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.

3. È data facoltà al Consigliere di avvalersi di collaborazioni interne ed esterne all'Ente per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

4. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, il Consigliere di Fiducia informa il Presidente dell'Ente e il Comitato Pari Opportunità sulla casistica riscontrata.

Articolo 6 Procedura Informale

1. Il Consigliere di fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati.

2. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso scritto della persona che ha denunciato le molestie.

3. Il Consigliere di fiducia può:

- a) consigliare la persona lesa sulle modalità più idonee per la soluzione del caso;
- b) sentire a colloquio il/la presunto/a autore/autrice dei comportamenti molesti;
- c) acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- d) proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore/trice delle molestie;
- e) nei casi più gravi consigliare il Responsabile della struttura competente circa lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa;
- f) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.

4. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi.

5. La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento della procedura informale.

Articolo 7 Procedura Formale

1. La procedura formale ha inizio con la denuncia scritta del comportamento molesto al Direttore della struttura da parte del Consigliere di fiducia.

2. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente C.C.N.L. relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari.

3. Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente codice, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, a norma del vigente C.C.N.L., è integrato con il Consigliere di Fiducia e con una persona designata dal CPO. L'esito del procedimento per il personale non dipendente, accertata la fondatezza dell'accusa, sarà trasmesso all'amministrazione di appartenenza. L'ufficio disciplinare indicherà la sanzione da applicare: dal rimprovero verbale alla rescissione di qualsiasi rapporto di collaborazione.

4. L'Ente, di concerto con il/la Consigliere di Fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino le molestie nei suoi confronti.

Articolo 8

Tutela della Persona Accusata

1. Nel caso in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui all'art. 7 si dimostri infondata, l'Ente adotta le misure più idonee a riabilitare pubblicamente il buon nome del presunto autore delle molestie.

Articolo 9

Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2. Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del loro nome.

3. Il lavoratore o la lavoratrice, che ha subito molestie, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

Articolo 10

Formazione e Informazione

1. L'Ente provvede ad organizzare ed attivare regolari e puntuali attività di formazione rispetto alle problematiche di cui al presente regolamento ed in particolare per quanto riguarda le discriminazioni, le vessazioni psicologiche e le molestie sessuali .

2. L'Ente provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del/della Consigliere di Fiducia.

3. L'ente provvede a consegnare a tutto il personale copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli appositi spazi.

Articolo 11

Entrata in Vigore

1. Il presente Codice entra in vigore dopo l'approvazione dai competenti Organi dell'Ente previo parere favorevole del CPO e delle organizzazioni sindacali.

Articolo 12

Modifiche al Codice

1. Le modifiche al presente Codice possono essere apportate dai competenti Organi dell'Ente previo parere favorevole del Comitato Pari Opportunità e delle Organizzazioni Sindacali.

1. Nota esplicativa:

Quando si dice "comportamento indesiderato" deve intendersi che è la persona "destinataria" a stabilire se e quanto è tale: lo stesso si può accettare da una persona e non tollerare da un'altra. La molestia, che può essere fisica, verbale e non verbale, non risulta mai piacevole, ma sgradevole, offensiva, umiliante, intimidatoria e ostile. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto. La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori o colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione di un lavoratore, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante.

Proposta del Comitato Pari Opportunità INFN per la realizzazione di interventi formativi in materia di P.O. nel Piano Formativo 2002

I dati statistici ufficiali italiani segnalano concordemente un'importante e costante crescita dell'accesso delle donne alla formazione superiore e alla cultura, sottolineando l'alto grado di motivazione che sostiene le giovani nel compiere il loro itinerario formativo e nel prepararsi alla professione.

Tali dati segnalano altresì una consistente presenza di donne nei settori della docenza e della ricerca universitarie, nelle pubbliche amministrazioni e in tutte le realtà lavorative, ma anche un notevole ritardo nello sviluppo della loro carriera con evidenti squilibri della loro rappresentanza ai livelli più alti.

I dati relativi al personale INFN, che il Comitato di Pari Opportunità ha studiato ed analizzato nella Relazione realizzata nel suo primo anno di attività, rispecchiano la situazione generale del nostro Paese.

Su un totale di 1749 dipendenti, il 22,9% (400) sono donne, di cui il 18,7% sono ricercatrici, il 15,1% sono tecnologhe, il 6,6% sono tecniche, l'81,6% sono amministrative, ma ai massimi livelli delle rispettive carriere si trovano solo il 4,4% (4) delle ricercatrici, il 15,8% (3) delle tecnologhe, il 3,4% (4) delle tecniche, lo 0,0% (0) delle dirigenti amministrative.

Le istituzioni comunitarie sollecitano fortemente gli organi e le istituzioni competenti dei paesi dell'Unione Europea a promuovere e realizzare politiche di genere e di pari opportunità per sostenere l'integrazione a pieno titolo delle donne a tutti i livelli della vita politico-istituzionale, economico-sociale, scientifica e tecnologica come risorsa imprescindibile per lo sviluppo, come necessità per una giusta coesione del corpo sociale e la maturazione dei livelli di partecipazione civile e democratica, come risposta alla crescita di richieste di nuovi servizi alla persona e alla collettività avanzati da una società sempre più complessa.

Per sottolineare questo impegno l'Unione Europea ha fissato nell'art. 23 della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, proclamata dai presidenti del Consiglio, del Parlamento e della Commissione nella riunione del Consiglio Europeo di Nizza del 7 dicembre 2000 (pubblicata in GUCE serie C n. 364 del 18.12.2000), il principio fondamentale della "Parità tra uomini e donne" nei seguenti termini: *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 della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.*

L'INFN ha mostrato sin dalla nascita del primo Piano Formativo per il Personale - 1998 - un'attenzione verso questa problematica, prevedendo un'area formativa denominata "La formazione e lo sviluppo professionale delle donne". In questo contesto sono stati realizzati due seminari informativi-formativi sulle tematiche delle Pari Opportunità.

Ritenendo utili e positive tali iniziative, il Comitato P.O., istituito nel dicembre del 1999, ha ritenuto di elaborare una proposta che, sulla base della normativa di riferimento e delle prime analisi svolte, possa avviare un processo di crescita culturale e professionale del personale in generale e delle donne in particolare ed agevoli il dispiegamento delle potenzialità umane e professionali.

Le iniziative formative che il CPO propone per l'anno 2002 sono le seguenti:

- a) seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle Pari Opportunità, rivolti a tutto il personale (informazione-formazione);

- b) corsi di formazione manageriale tesi a favorire metodologie gestionali sempre più rigorose e trasparenti, con accesso preferenziale alle donne,
- c) formazione specialistica in materia di P.O. rivolta alle componenti del Comitato che desiderino dotarsi di know how specifico.

Inserendo nel proprio P.F. queste iniziative, l'INFN

- darebbe attuazione all'art. 7, comma 4, del D.Lgs 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", *garantendo l'adeguamento del programma formativo INFN al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere al suo interno*, e realizzerebbe nello stesso tempo un'azione di *"mainstreaming"*, inserendo il punto di vista di genere nel PF.
- Inoltre, andando a *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori* (art. 1, comma 1, lett. c) del citato decreto delegato), realizzerebbe allo stesso tempo un'azione di *"empowerment"*, in quanto si inserisce nei percorsi formativi del PF una misura diretta ad agevolare l'acquisizione di incarichi di responsabilità da parte delle donne, uniformando così l'azione di governo dell'Ente ai principi posti dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini".

convegno

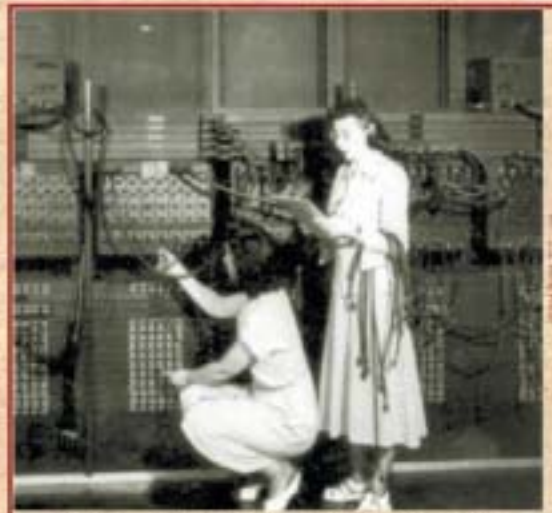
"pari opportunità nelle istituzioni di ricerca"

aula G. Marconi - CNR, p.le Aldo Moro, 7
Roma, 4 giugno 2002

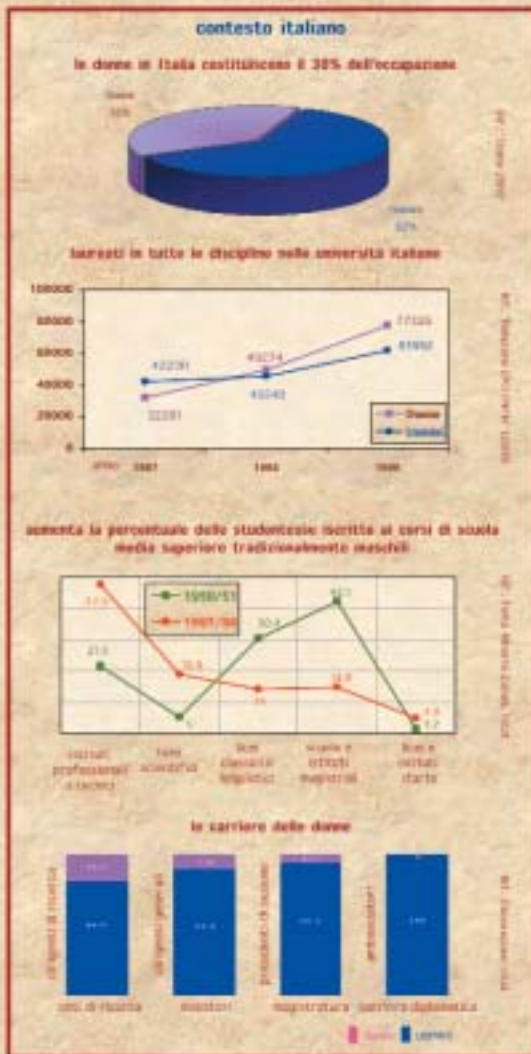
Comitati Pari Opportunità del CNR e dell'INFN

temi

- statistiche di genere
- quadro legislativo e politiche di genere
- piani di azioni positive



due donne comitato INFN AC, il piano culturale e elettronico digitale - 1994



"Le donne hanno cessato di essere beneficiarie passive di aiuti destinati a dar loro difesa, ma sempre più vengono viste dagli uomini ed al loro stesso come protagoniste attive del mutamento dinamico prassi di trasformazioni sociali che passano radice e la loro vita che quella degli uomini"

Amartya Sen
Nobel per l'Economia 1998

comitato scientifico

- G. Barbiero, P. Bertolazzi, A. Del Vecchio,
G. Liberati (CPO CNR)
D. Muscolino, M. L. Paciello, G. Pancheri,
C. Vannini (CPO INFN)

comitato tecnico - organizzativo

- G. Bucci (INFN), B. Chiocci (CNR)

ulteriori informazioni:

<http://www.roma1.infn.it/CPO2002>

cpo@cpo.cnr.it - cpo2002@roma1.infn.it



pari opportunità nelle istituzioni di ricerca

Roma, 4 giugno, 2002



programma

apertura del convegno

- 9:30-10:00 Inizio di saluto
Lucio Bianco, presidente del CNR
Eruzo Iarocci, presidente dell'INFN
 relazione introduttiva - *Marina Mauro Piazza, presidente commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna*

le statistiche e gli studi di genere

- moderatrice *Maria Letellia, giornalista*
 10:15-10:35 Unione Europea - *Maria Cristina Marolda, UE-DG ricerca*
 10:35-10:55 Italia - *Carla Porta, ministro dell'economia e delle finanze*
 10:55-11:45 enti di ricerca: statistiche di genere
 - CNR - *Giulia Barbiero*
 - INFN - *Maria Luigia Puciello*
 - INFN - *Maria Grazia Bemi*
 - ISS - *Marina Torre*
 11:45-12:00 - più donne ma in quale scienza? - *Flavio Zucco, CNR*

il quadro legislativo e le politiche di genere

- 12:00-12:30 politiche e legislazione in Europa ed in Italia - *Della La Massa, università di Urbino*
 12:30-13:00 norme contrattuali e problemi di genere
 - *Rita Guariniello, segretario nazionale CGIL SN-UR*
 - *Alberto Civica, segretario generale UIL PA-UR*
 - *Donatella Sacco, segretaria nazionale ANPRI-EPN*

le azioni positive e i piani triennali

- moderatrice *Cvetta Di Carlo, INFN e Associazione Culturale Formazione*
 14:30-14:50 azioni positive e loro prospettive in Italia - *Donata Gottardi, viceconsigliera di parità - università di Verona*
 14:50-15:25 l'esperienza francese: mission pour la parité en sciences et technologies - *Michèle Baran, ministero della ricerca francese*
 15:25-15:35 piano triennale di azioni positive del CNR - *Piero Marini, direttore generale del CNR*
 15:35-15:45 piano triennale di azioni positive dell'INFN - *Giulio Devis, direttore affari del personale dell'INFN*

tavola rotonda

- moderatrice *Marina Mauro Piazza*
 15:45-17:30 politiche di mainstreaming e di empowerment nelle istituzioni scientifiche, partecipano:
Rita Capponi, commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna
Angolina Del Vecchio, presidente comitato pari opportunità del CNR
Anna Finocchiaro, già ministro delle pari opportunità
Maria Cristina Marolda, UE-DG ricerca
Giulia Panzeri, presidente comitato pari opportunità dell'INFN
Marina Porro, vicepresidente del comitato parità e pari opportunità nel lavoro
 17:30-17:45 dibattito e conclusioni

"Pari opportunità nelle istituzioni di ricerca: statistiche, normativa, azioni positive"
 convegno organizzato congiuntamente dai comitati per le pari opportunità del CNR e dell'INFN
<http://www.roma1.infn.it/CPO2002>