



Consiglio Nazionale delle Ricerche

## PIANO TRIENNALE DI ATTIVITÀ 2007-2009

...Omissis....

### PARTE B: ANALISI DELLE RISORSE E LORO ALLOCAZIONE

...Omissis....

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 aprile 2007

...Omissis....

## Parte B: Analisi delle risorse e loro allocazione Lo sviluppo delle risorse umane

È, altresì, intenzione del CNR avviare iniziative mirate all'assunzione a tempo indeterminato al massimo livello di inquadramento (come previsto dall'art.8 del Regolamento del Personale) di studiosi italiani e stranieri dotati di altissima qualificazione scientifica. In particolare, si prevede di avviare l'iniziativa assumendo 11 studiosi, uno per ciascun Dipartimento, dando priorità a chi ha operato anche all'estero.

Il CNR infine intende proseguire<sup>41</sup> e avviare progetti che mirino al raggiungimento di condizioni di parità e pari opportunità<sup>42</sup> per tutto il personale dell'Ente, all'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, alla valorizzazione delle caratteristiche di genere, in particolare attraverso le seguenti azioni:

- azioni volte all'acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità e alla rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere, consolidando all'interno dell'Ente una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche, attivando ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro, analizzando e monitorando le dinamiche di carriera per tutto il personale nel triennio di riferimento;
- azioni di sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e familiare, fra cui forme di flessibilità di lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari, facilitazioni per il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche ed infine realizzazione di asili nido aziendali sulla base dei fondi messi a disposizione dalle Regioni;
- azioni per la valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile dell'Ente fra cui percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell'Ente, attitudine e capacità dirigenziali delle donne negli Istituti e nell'Amministrazione Centrale, forme di incentivazione per progetti e iniziative scientifiche proposti e/o diretti da donne che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici e tecnologhe, e per tutte le iniziative di comunicazione che prevedano nei Comitati di programma ed organizzazione un'elevata percentuale di partecipazione femminile;
- azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione e nelle commissioni e gruppi di lavoro, agendo in ogni caso in un'ottica di pari opportunità nell'attribuzione degli incarichi, garantendo l'equilibrio della presenza di almeno un terzo di donne in tutte le commissioni e gruppi di lavoro e avviando alcune iniziative sperimentali di applicazione del meccanismo delle cosiddette quote rose.

---

<sup>41</sup> A tale scopo il CNR, con la collaborazione del Comitato per le Pari Opportunità, in riferimento alla normativa vigente (D.lgs 11-4-2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" a norma dell'art.6 della L. 28-11-2005, n.246), ha avviato nel triennio precedente un piano di Azioni Positive.

<sup>42</sup> Particolarmente significativa la decisione del Consiglio e del Parlamento Europeo di designare il 2007 come "Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti".