



**WOMEN
in Science**

1999

2010

**COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITA'**

CNR

**L'attività del Comitato
Pari Opportunità del CNR
dal 1999 al 2010**



Consiglio Nazionale delle Ricerche



L'attività del Comitato Pari Opportunità del CNR dal 1999 al 2010



Consiglio Nazionale delle Ricerche

L'attività del Comitato Pari Opportunità del CNR
dal 1999 al 2010

Comitato di redazione Giulia Barbiero, Gabriella Liberati

Grafici e poster G. Barbiero, M.R. Capobianco, A.M. Paoletti, F. Nasti

Impaginazione e grafica Conosci per scegliere editrice s.c.

Vignette Pat Carra

In copertina collage di Caterina Cucchi

Stampa Tipografia Ostiense - Roma

Editore Consiglio Nazionale delle Ricerche - Roma

Copyright © 2011, Consiglio Nazionale delle Ricerche

ISBN 978-88-8080-125-2

La riproduzione è autorizzata a condizione che venga citata la fonte

INDICE

Presentazione

PARTE PRIMA: LE PARI OPPORTUNITÀ

(L. Iadevaia)

1. Quadro normativo delle pari opportunità	13
1.1 Le Pari Opportunità in Italia	13
1.2 Le Pari Opportunità in Europa	16
• Da Lisbona 2000 a...quando? (D. Tasini)	19

PARTE SECONDA: IL CPO E LE AZIONI POSITIVE

2. Il Comitato Pari Opportunità del CNR	25
2.1 Breve storia del CPO	25
2.2 Azioni positive, Piani triennali e Linee guida	27
3. Le azioni positive (A. Del Vecchio, G. Barbiero, M.R. Capobianco, G. Liberati, A.M. Paoletti)	29
3.1 Azioni per il sostegno al personale	29
• Asili Nido	29
• Sostegno straordinario ai dipendenti in condizioni di disagio personale e familiare	42
• Congedi parentali	42
• Telelavoro	43
• Mobbing	43
3.2 Valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile	44
• Sportello Scientifico FRIEnd (F. Proia)	45
3.3 Riequilibrio della rappresentanza di genere	49
• Commissioni di concorso	49
• Nomine di rappresentanti CNR in Organismi non Governativi	50
3.4 Consuntivi e rapporti con altri CPO della rete nazionale	50
3.5 Rapporti con altre Istituzioni	51
4. Formazione ed informazione	53
4.1 Acquisizione e diffusione delle conoscenze sulle "pari opportunità"	53
4.2 Seminari e convegni	53
• Convegni organizzati dal CPO	53
• Convegno "Pari Opportunità nelle Istituzioni di Ricerca", Roma, CNR, 2002	53
• Seminario sulla corretta Alimentazione, Roma, CNR, 2003	54



• Seminario sul "Mobbing", Roma, CNR, 2003	55
• Seminario "Direttiva sulle misure per attuare Parità e Pari Opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche: strumento per individuare le criticità ed orientare le politiche", Roma, CNR, 2008	55
• "Sguardo di genere sul CNR". Incontro con Organi Centrali nell'Ente. Roma, CNR, 2008	57
• Seminario "Questioni di Cuore", Roma, CNR, 2009	57
• Convegno Ben-Essere, Roma, ISS, 2010	57
• Contributi del CPO in seminari esterni	58
• Seminario "Andos", Montelibretti - RM, 2003	58
• Seminario "Esperienze di azioni positive a confronto", Ist. Superiore di Sanità 21/12/2004	58
• Seminario "Equal Opportunity at CNR", Roma, 29 novembre 2006 (Corso dell'azione transnazionale EQUAL, finanziato dal FSE)	58
• Seminario "Il Settimo Programma Quadro di Ricerca: Donne e Scienza", Bacoli - NA, 2007	58
• Seminario "Mind the Gap - Workshop Europeo sull'Equità di genere nella Ricerca", Parco Tecnologico Padano, Lodi, 2007	59
• Seminario MASCOT 07 - IMACS/ISGG Workshop, Roma, 2007	60
• 9° Conferenza Nazionale di Statistica, 2009	60
• Seminario "Ragazze di Fabbrica", Genova, 2010	61
• Iniziative video-documentarie (2008-2009)	61
• Iniziativa per gli 80 anni della fondazione del Consiglio Nazionale delle Ricerche: Storia del CNR al Femminile	62
4.3 Poster realizzati	
• Tutto il CNR n.1 e n.2	63
• Non perdiamoci di vista	63
• "Equal Opportunities at CNR", Heidelberg (2007)	63

PARTE TERZA: CONOSCERE I PROBLEMI ED OSSERVARE I CAMBIAMENTI

(G. Barbiero, M. R. Capobianco, A. M. Paoletti)

5. Statistiche di genere al CNR	67
• Uno sguardo sul decennio	67
5.1 Il Personale	69
• Classificazione del personale nei dipartimenti	74
5.2 Dirigenza	75
• Riequilibrio della presenza femminile in Organismi esterni	79
5.3 Statistiche delle carriere	81
5.4 Statistiche dei concorsi: vincitori e commissioni	82
• Progetti di ricerca libera	90
5.5 Statistiche sul salario accessorio	91
5.6 Statistiche sulla formazione	94

PARTE QUARTA: UNO SGUARDO AL FUTURO

(G. Liberati)

6. Aspetti critici e problemi aperti	99
6.1 I problemi aperti nell'organizzazione del lavoro	100
• Telelavoro	100

• Congedi parentali	101
• Part-time	103
6.2 La rivoluzione del Welfare	103
• Servizi alle famiglie	103
• Sistema previdenziale	104
6.3 Precarizzazione dei rapporti di lavoro e ripercussioni sulle donne e sul processo di emancipazione	106
6.4 Leadership femminile	111
• Difficoltà a veder riconosciuta la leadership	112
• Difficoltà legate a incarichi particolarmente difficili	112
• Ambiente a dominanza maschile	112
6.5 Le donne e la rappresentanza politica	113
7. Possibili azioni positive future	115
7.1 Costruzione del Bilancio di genere (BdG) (<i>F. Proia</i>)	115
7.2 L'azione formativa in una ottica di genere	115
8. Conclusioni	119

APPENDICI

1. Focus: La componente femminile nel CNR (<i>G. Barbiero, A.M. Paoletti</i>)	123
2. Diamo i numeri (<i>G. Barbiero, M.R. Capobianco</i>)	131
3. Aspetti psico-sociali del fenomeno Mobbing (<i>G. Liberati</i>)	133
4. Cos'è lo Stress Lavoro correlato (<i>G. Liberati</i>)	143
5. Disciplinare per l'applicazione del telelavoro nel CNR	145
6. Aggiornamento della procedura di reclutamento del personale	167
7. Disciplinare per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti del CNR presso altre istituzioni e iniziative comuni con altri soggetti, pubblici e privati, partecipate dal CNR (consorzi, fondazioni, società)	170
8. Piano operativo di azioni positive per il triennio 2007-2009	174
9. The National Council of Research and the Equal Opportunity Issue (<i>G. Barbiero, M.R. Capobianco, A. Del Vecchio, A.M. Paoletti</i>) - Mascot/07 - IMACS/ISCG Workshop	179
10. World Economic Forum - Global Gender Gap Ryort 2010	187



Dedichiamo questa nostra pubblicazione a ricordo della Dott.ssa Adriana Giannelli (DCSGR - Data Manager) per il prezioso contributo offerto al Comitato Pari Opportunità del CNR fin dagli inizi, a testimonianza della nostra stima e del nostro immutato affetto.

Presentazione

Il problema della discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro è tutt'altro che risolto: nella politica, nel mondo economico e nelle istituzioni il numero delle donne nelle posizioni di rilievo è ancora largamente minoritario rispetto a quello degli uomini. Solo analizzando l'entità dei processi discriminatori e facendo, quindi, emergere le disparità e iniquità, è possibile mettere in atto strategie che favoriscano un cambiamento culturale e producano assetti paritari.

I Comitati per le Pari Opportunità (CPO) hanno svolto un ruolo propositivo, consultivo e di riflessione nelle materie di pari opportunità inerenti all'intero percorso lavorativo delle dipendenti e dei dipendenti. Hanno promosso l'adozione, da parte degli Enti in cui hanno operato, di azioni positive per rimuovere gli ostacoli individuati che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità nel contesto lavorativo; hanno operato unitamente agli altri organismi di parità ed in sinergia con le politiche nazionali ed europee per il raggiungimento della parità nei luoghi di lavoro.

I CPO sono stati impegnati per l'attuazione dei principi di parità e di uguaglianza di opportunità nei luoghi di lavoro, facendo proprio il principio che la differenza di genere, se valorizzata, diventa fattore di sviluppo e di crescita professionale per tutti, donne e uomini, e rappresenta di fatto una preziosa risorsa cui attingere.

Il CPO del CNR, costituito ai sensi del CCNL con componenti designati in parte dall'Amministrazione e in parte dalle Organizzazioni Sindacali, si è impegnato così dal 1999 nel promuovere soluzioni concrete per il raggiungimento di una parità sostanziale, attraverso la promozione di una cultura di genere, azioni a sostegno della conciliazione vita lavorativa e familiare, azioni come l'attivazione dello Sportello Scientifico FRIEnd volte al sostegno della valorizzazione dei percorsi professionali, rilevazione di dati per statistiche di genere, in particolare per condurre analisi e monitorare le dinamiche di carriera per tutto il personale dell'ente. Ha avviato un dialogo continuo e proficuo con i vertici dell'Ente per l'adozione di politiche di pari opportunità adeguate al raggiungimento degli obiettivi individuati ed approvati nei Piani Triennali di attività.

L'occasione di questo testo è il compimento del decimo anno di attività del Comitato e vi è illustrato in breve il lavoro nel tempo svolto con l'impegno e le competenze di tutte le componenti. Fa, quindi, emergere ciò che è riuscito a concretizzarsi in azione propositiva e positiva, e quali sono tuttora le criticità e i problemi da affrontare nel futuro.

Parimenti diviene occasione di riflessione e un modo tangibile per sollecitare un rinnovato impegno affinché nei prossimi anni si possano raggiungere nuovi ed ambiziosi obiettivi per avvicinarsi sempre di più ad una reale parità sul lavoro. Sarà quindi determinante il compito cui sarà chiamato il nuovo Comitato Unico di Garanzia previsto dall'articolo 21 della L.183/2010 che unificerà le competenze dei CPO e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ed amplierà gli obiettivi dei singoli organismi con l'intento di promuovere ambienti di lavoro che siano improntati al "benessere organizzativo" ove le discriminazioni, dirette ed indirette,

legate a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, lingua, sicurezza e condizione lavorativa vengano fortemente contrastate.

L'auspicio in questa sede è che il lavoro svolto in questi lunghi anni da tutte le componenti del Comitato, che nel tempo si sono succedute, possa rappresentare una solida base per il nuovo Organismo ed accelerare il processo di cambiamento.

IL PRESIDENTE DEL CPO
Dott.ssa Angelina Del Vecchio

Roma, ottobre 2010

X

PARTE PRIMA

LE PARI OPPORTUNITÀ

L. Iadevaia

1. QUADRO NORMATIVO DELLE PARI OPPORTUNITÀ



Albert Einstein, (1879-1955) il più grande innovatore della fisica del '900, nonché pensatore e filosofo, affermava che *"tutto ciò che ha valore nella società umana dipende dalle opportunità di progredire che vengono accordate ad ogni individuo"*. Ogni individuo, donna e uomo.

Il concetto di Pari Opportunità si identifica con le basilari esigenze d'uguaglianza, di partecipazione e di giustizia sociale, che ammettono differenze nei risultati e nello status di ognuno, purché siano assicurati un'eguaglianza tipicamente liberale dei punti di partenza e pari condizioni, indipendentemente dalla appartenenza di sesso, etnia o religione.

Le Pari Opportunità sono una potenzialità che viene messa a disposizione, assicurando a tutte le persone coinvolte uguale partecipazione e competizione.

Oggi le Pari Opportunità si declinano in strumenti legislativi ed in azioni positive, volti ad accelerare il processo di instaurazione di fatto dell'uguaglianza ed a combattere le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici e di tutti i soggetti della collettività che si trovino in una situazione di debolezza, disagio e minor tutela.

1.1 Le Pari Opportunità in Italia

È la nostra Carta Costituzionale che getta le basi delle future politiche attive di parità, riconoscendo oltre al basilare principio di uguaglianza di fronte alla legge e sul lavoro, quale elemento cardine della democrazia e del rispetto della persona (art. 3), la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt. 4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art. 29) e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizione di uguaglianza (art.51). È in questo quadro generale che si inserisce l'art.117 nella sua vigente formulazione, laddove, confermando il precetto dell'art. 51, impone anche alla legge regionale di rimuovere ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e di promuovere la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

In realtà, però, lo sviluppo di queste politiche ha incontrato nel nostro Paese non poche difficoltà, in quanto nel corso degli anni è stato necessario abbattere pregiudizi e condizionamenti culturali ben radicati nella società.

Il concetto di pari opportunità riesce pertanto a farsi strada solo a seguito dei grandi movimenti sociali e di riforme legislative fondati sulla valorizzazione della differenza di genere e sull'affermazione del punto di vista femminile contro quello falsamente neutrale della norma maschile.

Fino agli anni Settanta, in un quadro di ancora accentuata disparità di trattamento nella vita privata e d'esclusione della donna dalla vita pubblica, la legisla-

zione tende a tutelare la figura femminile, per il suo status di soggetto più debole rispetto all'autorità maschile, con interventi principalmente volti a salvaguardare i suoi diritti, piuttosto che a sancirne la parità nei confronti dell'uomo.

Degna di nota è la Legge 1204/71 che tutela la donna nell'ambiente di lavoro, vietandone, ad esempio il licenziamento durante la gravidanza o assicurandole il mantenimento del posto di lavoro al termine del previsto periodo d'astensione per maternità.

Nel maggio 2010 si è compiuto un anniversario importante, il cinquantesimo anniversario della sentenza n.33/60 della Corte Costituzionale che così recita:

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l'illegittimità costituzionale della norma contenuta nell'art. 7 della legge 17 luglio 1919, n. 1176, che esclude le donne da tutti gli uffici pubblici che implicano l'esercizio di diritti e di potestà politiche, in riferimento all'art.51, primo comma, della Costituzione.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte Costituzionale, Palazzo della Consulta il 13 maggio 1960

Pres. Dr. AZZARITI
Rel. Prof. CASSANDRO

Sarà tuttavia necessario modificare a livello giuridico lo stato di famiglia e redigere una nuova legislazione in merito, perché le donne diventino protagoniste nelle diverse sfere della vita sociale *"al lavoro alla famiglia"* e soggetti della vita pubblica.

Nel 1975 grazie al superamento della concezione patriarcale della famiglia, con la riforma del diritto di famiglia si avvia il processo di sostanziale riconoscimento della parità di genere.

Nel 1977 con la Legge n. 903 *"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"* vengono gettate le basi per un'effettiva parità lavorativa. L'importanza di questa normativa risiede nel fatto che essa ha vietato qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la carriera, la qualifica, le mansioni, la formazione e la retribuzione, a parità di prestazione lavorativa.

Il passaggio successivo è quello dalla fase delle garanzie a quella delle *"Azioni positive"*, intese, secondo una definizione molto suggestiva, come strumenti di *discriminazione positiva*.

La legge 125/91 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna"* (che recepisce la "Raccomandazione del Consiglio delle Comunità europee n. 635 del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne") contribuisce a migliorare la condizione femminile in ambito lavorativo, in quanto prevede l'adozione di Azioni Positive come strumenti volti a favorire la partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti i settori dell'attività lavorativa. Possono essere classificate come azioni di natura promozionale, cioè volte al superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro, e di natura risarcitoria, che propongono soluzioni alle discriminazioni in atto, con particolare riferimento alle retribuzioni o alla carriera. Nel ribadire l'obbligo delle Pubbliche Amministrazioni di adottare Piani di Azioni Positive con un'articolazione temporale triennale, la legge sanziona la mancata adozione con il divieto di assumere nuovo personale.

Il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" all'art. 57, primo comma, dedicato alle Pari opportunità, oltre a ribadire principi di garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne circa l'accesso al lavoro e la formazione e l'aggiornamento professionale, stabilisce la riserva a favore delle donne di almeno 1/3 dei componenti delle commissioni di concorso.

La conciliazione dei tempi di vita professionale con la vita familiare trova un significativo riconoscimento nelle nuove norme del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità" (come modificato dal D.Lgs. n.5/2010).

Di recente tutta la normativa in materia di pari opportunità (in parte richiamata nella parte che precede) ha ricevuto un riordino tecnico-giuridico con l'adozione, con il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, del "Codice delle pari opportunità" (come modificato dal D.lgs N. 5/2010), P.O. intese non solo con riferimento alla condizione femminile, ma ad ogni causa effettivamente o potenzialmente lesiva dei diritti. Si tratta di un testo unico, che in 58 articoli raccoglie una serie di diritti e di tutele dispersi in vari testi normativi con l'obiettivo di divulgare in modo più chiaro ed organico le prescrizioni riguardanti le pari opportunità, ma soprattutto di dare formale riconoscimento ai concetti di discriminazione diretta ed indiretta e a nuove forme di discriminazione che provochino disparità di trattamento nell'ambito del rapporto di lavoro.

In attuazione della Direttiva 2006/54/CE è stato di recente pubblicato il D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 che introduce alcune importanti modifiche al citato Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, con le quali sono state ridefiniti, rivisitati ed ampliati, al fine di renderli conformi alle nozioni comunitarie, sia il concetto di discriminazione che quello di divieto di discriminazione estendendolo specificatamente al campo dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Relativamente all'accesso al lavoro il divieto in questione si applica anche ai criteri di selezione ed alle condizioni di assunzione, nonché alla promozione; alla discriminazione attuata attraverso il riferimento alla maternità ed alla paternità, anche adottive; alle iniziative in materia di aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento.

Sono altresì considerati come discriminanti i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti costituenti molestie poste in essere anche in ragione del sesso o per esservi sottomessi.

Quanto al divieto di discriminazione retributiva viene, invece, specificato che lo stesso concerne qualsiasi aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

Si pone l'accento sull'introduzione di un divieto di discriminazione diretta ed indiretta nelle forme pensionistiche complementari collettive e specificatamente per quanto riguarda il campo dell'applicazione di esse e le relative condizioni di accesso.

Il rafforzamento di una politica più strutturata in favore di politiche di genere è stata in Italia determinata anche dall'istituzione del Dipartimento per le Pari Opportunità presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la nomina di una Ministra. Tra le attività di promozione delle Pari Opportunità va menzionato la *Direttiva del 23 maggio 2007* emanata dal Dipartimento per le Riforme e le



Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, nell'Anno Europeo dedicato alle Pari Opportunità per tutti (2007), con l'intento di promuovere e realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione. La Direttiva propone una serie di azioni da porre in essere per conseguire la reale "Parità" operando in quattro direzioni:

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- adozione di piani triennali di azioni positive;
- organizzazione del lavoro;
- politiche di reclutamento e gestione del personale.

Il provvedimento impone alle Amministrazioni di adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della stessa, anche avvalendosi dei CPO (Comitati Pari Opportunità) e chiedendo di evidenziare nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva.

Un'importante novità introdotta dal recente e tanto discusso Decreto Brunetta (*D.lgs 27.10.2009, n.150, in attuazione della L.15/09*) in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni è rappresentata dall'inclusione (sebbene all'ultimo posto dell'art. 8 intitolato "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa") tra i fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa di un'amministrazione quello del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

È significativo che per la prima volta la questione della parità entri a pieno titolo in una normativa generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo per conseguire gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Una gestione attenta al tema delle Pari Opportunità non risponde soltanto a fondamentali obiettivi di uguaglianza, ma può costituire un'importante spinta verso un rinnovamento del modello organizzativo che possa sviluppare al meglio le risorse e quindi le capacità personale e professionali di ciascun individuo. In tale nuova prospettiva trova la sua giustificazione la previsione contenuta nell'Art. 9 dello stesso decreto di riforma dedicato agli "Ambiti di valutazione della performance individuale" di escludere da siffatta valutazione i periodi di assenza per congedo di maternità paternità e parentali. La riforma affronta il tema delle pari opportunità in altri due articoli per sottolineare la valenza organizzativa:

- Art.13 "Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche" comma 5, indica tra i compiti di indirizzo e coordinamento della Commissione nei confronti degli Organismi indipendenti, quello di favorire la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative;
- Art. 14 "Organismo indipendente di valutazione della performance" comma 4 annovera tra le responsabilità dell'organismo la verifica delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

1.2 Le Pari Opportunità in Europa

Lo sviluppo delle politiche di pari opportunità in Italia viene favorito in modo sostanziale dalle azioni dell'Unione Europea che da lungo tempo è impegnata

nella promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, contribuendo al raggiungimento di importanti traguardi, in termini di legislazione, finanziamenti e indirizzi programmatici, che hanno prodotto un effetto trainante per la realizzazione di ulteriori iniziative da parte dei singoli Stati membri.

Nell'ultimo decennio la promozione delle pari opportunità dell'Unione Europea ha costituito un obiettivo trasversale di tutte le politiche comunitarie. Quest'approccio può essere sintetizzato con il termine di *"gender mainstreaming"*, proprio per indicare ogni programma trasversale per la promozione delle Pari Opportunità. In concreto, la prospettiva di genere deve applicarsi all'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie, in considerazione del fatto che finché gli Stati membri continuano a perseguire politiche apparentemente neutre rispetto al genere, cioè prive di impatto differenziale per uomini e donne, le differenze strutturali e i disequilibri tra i due generi continueranno ad essere ignorati.

L'Unione Europea persegue l'obiettivo della parità e delle pari opportunità fin dalla sua istituzione, dapprima dedicandosi specificatamente all'ambito lavorativo (Trattato di Roma del 1957 in cui venne stabilita per la prima volta la parità di retribuzione a parità di lavoro), per poi ampliare progressivamente il suo

approccio ad ogni tipo di politica sociale ed economica che deve obbligatoriamente mirare ad evitare discriminazioni di genere.

Il Trattato di Maastricht del 1992 ed il trattato di Amsterdam del 1997 rafforzano notevolmente la base giuridica della parità e rendono sistematico il principio del *"gender mainstreaming"*, stabilendo ad esempio per le parti sociali la possibilità di raggiungere accordi sulle politiche sociali.

Nel 1995 alla Conferenza mondiale di Pechino sulle donne viene elaborata una Piattaforma d'azione sulle iniziative dei Governi, delle organizzazioni internazionali e della società civile a favore delle donne. In occasione della giornata internazionale della donna 2010, per la commemorazione del 15° anniversario della Conferenza di Pechino, è stata redatta la *"Carta per le donne"*, contenuta nella Dichiarazione della Commissione europea sulle donne, per rafforzare l'impegno verso la parità tra uomini e donne¹.

Una tappa significativa è rappresentata dal *Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona del 2000*, dove i capi di Stato e di Governo dell'Unione Europea hanno lanciato quella che è stata definita la Strategia di Lisbona da realizzare entro il 2010, avente, tra gli altri obiettivi, quello di raggiungere un tasso di occupazione femminile del 60%.

Il 2007 è l'anno dedicato dall'Unione Europea alle *"Pari Opportunità per tutti"* con l'obiettivo di informare i cittadini del loro diritto a godere di uguale trattamento nonché di una esistenza libera da qualsiasi forma di discriminazione. Le diversità di sesso, razza, etnia, abilità, credo religioso e le stesse convinzioni personali di ciascuno devono essere vissute come una risorsa e non un problema.

Assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego: questo lo scopo della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, in vigore dal 15

1 La Commissione EU ha presentato il 21/09/2010 una strategia quinquennale per la promozione della parità tra uomini e donne in Europa che mira alla valorizzazione del potenziale inutilizzato delle donne affinché si possano realizzare gli obiettivi socio-economici dell'EU. La strategia traduce in misure concrete i principi illustrati nella Carta delle Donne della Commissione europea, puntando da una parte a rafforzare il ruolo delle donne nel settore economico e dall'altra ad impegnarsi ancora nel combattere la violenza contro le donne. La strategia per la parità di genere individua cinque ambiti prioritari di intervento: economia e mercato del lavoro, parità salariale, parità nei posti di responsabilità, lotta contro la violenza di genere e promozione della parità anche fuori dall'Europa.

agosto 2006, che contiene le disposizioni per attuare il principio della parità di trattamento attraverso una normativa che regola l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale e che disciplina, inoltre, le condizioni di lavoro, la retribuzione e i regimi professionali di sicurezza sociale. La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario anche ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia che ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa più essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso ma deve essere esteso anche all'ambito occupazionale e di impiego, compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

È un provvedimento ad ampio raggio questa direttiva, perché non si limita a misure di carattere normativo per un'attuazione della parità di trattamento ma, attraverso gli Stati membri, coinvolge tutte le forze interessate a livello pubblico e privato, dai lavoratori alle parti sociali, dai datori di lavoro ai responsabili della formazione professionale, affinché siano combattute tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso dal punto di vista della occupazione e dell'impiego, adottando altresì misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro e nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, a norma del diritto e delle prassi nazionali.

Tuttavia l'azione di stimolo esercitata concretamente dalle istituzioni comunitarie precede e supera quella dei trattati. L'Unione Europea sviluppa e finanzia una serie di programmi d'azione per le pari opportunità.

È attivo dal 2000 il programma "Daphne" a sostegno degli Stati membri nella lotta contro la violenza sulle donne ed i bambini. Anche la programmazione dei cosiddetti "Fondi Strutturali Europei" ha attribuito alle pari opportunità una funzione vincolante e strategica, ad esempio attribuendo un punteggio aggiuntivo a progetti e domande di sovvenzione che contenessero elementi a favore delle pari opportunità o nel rispetto di un'ottica di genere.

Le pari opportunità sono state assunte come obiettivi trasversali quindi obbligatori nella programmazione del Fondo Sociale Europeo 2000-2006: il 10% delle risorse è stato destinato ad un canale specifico di finanziamento per favorire la crescita e lo sviluppo della presenza femminile in ambito lavorativo e la diffusione di una cultura di parità.

L'approccio dell'Europa, a differenza del nostro Paese, è molto pragmatico - pochi principi, molte verifiche e bilanci - ed è molto attento proprio alla verifica dell'attuazione e degli effetti delle Direttive. La valutazione dello stato di avanzamento della strategia comunitaria è scandita dalle relazioni annuali sulla parità che dal 2000 vengono presentate dalla Commissione al Consiglio Europeo, al Parlamento, al Comitato Economico e Sociale Europeo per illustrare i progressi registrati dall'Unione nell'anno precedente.

Contestualmente alla Relazione annuale 2006 la Commissione Europea ha pubblicato un documento di ampio respiro che rivisita la Strategia Quadro 2001-2005, noto come "Road Map o Tabella di marcia per la parità tra le donne e gli uomini 2006-2010" per riaffermare il valore dell'uguaglianza di genere e combattere le disparità ancora esistenti in tutti i settori della vita civile, sia attraverso politiche di *gender mainstreaming*, sia attraverso l'adozione di misure specifiche. La Tabella individua sei settori considerati prioritari: indipendenza economica uguale per le donne e gli uomini, conciliazione della vita privata e professionale, rappresentanza uguale nelle decisioni, eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere, eliminazione degli stereotipi legati al genere e promozione della parità fra le donne e gli uomini nelle politiche esterne e di sviluppo.

1.3 Da Lisbona 2000 a... quando?²

Il 23 e 24 marzo 2000 il Consiglio Europeo si è riunito in una sessione straordinaria a Lisbona per stabilire il nuovo obiettivo strategico che l'U.E. avrebbe perseguito nel successivo decennio: *“diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale”*.

I traguardi principali riguardavano la crescita economica, il risanamento finanziario, la lotta all'esclusione sociale ed il perseguimento dell'equità sociale, la liberalizzazione dei mercati, un forte investimento nell'istruzione, nella ricerca e nello sviluppo, un rinnovato impegno in materia ambientale.

Nel perseguimento di tali obiettivi sono state avviate numerose ed ambiziose iniziative che hanno preso il nome di *“Strategia di Lisbona”* regolarmente monitorate in occasione di una specifica sessione annuale, il *“Consiglio Europeo di Primavera”*.

Per quanto riguarda il mondo femminile, gli obiettivi principali della strategia di Lisbona sono stati due.

Il primo riguardava la necessità di incentivare l'innalzamento occupazionale femminile (fino al 60% entro il 2010) per elevare il potenziale di crescita, garantire una più equa ripartizione delle risorse pubbliche, parificare le basi sociali di partenza tra uomini e donne, e migliorare la qualità del lavoro femminile con la promozione di modelli di donne affermate dal punto di vista professionale³.

“S'impone un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne. È necessario aumentare l'occupazione femminile, equiparare le condizioni di partenza nella società tra uomini e donne, includere la dimensione femminile in un nuovo patto intergenerazionale.

... non sembra che il mercato del lavoro, sia nel pubblico che nel privato, offra alle donne un ambiente che garantisce criteri meritocratici né un'adeguata motivazione; sicuramente non offre pari opportunità.”³

Tuttavia, a distanza di appena un lustro, gli obiettivi prefissati sono stati entrambi disattesi nel nostro Paese, il divario tra l'Italia e le altre grandi nazioni sembra essere aumentato. Ne è testimonianza il *“Global Gender Gap 2010”* stilato dal World Economic Forum che vede l'Italia perdere ancora posizioni nella classifica mondiale redatta ogni anno per monitorare *“l'uguaglianza di genere”* in 134 paesi del mondo. Tra i primi dieci posti ci sono ben sette paesi europei. Guidano la classifica quelli nordici: Islanda (1), Norvegia (2), Finlandia (3), Svezia (4). E tra i primi venti compaiono Spagna (11), Germania (13), Belgio (14), Regno Unito (15), Olanda (17) e la Lituania (18). L'Italia, tra i 134 paesi osservati, è al 74esimo posto (vedi Appendice 10 – WEF ITALIA).

A questo proposito vogliamo ricordare l'intervento dell'allora Ministro per le Politiche Europee, Emma Bonino in *“Donne e welfare: una scelta europea”* (novembre 2007).

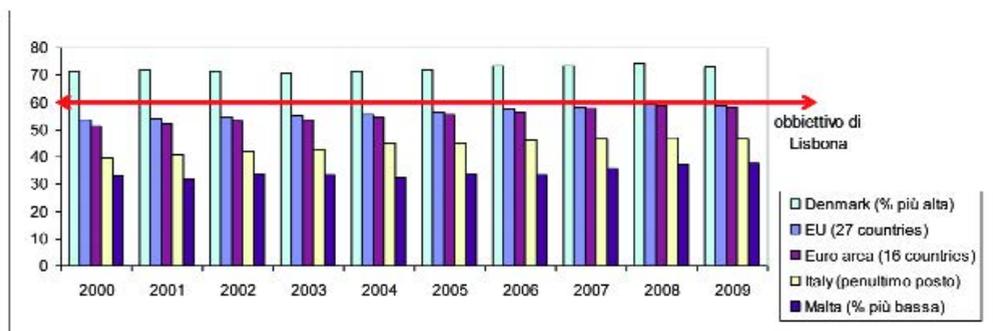
2 A cura di D. Tasini

3 Da *“Donne, Innovazione, Crescita”*, nota aggiuntiva al *“Rapporto annuale sullo stato di attuazione della Strategia di Lisbona”*, Presidenza del consiglio dei Ministri, 2007

È compito dello Stato, in una visione liberale dell'intervento pubblico, rimuovere gli ostacoli che impediscono alla popolazione femminile di ottenere un posto di lavoro basato sul merito, sulle competenze, sulle capacità, senza subire discriminazioni, come peraltro previsto nella nostra Costituzione.(Art.3) Come Ministro per le Politiche Europee è mio preciso compito avvicinare quanto più possibile l'Italia all'Europa e agli obiettivi di Lisbona e questi oggi passano necessariamente attraverso il lavoro e le energie delle donne italiane, che politiche economiche e sociali coraggiose e riformatrici devono essere in grado di liberare e valorizzare.

Analizzando più approfonditamente la situazione in Italia si evince che il nostro Paese è ancora lontanissimo dal raggiungimento della soglia fissata a Lisbona del 60% per l'occupazione femminile: basti pensare che il tasso di occupazione delle donne italiane nel 2006 è stato pari al 46,3%, mentre la media degli altri Paesi Europei si aggirava intorno al 57,4% (l'obiettivo intermedio era quello di raggiungere il 57% nell'anno 2005).

I più recenti dati presentati nel rapporto Istat "Noi Italia. Cento statistiche per capire il Paese in cui viviamo" (in particolare sezione mercato del lavoro italiano), riferiti al 2008, mostrano, nella fascia di popolazione italiana compresa tra i 15 e i 64 anni, che esistono ancora notevoli differenze di genere: l'occupazione femminile è ferma al 47,2%, mentre la percentuale maschile è pari al 70,3%, una donna su due è inoccupata o disoccupata. L'andamento negli ultimi 10 anni è riportato nel grafico seguente elaborato da dati EUROSTAT⁴.



Il secondo obiettivo identificato era quello di sollecitare interventi volti alla conciliazione della vita familiare e lavorativa ed ottenere che i figli di madri lavoratrici (33% dei bambini) potessero usufruire di asili nido. Non è andata meglio. Infatti il rapporto 2009 "Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia" effettuato dall'Istituto degli Innocenti di Firenze per conto del Centro Nazionale di Documentazione e Analisi sulla infanzia e adolescenza del

4 <http://noi-italia.istat.it>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in attuazione delle leggi 285/97, riporta un dato medio di copertura del servizio del 15% con punte positive del 29% dell'Emilia Romagna e negative del 4.8% della Sicilia.

La crescita occupazionale femminile resta quindi un obiettivo da perseguire e, se la conoscenza rappresenta l'elemento fondante della comunità economica, l'impegno per questo obiettivo deve essere riposto anche nell'ambito della ricerca scientifica. È necessario innanzitutto attrarre un numero sempre più ampio di donne alle discipline scientifiche e parimenti migliorare le condizioni di accesso e progressione di carriera, poiché come ben affermato dal commissario per la Scienza e Ricerca, Janez Potoènik, nella prefazione di *She Figures 2009*⁵ *"the gender imbalance is not self-correcting"*.

La commissione EU sollecita gli Stati dell'Unione ad adottare soluzioni concrete ed efficaci per migliorare la condizione occupazionale femminile nella scienza, divulgando periodicamente indagini statistiche sulla popolazione scientifica e formulando raccomandazioni a tal fine.

Nel 2001 la Commissione stessa ha pubblicato il rapporto ETAN⁶ che identifica nelle donne di talento un pool di risorse non utilizzato. Il rapporto è basato su statistiche raccolte nei diversi Paesi europei e propone una serie di raccomandazioni per aumentare la partecipazione di donne di talento nella ricerca scientifica.

La buona pratica proposta alle istituzioni riguarda tra l'altro:

- trasparenza nelle selezioni;
- pubblicizzazione dei posti disponibili con le qualifiche richieste;
- trasparenza nelle valutazioni;
- trasparenza nel valutare merito, qualità e produttività;
- eliminazione del nepotismo;
- incoraggiamento delle donne a far domanda per posti ad alto livello.

Con l'intento di intraprendere nuove azioni per il miglioramento ed il consolidamento delle prospettive professionali dei ricercatori, nasce la *Carta Europea dei Ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee 2005/251/CE)* che la Commissione Europea ha emanato, l'11 marzo 2005, la raccomandazione agli Stati membri di adeguare di conseguenza la propria normativa, insieme ad un *"Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori"* che prevede l'adozione di regole comuni e procedure di reclutamento dei ricercatori comparabili a livello europeo, che siano basate sul rispetto di principi generali di trasparenza del processo di assunzione e di parità di trattamento dei candidati.

Nella Carta Europea si legge il seguente principio di non discriminazione:

"I datori di lavoro e/o i finanziatori non devono discriminare i ricercatori sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica, nazionale o sociale, della religione o della convinzioni, dell'orientamento sessuale, della lingua, della disabilità, delle opinioni politiche e delle condizioni sociali o economiche".

Inoltre nell'ambiente di ricerca a proposito dell'equilibrio di genere:

"I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero mirare ad un rappresentativo equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, ivi compreso quello che esercita"

5 *She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 158 pp. (EUR 23856)

6 Rapporto ETAN – POLITICHE SCIENTIFICHE NELL'UNIONE EUROPEA: Promuovere l'eccellenza attraverso l'uguaglianza di genere, 2001, 157 pp (EUR 19319)

funzioni di supervisione e manageriali. Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito sulla base di una politica di pari opportunità al momento dell'assunzione e nelle seguenti fasi della carriera, senza che tuttavia questo criterio abbia la precedenza su criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo, i comitati di selezione e valutazione dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere”.

Una tappa significativa nelle politiche del CNR è rappresentata proprio dall'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione (Delibera n.129/2005) della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'assunzione dei Ricercatori, condividendone i principi e le prescrizioni in quanto coerenti con il proprio quadro organizzativo e regolamentare. Ad essi si debbono ispirare tutti i processi dell'Ente, dal reclutamento alla valutazione professionale.

Nel giugno 2005 viene approvato a Bruxelles, dal Gruppo di Helsinki per “Donne e Scienza” e nel giugno 2006 dalla Conferenza della Presidenza austriaca dell'UE sulle Risorse Umane, il *Codice Minerva*, finalizzato a rendere in concreto più trasparenti ed eque le procedure di assunzione, promozione e finanziamento dei ricercatori. Il Codice dovrebbe così implementare gli impegni già presi dalle Accademie e Istituzioni di ricerca italiane con la sottoscrizione della *Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*.

Il *Codice* suggerisce cinque regole di base:

- bando di concorso pubblicato almeno due mesi prima della selezione
- criteri di valutazione pubblicati nel bando
- pubblicazione curricula dei membri di Commissione
- pubblicazione curricula dei candidati
- pubblicazione curricula dei vincitori

La trasparenza e l'equità promosse attraverso queste disposizioni, aiuterebbero ad utilizzare per la ricerca i migliori talenti (tra questi il grande potenziale sottoutilizzato di donne) e forse consentirebbero di invertire il *trend* di decadimento dell'eccellenza nelle Università italiane e negli Enti di ricerca.

Come sostiene Silvana Vallerga ne “Il Codice Minerva: la trasparenza per l'eccellenza”: *“La mancanza di trasparenza e correttezza nelle procedure di assunzione, finanziamento e promozione nelle istituzioni scientifiche è un problema economico, oltre che etico: non vengono utilizzate le migliori risorse umane disponibili, formate in grandissima parte con fondi pubblici”.*

Con delibera n.242/2009 il CdA del CNR ha adottato all'unanimità il *Codice Minerva*, richiamandolo all'art.2 c.7 del nuovo disciplinare che regola le procedure di reclutamento del Personale (vedi Appendice 6).

PARTE SECONDA

IL CPO E LE AZIONI POSITIVE

2. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DEL CNR

Il Comitato, istituito nel 1999, ha dovuto fare emergere il concetto della parità nell'ente quando ancora non erano chiari gli obiettivi, le risorse e gli strumenti. Il CPO, grazie all'apporto delle diverse esperienze e sensibilità delle proprie componenti, ha individuato gli interlocutori istituzionali e di riferimento ed ha analizzato le forme di discriminazione palesi e nascoste e le modalità per esporre i problemi e suggerire le soluzioni attraverso le azioni positive.

2.1 Breve storia del CPO

I Comitati per le Pari Opportunità (CPO) negli Enti di Ricerca sono organismi di derivazione contrattuale, che hanno il compito di attuare, attraverso interventi di natura consultiva e propositiva di azioni positive, il principio delle pari opportunità in ambito lavorativo, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la piena e concreta realizzazione della parità.

L'art. 32 c.1 e 2 del DPR 28 settembre 1987, n. 568, *"Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il personale del comparto delle istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione di cui all'art. 7 del DPR 5/3/1986 per il triennio 1985-87"* è la prima norma che ha previsto l'istituzione di un Comitato per le Pari Opportunità uomo-donna, stabilendo la partecipazione, nella sua composizione, delle Organizzazioni Sindacali.

I CPO degli Enti di Ricerca, costituiti a norma dell'art.5 c.2 del DPR 12/2/91 n. 171 per le finalità di cui all'art.32 del DPR 568/1987, e richiamati dai disposti omologhi dei CCNL, sono formati da componenti designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in ciascun Ente e da un numero pari di funzionari in rappresentanza degli Enti o Istituzioni medesime, da esse prescelti e sono presieduti da un rappresentante degli stessi Enti.

I CCNL del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione (delle due Aree del Personale e della Dirigenza) che, a partire da quello sottoscritto il 7.10.1996, si sono susseguiti nel corso degli anni, hanno variamente richiamato e disciplinato l'ambito di operatività dei CPO all'interno degli Enti di Ricerca.

Gli Enti devono garantire tutti gli strumenti idonei, persone e attrezzature, per il funzionamento dei CPO, mettendo a disposizione degli stessi anche idonei locali per le loro attività (art. 5 DPR 171/91- art. 45 CCNL vigente).

Le P.A. possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei CPO nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57 D.Lgs 165/2001).

Il CPO del CNR si è insediato il 27 aprile 1999 (Prov. Ord. n.15201 del 9/4/99, n.15678 del 13/10/00, n.15983 del 14/9/01), ed è stato rinnovato per il quadriennio 2006-2010 (Prov. 045 del 16/05/06).

Componenti al 2010 sono: Angelina DEL VECCHIO Presidente, Giulia BARBIERO, Paola BERTOLAZZI, Rosa Maria BOTTINO, Maria Rosaria CAPOBIANCO, Anna D'AMATO, Yeghis KEHYAN, Laura IADEVAIA, Gabriella LIBERATI, Anna Maria

PAOLETTI, Anna Maria RANDAZZO segretaria. Alcune di esse sono componenti dal 1999 e ricordiamo altri componenti che hanno collaborato al CPO per un periodo più breve: Lidia BARBANERA, Renzo BELTRAME, Rosa Maria DE GIORGI, Wanda MASCIA, Giovannella LINARI, Simonetta SELLA.

Nel 2010 (Prov. 073 dell'8/7/10) il Comitato è stato prorogato in attesa della riforma dello Statuto del CNR, conseguente al Dlgs. n. 213/09 sul Riordino Enti di Ricerca ed in attesa del D.L collegato alla legge di bilancio per lo stesso anno 2010. Questo Decreto all'art. 21 prevede l'istituzione di un *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, nuova figura istituzionale nella Pubblica Amministrazione, che accorpa il Comitato Pari Opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del *Mobbing*.

Il Comitato ha visto, nel rispetto della normativa vigente, la presenza paritetica delle rappresentanti dei sindacati e dell'amministrazione e si è avvalso di figure con professionalità diverse, in grado di rappresentare le esigenze dei vari profili, ruoli e livelli del personale, tenendo conto anche di una adeguata presenza territoriale.

Il CPO CNR si è dotato di un regolamento, ha scelto un logo ed ha progettato e realizzato il proprio sito web, allo scopo di acquistare quella visibilità necessaria per portare all'attenzione del personale le problematiche delle Pari Opportunità, fino ad allora trascurate dai vertici dell'Ente e poco "sentite" dal personale stesso. Lo scopo era quello di raggiungere il personale dell'Ente distribuito su tutto il territorio italiano: 108 Istituti, circa 7000 dipendenti di ruolo e circa la metà non di ruolo.

Ricco di significato è il simbolo grafico che il CPO CNR ha scelto per il proprio sito come immagine-simbolo dell'evoluzione strutturale e dinamica della propria azione: l'immagine, pubblicata nella home page, è uno dei più famosi e significativi quadri di Picasso.

Tale immagine, come indicato da G. Carlo Argan¹ nel commento critico al quadro, rappresenta "il divenire delle azioni" (che implica per il CPO il realizzarsi di azioni positive) che, nel tempo, mutano le persone.

L'intendimento era di dimostrare che nel tempo era possibile, attraverso le azioni positive, riuscire a cambiare la condizione femminile

nel CNR e aumentare la sensibilità a questo problema dei colleghi e colleghe.

Il CPO, in questi dieci anni, si è confrontato con 4 Presidenti, 5 Direttori Generali e diversi Dirigenti delle Strutture Centrali e periferiche ma, malgrado la

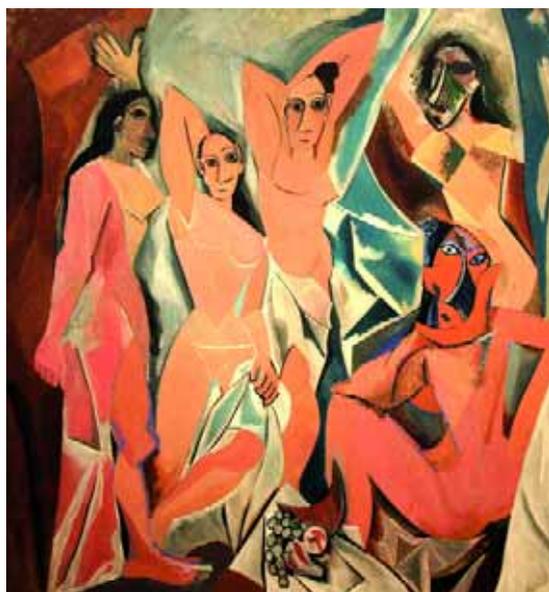


Fig. 2.1 Pablo Picasso: Le Femmes d'Alger, olio su tela (1907)

¹ G.C. Argan: "L'Arte Moderna", Collana Storia dell'Arte Classica e Italiana, Firenze, Sansoni ed., 1980

manca di continuità negli interlocutori, il concetto delle P.O. è stato riconosciuto e si è affermato in tutta la sua portata, sia a livello istituzionale che periferico nella rete scientifica.

Di fondamentale importanza sono state due delibere CNR: la n.152 del 28/6/2001 del Consiglio Direttivo che ha approvato le *"Linee Guida per il Piano Triennale delle Azioni positive, ai sensi dell'art. 7, c.5 del DLgs.196/00"* e ne ha predisposto l'integrazione al piano triennale dell'Ente a decorrere da quello del 2001-2003 (sotto la Presidenza del Prof. Lucio Bianco) e la n.144 del 25-30 luglio 2007 del Consiglio di Amministrazione con cui è stato approvato il *"Piano Operativo di Azioni Positive per il triennio 2007-2009 proposto dal CPO ai sensi degli artt.42-43-48 del DLgs198/2006"*.

Nell'ambito dell'evoluzione delle attività del Comitato e dell'aggiornamento del sito web, si è ritenuto opportuno, sulla base dell'attività svolta ed esperienza acquisita, progettare un nuovo logo (Fig. 2.2) che fosse più aderente allo stile del logo istituzionale dell'Ente ed un nuovo sito web, essendo il CPO un Comitato istituzionale cui si accede direttamente dalla *home page* del sito web CNR.



Fig. 2.2 Attuale logo del CPO

2.2 Azioni positive, Piani triennali e Linee guida

La Legge n.125/1991, il D.Lgs. 29/1993 e l'art.7, comma 5 del D.Lgs. 196/2000 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Nell'anno 2001 il CPO del CNR, in base ai citati riferimenti normativi ha formulato un documento contenente le linee guida per la stesura del Piano Triennale 2001-2003 delle Azioni Positive del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

Nelle linee guida il CPO ha evidenziato la necessità di realizzare azioni di intervento e di miglioramento di alcune criticità organizzative e di gestione del personale. Questo nella direzione di un impegno formale ed autentico per un rilancio e cambiamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche e delle sue politiche, orientato all'innovazione, al benessere organizzativo ed alla valorizzazione delle risorse, nel rispetto dei valori di equità e di dignità individuale. Il CPO ha individuato alcune Azioni prioritarie volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità:

- Azioni di sostegno al personale
- Azioni per la valorizzazione delle competenze

- Azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere
- Azioni volte all'acquisizione e diffusione della conoscenza.

Durante il primo anno di decorrenza del Piano, hanno trovato applicazione concreta alcune azioni di sostegno al personale. Queste sono state la base essenziale per l'avvio, negli anni successivi, delle azioni concrete indicate nei punti successivi.

Le Azioni di cui ai punti 2) e 3) hanno trovato graduale attuazione negli anni 2002-2003 e piena condivisione da parte dei vertici dell'Ente nel triennio 2007-2009, tanto che le Linee Guida, approvate anche per il triennio 2007-2009 e 2008-2010, sono state poi aggiornate ed approvate nei successivi Piani Triennali e sono divenute parte integrante dei Piani Triennali di Attività dell'Ente.

Le azioni di cui ai punti 1, 2, 3 verranno presentate nel Capitolo 3 (§ 3.1-3.3). Le Azioni del punto 4 saranno sviluppate nel Capitolo 4 (§ 4.1) per quanto riguarda l'aspetto della diffusione della conoscenza (§3.1 e § 6.1) e nella Parte Terza - Capitolo 5 per quanto riguarda l'acquisizione e analisi dei dati di genere.

3. LE AZIONI POSITIVE

(A. Del Vecchio, G. Barbiero, M.R. Capobianco, G. Liberati, A.M. Paoletti)

3.1 Azioni per il sostegno al personale

Di seguito vengono presentate le varie azioni di intervento proposte e quelle che sono state realizzate.

■ Asili Nido

Uno dei principali problemi nella vita delle donne che lavorano è quello della conciliazione dei tempi di lavoro, tempi di vita e tempi di cura. Questo tema è stato uno dei primi affrontati dal CPO, che ha analizzato approfonditamente le possibili "azioni positive" atte alla progressiva rimozione degli ostacoli a tale conciliazione.

In particolare uno dei problemi che impediscono alle donne di lavorare in condizioni di serenità è rappresentato dalla necessità dell'affidamento dei bambini in età prescolare a strutture sicure e adeguate e che siano prossime al posto di lavoro. Il CPO ha individuato nella soluzione di questo problema una delle azioni dell'Ente per dare concretezza a una politica di servizio socio-educativo verso il proprio personale.



La realizzazione di asili nido presso le aree della ricerca poteva rappresentare per l'Ente l'espressione di apertura alle necessità del contesto sociale in cui esso opera e, più direttamente, una forma di attenzione per le esigenze dei propri collaboratori e dei loro bambini.

Si trattava anche di un'occasione per promuovere un miglioramento del clima lavorativo e dell'immagine dell'Ente stesso e di cogliere l'opportunità di creare efficaci rapporti di collaborazione con le amministrazioni locali nello sviluppo di tali iniziative, usufruendo altresì di alcune agevolazioni economiche.

L'apertura di un nido aziendale può infatti concorrere a realizzare importanti obiettivi quali:

- contribuire al miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso la riduzione del tempo da dedicare alla ricerca e all'accompagnamento dei figli agli asili nido;
- favorire un rientro delle lavoratrici dalla maternità in tempi più rapidi e con un atteggiamento più sereno;
- favorire, attraverso il sostegno alla gestione familiare, le possibilità di sviluppo e carriera delle donne lavoratrici e la valorizzazione dell'apporto professionale di ciascuna di esse alla vita dell'Ente.

Il CPO ha ritenuto che tali obiettivi fossero da considerarsi prioritari e ha quindi fatto pressione sull'amministrazione del CNR affinché, nella formulazione di qualsiasi piano di riorganizzazione, ristrutturazione e sviluppo delle sedi di lavoro, fossero previste risorse e iniziative per tali realizzazioni, tenuto conto del ringiovanimento delle risorse umane anche a seguito dell'elevato numero dei pensionamenti degli ultimi anni.

Una esperienza di successo a questo proposito è stata quella giunta a compimento nell'Area di Ricerca di Pisa, che proprio tramite fondi regionali ha potuto realizzare il proprio asilo-nido aziendale. Esperienze analoghe sono state tentate a livello nazionale ed infatti a seguito della Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 22/2006, dedicata in particolare allo sviluppo edilizio delle due aree di ricerca di Roma (Tor Vergata e Montelibretti), il CPO ha aperto una proficua collaborazione con gli uffici dell'ente predisposti alla realizzazione dell'ampliamento di questi insediamenti, con lo scopo di realizzare asili-nido aziendali nelle suddette Aree. La circostanza favorevole di finanziamenti provenienti da fondi "Roma capitale" rendeva quest'iniziativa "realizzabile" e poneva le premesse per l'esportazione presso altre aree della ricerca di esperienze analoghe.

Bisogna comunque rilevare che l'impegno dell'Ente in "sviluppo edilizio", a meno di particolari condizioni (leggi finanziamenti esterni) era ed è anche ora molto limitato. Ciò non di meno le recenti iniziative, nelle diverse regioni di stanziamento di fondi per la realizzazione di Asili nido aziendali e comunali, hanno reso praticabile la strada della partecipazione a bandi regionali e nazionali per il cofinanziamento dell'iniziativa.

Il CPO ha quindi indicato una possibile strada istruttoria che veda la partecipazione del personale, attraverso le sue rappresentanze sindacali di base (RSU), gli uffici delle aree, gli uffici preposti centrali e il CPO stesso:

- costituzione di un gruppo di lavoro locale che faccia da punto di riferimento;
- rilevazione della domanda di servizio mediante somministrazione di un semplice questionario informativo;
- accertamento di massima del numero di bambini eventuali utenti;
- analisi di massima della presenza e sufficienza di servizi socio-educativi pubblici;
- analisi di massima dei prezzi del servizio presso strutture pubbliche o private;
- individuazione di spazi esistenti da ristrutturare o di aree edificabili per lo scopo;
- individuazione di eventuali altri partner per la gestione del nido (altri enti o comuni);
- monitoraggio dei bandi regionali e recupero della normativa locale in materia.

Ad oggi il percorso è stato reso possibile solo per le due aree della ricerca del Lazio, Montelibretti e Tor Vergata.

■ L'Area della Ricerca di Roma I Montelibretti nasce negli anni '70 e a tutt'oggi la struttura occupa un complesso edilizio di 20.000 metri quadrati all'interno di un'area demaniale di 70 ettari nel comune di Montelibretti ed impiega circa 520 unità di personale appartenente a 17 istituti. Negli ultimi anni il personale ha avuto un notevole incremento caratterizzato da una significativa presenza di personale non stabilizzato, a tempo determinato e a contratto.

L'insediamento è caratterizzato geograficamente dall'essere in un'area di notevole valore ambientale, distante dai centri abitati e da servizi commerciali o sociali, ma ben servita dal trasporto pubblico (treno metropolitano FM1 con frequenza ogni 15 min) e dalla viabilità ordinaria.

Il comune di appartenenza (Montelibretti) e i comuni limitrofi (Monterotondo, Palombara) non offrono un numero di asili nido sufficiente a coprire la domanda. Inoltre poca distanza dall'Area vi sono altre istituzioni di ricerca che potrebbero essere interessate alla realizzazione e gestione di tali strutture di servizio (due istituti del CRA e l'Istituto di Biologia cellulare del CNR collocato nel comune di Monterotondo). Più recentemente, è stata acquisita dall'Ente una struttura di proprietà dell'ENEL, sempre nella zona di Monterotondo, dove verranno dislocati altri Istituti di ricerca CNR che ora si trovano nell'Area dell'Ardeatina.

Recentemente l'Area è diventata, in virtù del grande patrimonio di suolo edificabile, il luogo di una notevole espansione immobiliare dell'Ente; è quasi ultimata infatti la costruzione di nuovi edifici per circa 30000 metri cubi destinati ad istituti di ricerca che vi si trasferiranno da sedi collocate a Roma.

Il personale a tempo indeterminato dell'area si colloca in fasce d'età che rappresentano bene la situazione generale dell'Ente con un addensamento tra 40 e 54 anni, mentre il personale a tempo determinato o a contratto si colloca tra 30 e 49 anni.

Una valutazione ovviamente grossolana porta a pensare che nel giro di pochi anni la popolazione dell'Area sia destinata a crescere fino ad una stimata totalità di 1000 lavoratori. Analogamente si è indotti a pensare che, nel volgere di pochi anni, sia prevedibile un sensibile rinnovo di personale dovuto al raggiungimento dei limiti di età pensionabili e un naturale abbassamento delle età dei lavoratori. Questa situazione comporterà certamente un aumento di esigenze di Asilo Nido.

Per conoscere l'interesse concreto e le esigenze dei dipendenti rispetto alla realizzazione di un asilo nido, si è effettuata una semplice rilevazione della domanda con un sondaggio informale tramite un questionario inviato per posta elettronica; al tempo sull'area non si erano ancora trasferiti gli istituti che sono ora presenti e le risposte quindi scontano la minoranza netta di persone "in età fertile".

Il questionario ha raggiunto circa 400 indirizzi di posta elettronica comprendenti sicuramente anche personale non facente parte dell'area della ricerca (sezioni di istituti con sede principale sull'area), personale a tempo determinato, personale con rapporto di lavoro transitorio (borsisti e assegnisti).

Hanno risposto circa 30 lavoratori, tutti interessati nell'immediato o in un futuro prossimo alla realizzazione di un nido presso l'area. L'analisi dei dati relativa alle immediate esigenze ha segnalato l'esistenza di circa 20 bambini in età compresa tra 3 mesi e tre anni che potrebbero usufruire del servizio. È stata quindi ravvisata una domanda sufficiente per la costituzione di un "micronido aziendale". Inoltre, poiché l'Area ricade in un territorio di un Comune carente di Servizi socio-educativi di questo tipo, ritenendosi molto probabile l'interessamento del Comune ad una cogestione (con riserva di un certo numero di posti) del Nido si è giunti ad un accordo con il Comune di Palombara Sabina che ha deliberato una opzione e un relativo contributo economico per 10 posti destinati alla propria popolazione.

Infine la collocazione dell'area nelle vicinanze di altre istituzioni scientifiche potrebbe porre le premesse per la costituzione di un "consorzio" per la gestione comune del nido aziendale. La realizzazione del nido è prevista per il 2012.

■ L'Area della Ricerca di Roma II Tor Vergata nasce alla fine degli anni '90 e a tutt'oggi la struttura impiega circa 400 unità di personale appartenente a 10 istituti, tra cui anche 2 ora appartenenti all'INAF e una struttura del Dipartimento Terra e Ambiente per il coordinamento e promozione di programmi di ricerca in aree polari ed estreme. Negli ultimi anni il personale ha avuto un notevole incremento caratterizzato da una significativa presenza di personale non stabilizzato, a tempo determinato e a contratto.

L'insediamento è caratterizzato geograficamente dall'essere in un'area del Comune di Roma in notevole sviluppo, vicina a insediamenti culturali e scientifici come la II Università Tor Vergata, l'ENEA, l'INFN, l'ESA-ESRIN e la nuova sede della Banca d'Italia. A poca distanza sono altresì presenti l'Osservatorio Astronomico di Roma (sede di Monteporzio Catone) e l'ISPESL. Coerentemente con la sua storia, il personale dell'Area è mediamente più giovane di quello dell'Area di Roma I e risente positivamente della vicinanza con l'Università mostrando una notevole presenza di giovani in formazione e con contratti di ricerca.

Recentemente anche questa Area è diventata protagonista di una notevole espansione immobiliare dell'Ente; è prevista infatti la costruzione di nuovi edifici per circa 30000 metri cubi destinati ad istituti di ricerca.

Anche a Tor Vergata il questionario è stato somministrato molto informalmente, come primo reperimento di informazioni, non volendo alimentare speranze non facilmente concretizzabili:

- somministrato per via breve per posta elettronica a tutti gli indirizzi del dominio dell'area (circa 400 indirizzi);
- hanno risposto 45 lavoratori di cui il 58% donne e il 42% uomini;
- età media donne 34.5, uomini 39.1;
- a tempo indeterminato 30%, determinato 27%, assegnisti e borsisti 42%;
- circa il 90% raggiunge con mezzi propri il lavoro;
- il tempo di percorrenza medio è di 25 min;
- al momento ci sono 35 bambini tra 0 e 3 anni possibili utenti del servizio;
- solo 8% dei potenziali utenti è interessata ad un servizio a part-time;
- il 44% è interessato ad un nido aziendale per la comodità degli orari, il 66% per la vicinanza del bambino, il 36% per la garanzia di qualità del servizio offerto (domanda a risposta multipla).

L'interesse suscitato nell'Ente dalle iniziative intraprese per le due aree della ricerca romane ha portato molto rapidamente a porre le basi, per ora solo teoriche, di altre iniziative nelle aree della ricerca di Firenze e Napoli nonché della Sede Centrale del CNR, dove si sono effettuati analoghi questionari di interesse tra i lavoratori e lavoratrici ma dove la strada per la concretizzazione di un progetto "nido aziendale" non sembra ancora ben definita.

■ In seguito alle precedenti iniziative, il CPO ha poi cercato di confermare e completare le informazioni ottenute attraverso i questionari, con una indagine sulle caratteristiche "sociali" dei propri dipendenti attingendo al data base "previdenziale" SIPER per avere dati più certi sulla composizione socio-familiare dei dipendenti CNR.

I dati raccolti scontano anch'essi alcune probabili inesattezze dovute al fatto che essi sono raccolti a fini fiscali (riguardano le detrazioni fiscali dovute ai familiari a carico del lavoratore); come conseguenza una percentuale *non valutabile* di "figli" potrebbe non essere dichiarata.

Ciò nonostante i grafici sotto riportati (Figg. 3.5 - 3.17) rappresentano ragionevolmente la composizione delle famiglie dei dipendenti dell'Ente, per profili/livelli e ruolo/non ruolo. Va detto inoltre che l'approccio demografico a dati di questo tipo ha bisogno di competenze specifiche, di cui non si dispone al momento, per cui per correttezza, l'elaborazione di questi dati non si può considerare formalmente impeccabile.

Questa prima raccolta tuttavia può fornire la base per un'elaborazione "competente" successiva. Essa è preceduta da alcuni riferimenti statistici nazionali

(Figg.3.1 – 3.4) riguardanti l'età media dei genitori e rispetto alla natalità, alla nazionalità delle neomamme e livello culturale delle stesse ecc.

Sono stati esaminati i dati relativi alla percentuale di dipendenti con figli, per genere, fascia d'età, per profili e livello, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato. In particolare per i ricercatori e tecnologi si è valutata anche la differenza di livello, essendo più variegata la distribuzione tra le fasce d'età.

Sono stati presi in considerazione anche i dati raccolti dall'ISTAT, ma riteniamo che essi abbiano valore puramente indicativo, vista la disomogeneità della rilevazione.

Il dato che comunque ci pare incontrovertibile è un tasso di fertilità delle donne e in particolare delle ricercatrici, inferiore al dato nazionale [*TFT=tasso di fertilità totale ovvero n° medio di figli per donna in età fertile, v. Fig.3.1*] e inferiore anche ai dati nazionali estrapolati in funzione del livello di educazione (Fig. 3.3).

Il "comportamento riproduttivo" della popolazione italiana è stato oggetto negli ultimi anni di numerosi studi sociologici e demografici; il notevole decremento delle nascite, che ebbe il suo picco nel 1995, è stato analizzato alla luce dei cambiamenti sociali ed economici del paese; la posticipazione della maternità vede le donne come fattore determinante, ma anche i comportamenti maschili hanno un ruolo non secondario (si veda l'interessante indagine dell'ISTAT: *Diventare padri in Italia - Fecondità e figli secondo un approccio di genere 2005*).

Il crescere del livello d'istruzione delle donne e il relativo maggior investimento nella ricerca di uno status lavorativo adeguato alla propria formazione sono da considerarsi tra gli elementi che determinano il ritardo nella formazione di nuove famiglie in Italia e in altri paesi mediterranei. Non può comunque non essere considerato come fattore importante di questo fenomeno il cambiamento radicale che negli ultimi anni ha subito il mercato del lavoro. La flessibilità (o meglio l'instabilità) delle occupazioni non induce i giovani a lasciare la famiglia di origine e "metter su casa". Da ultima la crisi economica che dal 2008 ha colpito tutti i paesi dell'area europea ha reso ancor più difficili le condizioni dei giovani che si affacciano al mondo del lavoro (si veda su questi temi Mauceri S. e Valentini A.: *The european delay in transition to parenthood: the italian case*, International Review of Sociology, vol 20(1), 2010).

Tutto quanto sopra detto si attaglia perfettamente alla "popolazione dei ricercatori": livello d'istruzione massimo (dottorato di ricerca), investimento in ulteriore formazione (stage, tirocini, esperienza all'estero), temporaneità e precarietà delle tipologie di occupazione, scarsità di "proposte occupazionali" stabili rientrano tra le cause naturali del fenomeno; a queste si aggiunge certamente la mancanza di supporto sociale alla famiglia, ma questo è un fattore che in Italia può essere considerato costante e che ancora continua a essere compensato dal "doppio lavoro" delle donne.

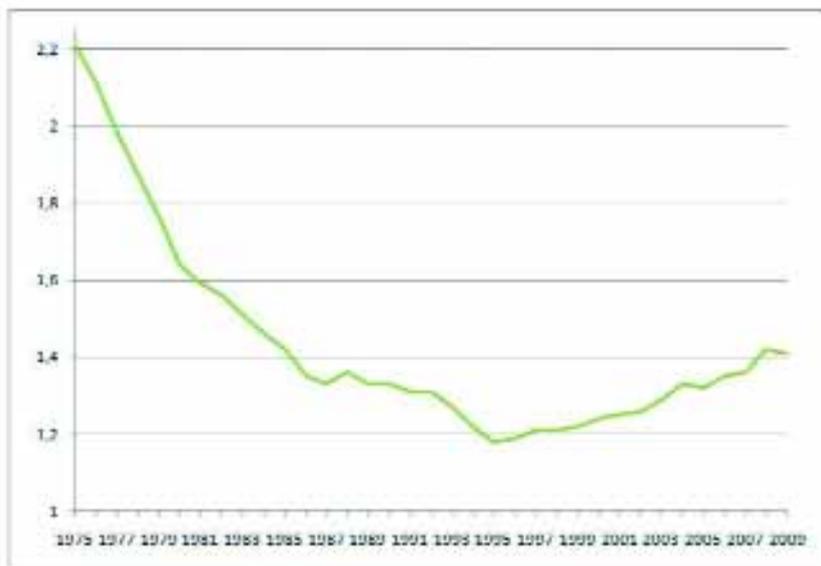


Fig. 3.1 N° medio di figli /donna [TFT = tasso fertilità totale] in Italia nel periodo 1975-2009. (Fonte Wikipedia stampato in base ai termini della licenza Creative Commons)

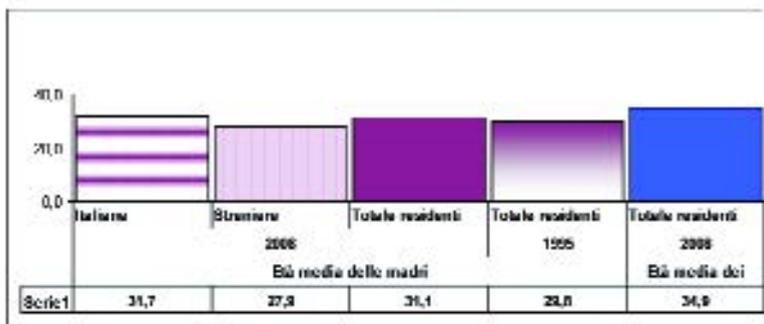


Fig. 3.2 Età media dei genitori alla nascita dei figli, secondo la cittadinanza della madre nel periodo 1995-2008

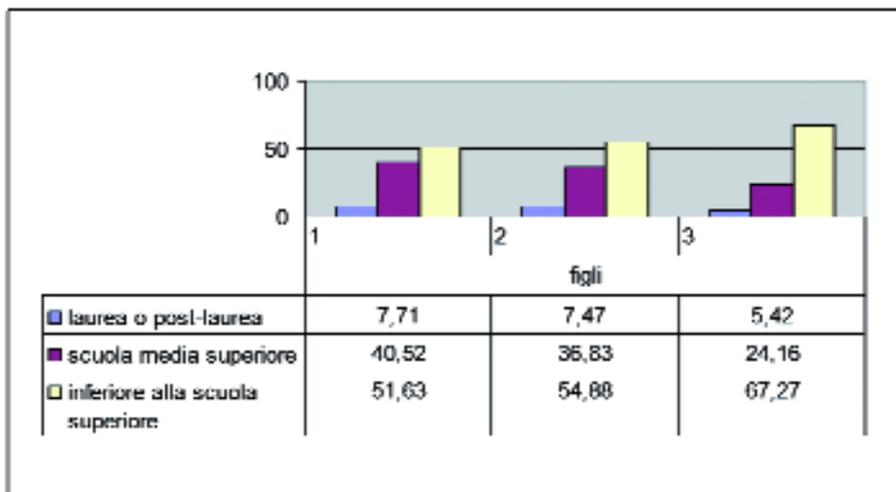


Fig. 3.3 Livello di istruzione delle madri per numero dei figli (%) in Italia su un campione di 3000 donne (1998) [Fonte ECHP - Elab. A.M. Paoletti]

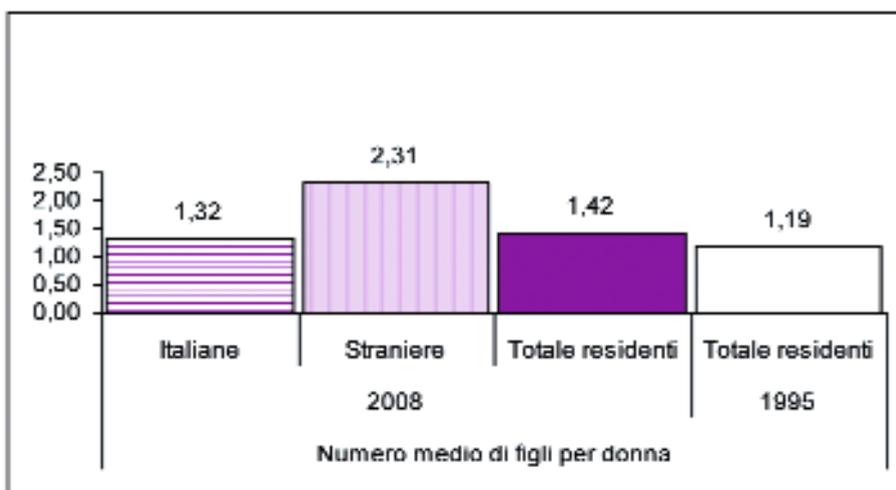


Fig. 3.4 N° medio di figli/donna [TFT] in Italia (2008) [Fonte ISTAT]

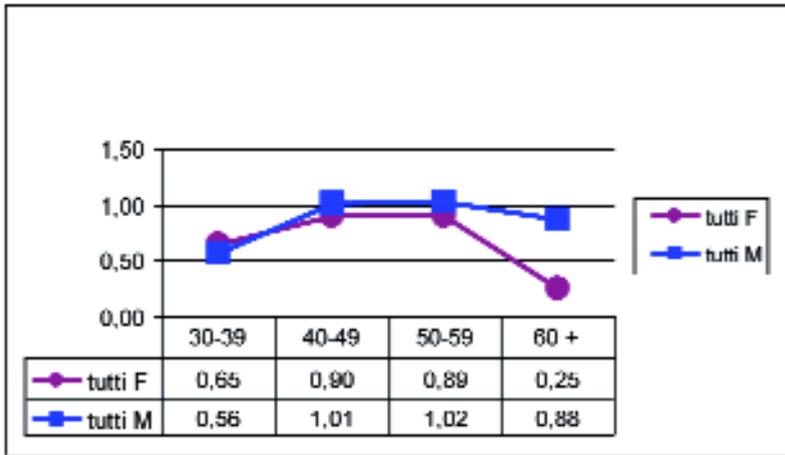


Fig. 3.5 Ricercatori e Tecnologi a tempo indeterminato in totale: n° medio di figli per genere e classe d'età

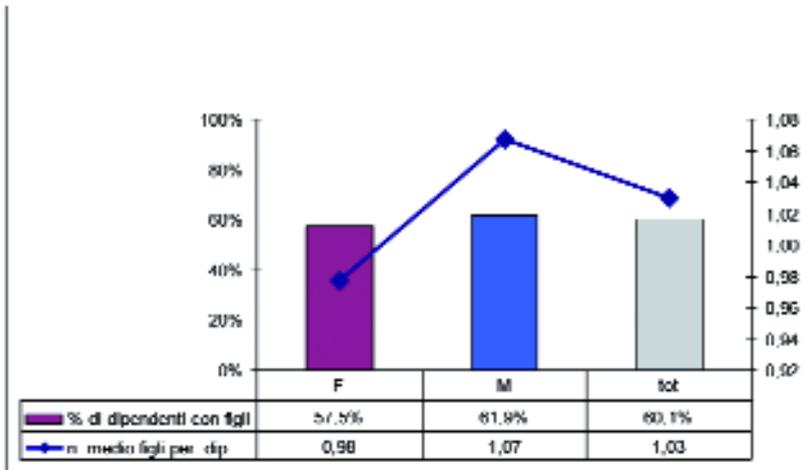


Fig. 3.6 Ricercatori e Tecnologi a tempo indeterminato con almeno un figlio (in %) e n° medio di figli per genere e rispetto al totale

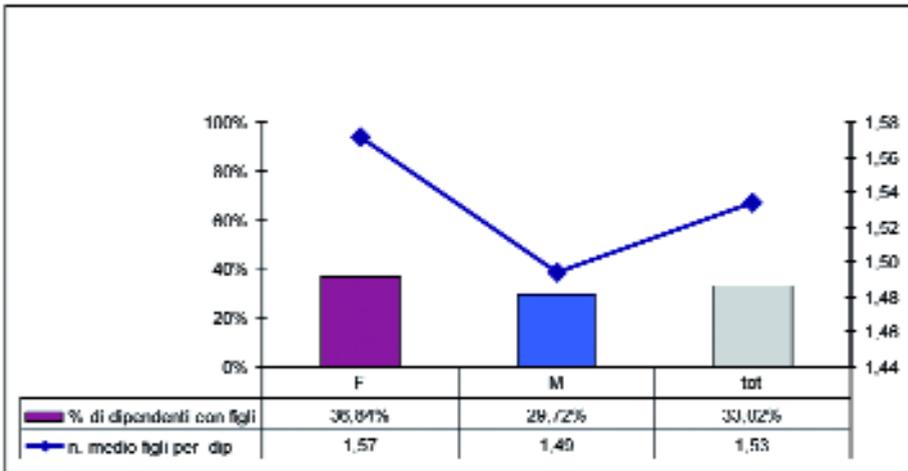


Fig. 3.7 Ricercatori e Tecnologi a tempo determinato con almeno un figlio (in %) e n° medio di figli per genere e rispetto al totale

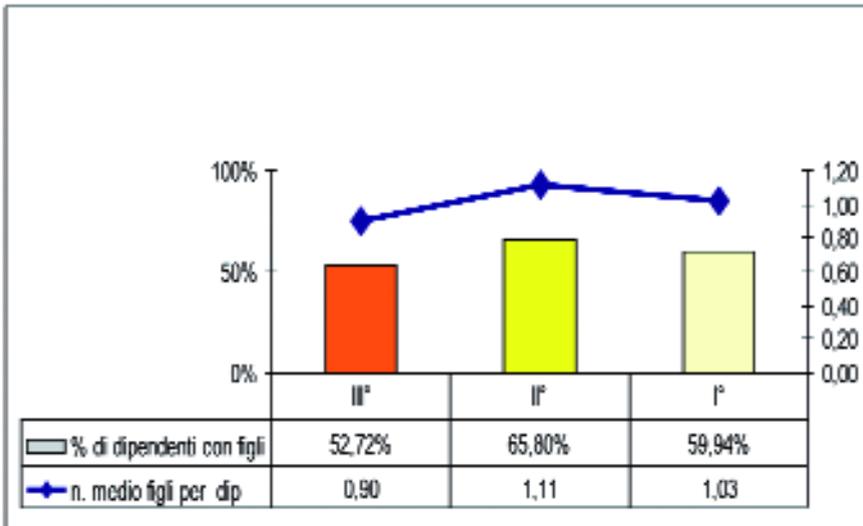


Fig. 3.8 Ricercatori e Tecnologi in totale (in %) con almeno un figlio e n° medio di figli per livello e rispetto al totale

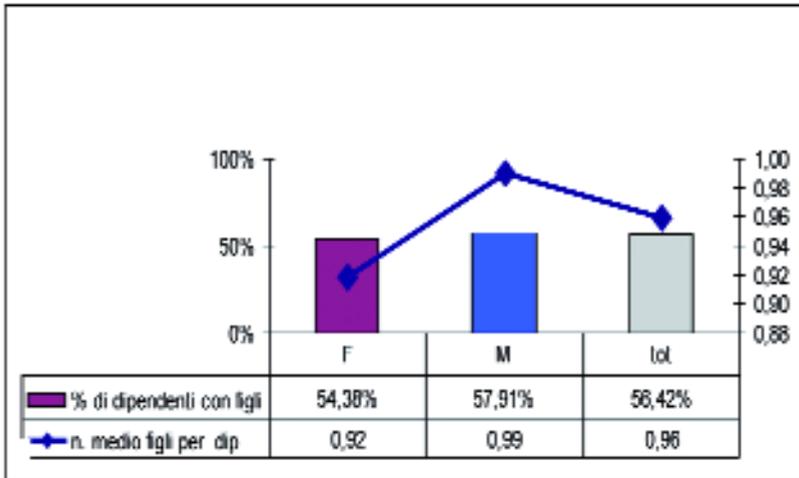


Fig. 3.9 Ricercatori e Tecnologi in totale (in %) con almeno un figlio e n° medio di figli per genere e rispetto al totale

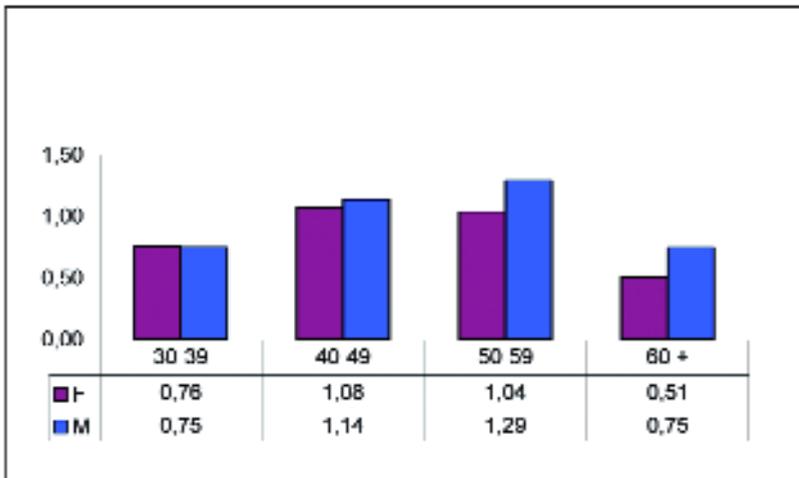


Fig. 3.10 Ricercatori e Tecnologi a tempo indeterminato e n° medio di figli per genere e classe d'età

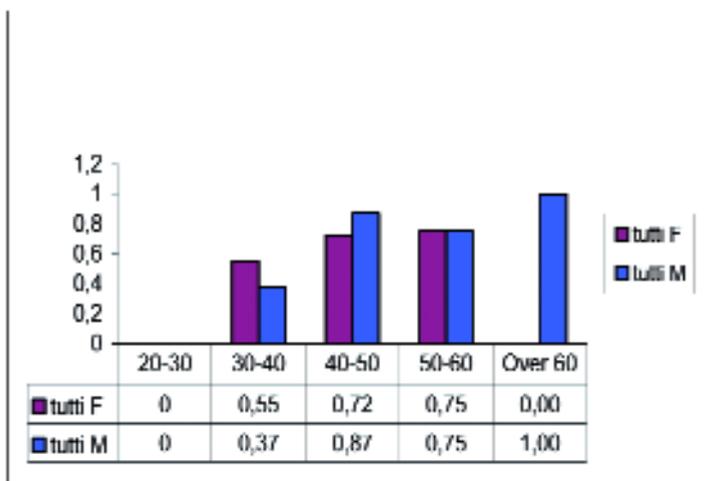


Fig. 3.11 Ricercatori e Tecnologi a tempo determinato e n° medio di figli per genere e classe d'età

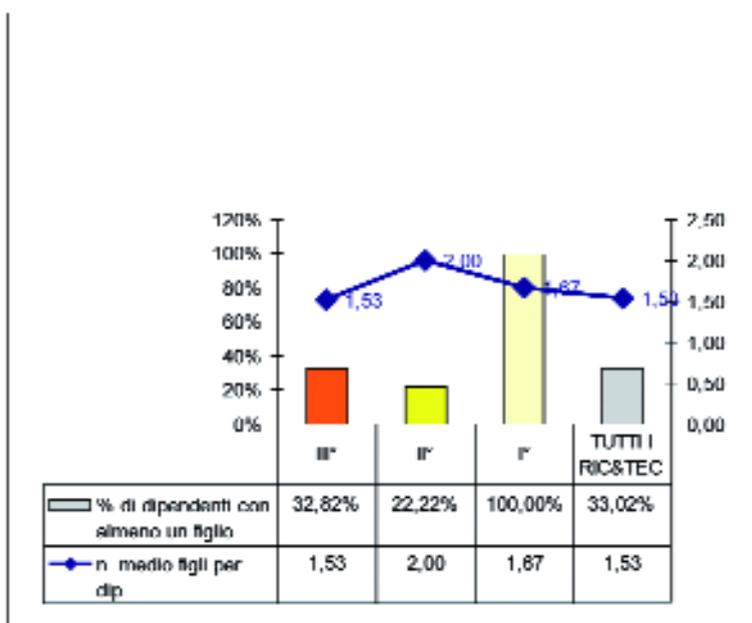


Fig. 3.12 Ricercatori e Tecnologi a tempo indeterminato con almeno un figlio e n° medio di figli per livello e rispetto al totale

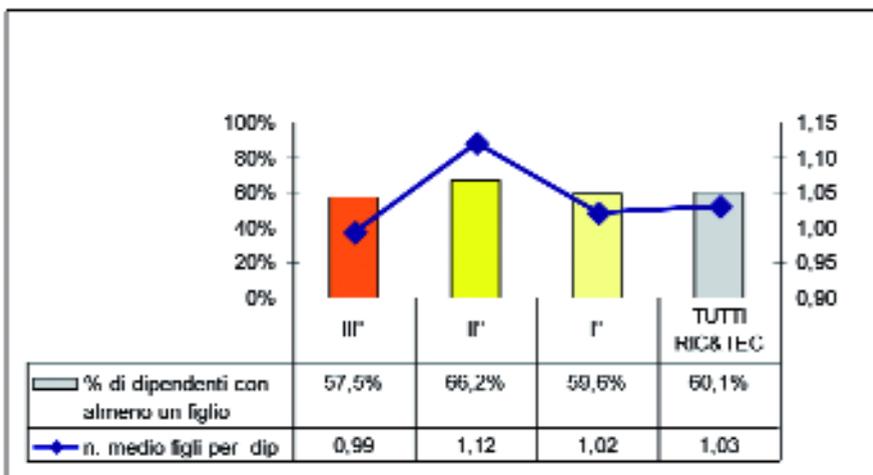


Fig. 3.13 Ricercatori e Tecnologi a tempo determinato con almeno un figlio e n° medio di figli per livello e rispetto al totale

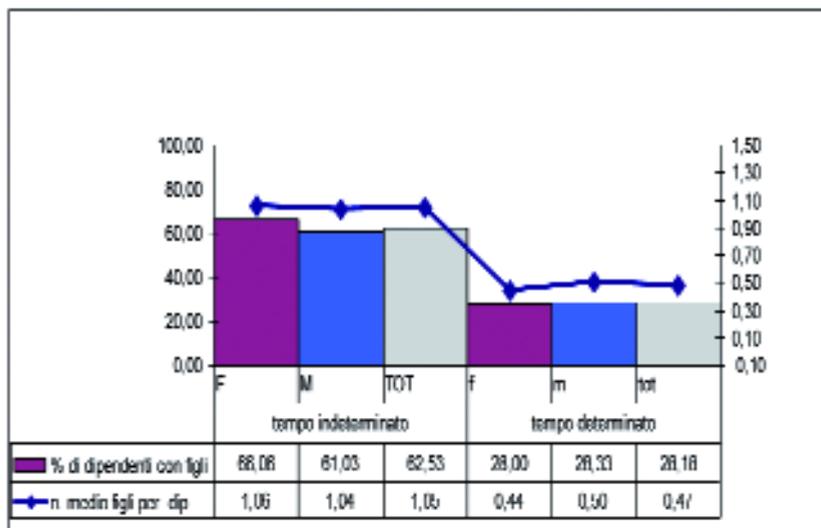


Fig. 3.14 Tecnici in totale (in %) con almeno un figlio e n° medio di figli per genere

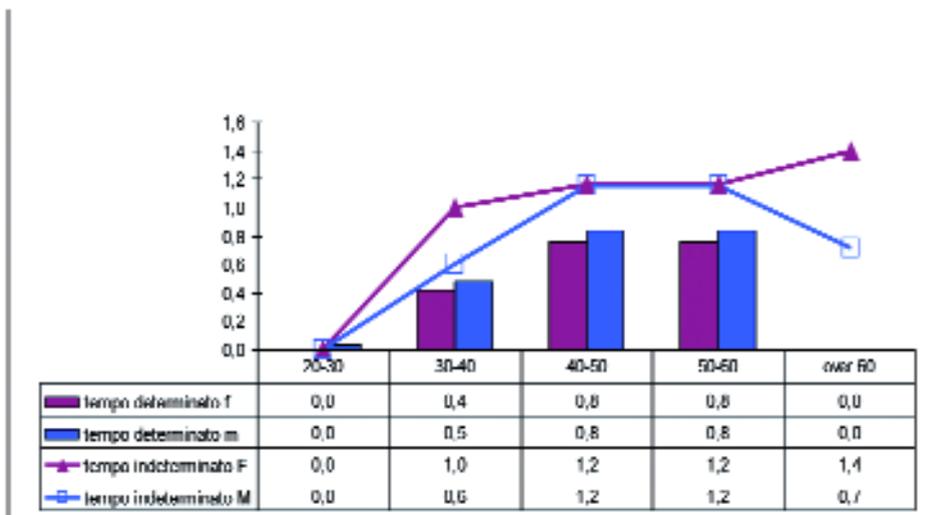


Fig. 3.15 Tecnici: n° medio di figli per genere e classe d'età. (colonne: Tempi determinati, punti: Tempi indeterminati)

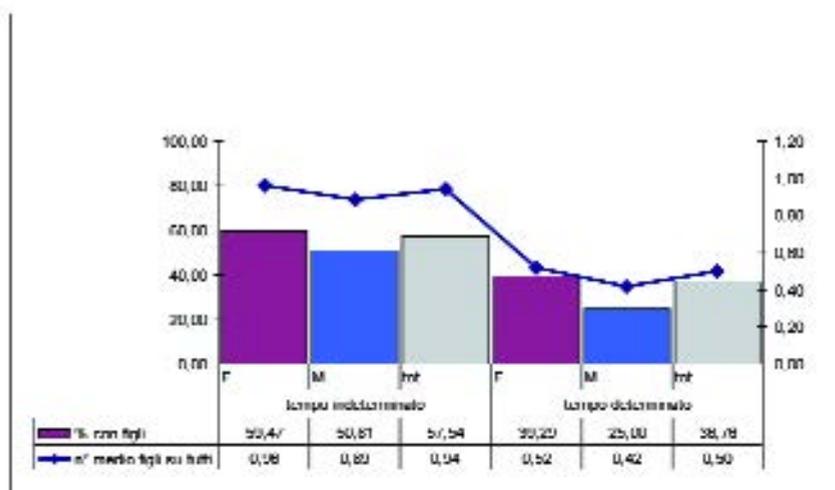


Fig. 3.16 Amministrativi con almeno un figlio (in %) per genere e n° medio di figli

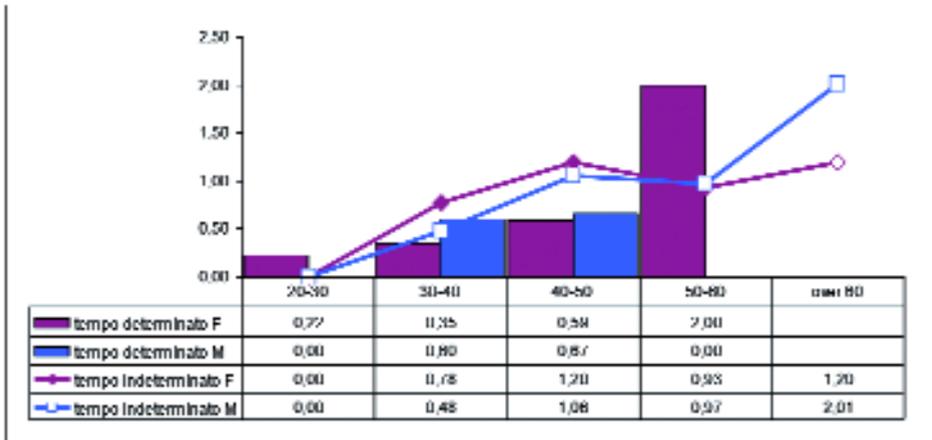


Fig. 3.17 Amministrativi: n° medio di figli per genere e classe di età

■ **Sostegno straordinario ai dipendenti in condizioni di disagio personale e familiare**

Allo scopo di migliorare l'utilizzo delle risorse umane dell'Ente o di non disperdere competenze raggiunte da parte di personale in temporanea e straordinaria condizione di disagio il CPO ha proposto delle azioni dirette a:

- facilitare l'accesso all'informazione ed alle procedure;
- rendere possibile, per tutti i casi in cui il personale si trovi in condizioni di disagio, azioni di sostegno straordinario (mobilità temporanea dei dipendenti tra varie direzioni e sedi, flessibilità spaziale e temporale dell'orario di lavoro: telelavoro, part-time, turnazione, ecc.) individuando procedure più snelle;
- definire le procedure formali ed informali per la soluzione di casi di mobbing, discriminazione e molestie.

■ **Congedi parentali**

Il tema del congedo parentale si è proposto in seguito all'approvazione della legge 53/2000, che permette una maggiore flessibilità del tempo di lavoro a uomini e donne sia nel caso di presenza di figli in età prescolare sia nel caso di grave malattia di parenti. Il CPO ha ritenuto opportuno fornire al personale una lettura facilitata.

Il Comitato infatti, dopo aver analizzato i dati forniti dal Serv. III – Stato giuridico e Trattamento economico del personale, che quantificano l'utilizzo da parte del personale dei congedi parentali per genere e livello (I-IX), ha rilevato che l'utilizzo di tale congedo risultava differente ai vari livelli del personale. Ritenendo che questo fosse dovuto a scarsa informazione del personale ha dedicato una pagina del proprio sito per illustrare la materia e predisposto un modulo tipo per le richieste da inoltrare all'Ente.

Negli anni successivi il CPO ha seguito l'applicazione della legge. Il monitoraggio dei dati relativi alla fruizione di questo istituto non è stato facile perché solo con il tempo i dati sono stati informatizzati. Con l'avvento dell'obbligatorietà della risposta al Format della Funzione Pubblica e per il continuo sollecito da parte del CPO sono stati disponibili i primi dati relativi alla fruizione del congedo parentale.

Allo stato attuale sono noti i dati cumulativi relativi al 2005-2007 e 2007-2009 i cui grafici sono visibili nella Tab.3.1. Questi dati mostrano che la legge è stata applicata nell'Ente e che i congedi sono stati richiesti da entrambi i genitori. Essi sono tratti dai Format per la F.P. del 2007 e 2009. Si rimanda alla parte IV (§ 6.1-6.2) per un'analisi critica sulla Legge.

	TOTALE M	N° gg /M	TOTALE F	N°gg/F
2005-2007	263	16	521	36
2007-2009	299	16	596	34

Tab. 3.1 Congedi parentali 2005-2007: durata media in gg per genere

■ **Telelavoro**

Sotto la pressione del CPO e dei sindacati il CNR ha costituito una commissione per regolamentare il telelavoro. Il CPO ha partecipato ai lavori della commissione che si sono conclusi nella primavera del 2010 producendo il primo disciplinare operativo sul telelavoro del CNR. Lo stesso è stato approvato dal CdA con Delibera n.65 del 31/3/2010 (vedi Appendice 5).

La partecipazione del CPO all'interno della commissione ha significato riaffermare, in un'ottica femminile, le linee generali e i criteri espressi nella

Legislazione di riferimento. Le criticità di applicazione nel CNR verranno analizzate più compiutamente nella parte IV (§ 6.1.1).

■ **Mobbing**

Sotto la pressione del CPO e dei sindacati il CNR ha costituito una commissione per regolamentare il telelavoro. Il CPO ha partecipato ai lavori della commissione che si sono conclusi nella primavera del 2010 producendo il primo disciplinare operativo sul telelavoro del CNR. Lo stesso è stato approvato dal CdA con Delibera n.65 del 31/3/2010 (vedi Appendice 5).

Il CPO e i sindacati hanno ottenuto l'istituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing, come previsto dal CCNL del 2006-2009. La sua istituzione ha richiesto un periodo di tempo più lungo, rispetto a quello di istituzione del CPO, ed è seguita ad una serie di iniziative di studio e documentazione sia dell'Ente che del CPO stesso.



Fra queste va menzionato il seminario formativo - informativo sull'argomento organizzato dal CPO nel 2003 per tutti i dipendenti del CNR (vedi Appendice 3), in cui la problematica è stata affrontata sotto i diversi aspetti legale, medico e sociologico.

Il provvedimento n.11 di istituzione del Comitato sul fenomeno del Mobbing è stato deliberato con provvedimento del Presidente CNR, in data 4/4/2008 prot. 1832. Il Comitato formato da dieci componenti, prevede la presenza paritetica della componente di parte amministrativa e sindacale, oltre ad un rappresentante nominato dal CPO, come previsto dalla contrattazione nazionale di categoria.

3.2 Azioni per la valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile

Queste azioni mirano alla valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile del CNR e dell'attitudine e capacità dirigenziali delle donne negli Istituti e nell'Amministrazione Centrale. Gli obiettivi individuati sono stati:

- Progettare percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell'Ente, attitudini e capacità dirigenziali delle donne sia nella Rete degli Organi di Ricerca sia negli Uffici dell'Amministrazione Centrale, così come previsto dalla normativa sulle Pari Opportunità (D. Lgs. 29/93 art. 61).
- Definire, in sintonia con quanto già attuato dalla UE nel V Programma Quadro, forme di incentivazione per i progetti scientifici che siano proposti e/o diretti da donne o che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di donne ricercatrici e tecnologhe, nonché per tutte le iniziative di comunicazione (convegni, seminari, scuole di formazione etc.) che prevedano nei Comitati di programma e di organizzazione un'elevata percentuale di partecipazione femminile.

Le principali azioni intraprese sono state:

- la partecipazione, nel 2002, alla stesura del "CNR Report 2002 - Risultati di ricerca 2001" con un originale capitolo dal titolo "La componente femminile nel CNR" (vedi Appendice 1). Si è trattato di un ulteriore importante riconoscimento che il Comitato ha ottenuto, perché in questo modo, per la prima volta è stato portato "alla ribalta" della Comunità scientifica l'attività che esso compie all'interno dell'Ente, monitorando in modo continuo la presenza femminile ed il grado di coinvolgimento delle donne nell'attività scientifico tecnica a tutti i livelli;
- la predisposizione di statistiche annuali sulle dinamiche di accesso, formazione e sviluppo professionale per tutto il personale: sono state analizzate le nomine avvenute nel CNR, ai massimi livelli di responsabilità e partecipazione attiva verso l'esterno: tali statistiche hanno mostrato che, sia in termini di

responsabilità effettiva che di rappresentatività verso l'esterno, esiste nell'Ente una forte disparità di presenza femminile;

- l'attivazione, nel settembre 2008, dello sportello **FRIEnd** acronimo di *Female Researchers in Europe window*, per incentivare la presentazione di progetti ed iniziative scientifiche in ambito europeo, proposti e/o diretti da donne o che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici dell'Ente. L'iniziativa è illustrata nel paragrafo seguente.

■ Sportello Scientifico FRIEnd²

Con la proclamazione del 2007 come *Anno Europeo per le pari opportunità per tutti* l'attenzione della Commissione Europea si rivolge alle problematiche di genere, realizzando molteplici manifestazioni e soprattutto incoraggiando gli Stati membri ad avviare nuove iniziative³.



L'inaugurazione avviene a Berlino il 30-31 gennaio 2007 in occasione del primo vertice sull'uguaglianza, iniziativa congiunta della Commissione Europea e della presidenza tedesca dell'UE. Il Comitato per le Pari Opportunità raccoglie l'invito europeo e decide di sollecitare nel piano operativo di azioni positive

per il triennio 2007-2009, approvato dallo stesso Consiglio di Amministrazione, una nuova linea d'azione, che di fatto accoglie in sé sia l'obiettivo di sostegno al personale sia quello della valorizzazione delle ricercatrici presenti nell'Ente. Il Direttore Generale ha quindi individuato un gruppo di lavoro CNR altamente qualificato⁴ con l'obiettivo di elaborare delle linee guida per l'avvio e la gestione dello sportello scientifico FRIEnd - *Female Researchers In Europe window* e parimenti individuare le modalità più idonee per spronare le ricercatrici dell'Ente ad una maggiore partecipazione nell'ambito della progettazione comunitaria.

I lavori del Gruppo ad hoc, che si costituisce così nel maggio del 2007, muo-
vono dalla consapevolezza e dalla condivisione della necessità di rispondere all'esigenza comunitaria di porre in primo piano la conoscenza e dunque la ricerca scientifica. Una società edificata su di una crescita economica fondata sulla conoscenza, così come stabilito dal Trattato di Lisbona, riconosce la centralità della

2 A cura di F. Proia

3 Con la conferenza di chiusura "Celebrating 2007!" dell'Anno Europeo per le pari opportunità per tutti tenutasi a Lisbona il 19-20 novembre 2007 vengono presentati i risultati raggiunti con le oltre 1000 iniziative realizzate in 30 paesi, di cui 430 finanziate dalla Commissione Europea. Sempre nel 2007, ad ottobre, i 192 paesi membri dell'UNESCO in occasione della 34esima Conferenza Generale hanno riconosciuto per il periodo 2008-2013 l'Uguaglianza di genere tra le priorità per azioni trasversali.

4 Il GdL è composto da: Angelina DEL VECCHIO – Coordinatore del GdL FRIEnd e Dirigente Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale, Anna Rita APPETITO- Ufficio Attività e Relazioni con Istituzioni Europee, Anna D'AMATO- Dirigente Ufficio Attività e Relazioni con Istituzioni Europee, Anna Maria MARABINI – già Direttore Istituto per il Trattamento dei Minerali, Enza PASSALACQUA - 1° Ricercatore - Istituto di Tecnologie Avanzate per l'energia "Nicola Giordano", Giovina RUBERTI – Dirigente di ricerca - Istituto di Biologia Cellulare, Cristina SABBIONI - Direttore - Istituto di Scienze dell'atmosfera e del Clima, Clara SILVESTRE - 1° Ricercatore - Istituto di Chimica e Tecnologia dei Polimeri; fino a giugno 2010 Luigia OSSICINI già Direttore Istituto di Cromatografia; le attività del GdL sono supportate da Francesca Proia – Tecnologa - Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale.

scienza e della tecnologia quali strumenti per accrescere ed assicurare, alle diverse popolazioni, una migliore qualità della vita. La società civile e le istituzioni scientifiche europee hanno compreso l'urgenza di impegnarsi ed investire sull'occupazione scientifica, promuovendo parimenti una maggiore presenza delle donne nelle istituzioni di ricerca pubbliche e private e riconoscendo in questo modo l'ormai indiscusso ed accresciuto ruolo delle donne nella vita produttiva dei diversi paesi europei⁵.

Eppure la condizione femminile nella scienza rivela gli stessi ostacoli e le stesse dinamiche discriminatorie vigenti negli altri settori produttivi.

Nell'Unione Europea le donne ricercatrici sono, al 2007 (Fig.3.18), ancora una minoranza: il 35% rispetto ai ricercatori impegnati nel settore pubblico e dell'istruzione superiore ed il 18% rispetto ai ricercatori del settore privato⁶. Il Parlamento europeo sostiene la necessità di contrastare l'abbandono della carriera per motivi familiari e gli stereotipi legati al genere, che di fatto frenano l'accesso delle donne al mondo della ricerca e bloccano la progressione delle carriere. Rafforzare il ruolo delle donne, e network di donne, nella ricerca scientifica è obiettivo da perseguire per incoraggiare sempre più donne ad intraprendere la ricerca scientifica come professione, per sollecitare una partecipazione attiva nel dibattito politico e per migliorare la crescita professionale.

La crescita professionale è strettamente legata e vincolata anche all'internazionalizzazione del proprio percorso di ricerca. La prospettiva della multidisciplinarietà

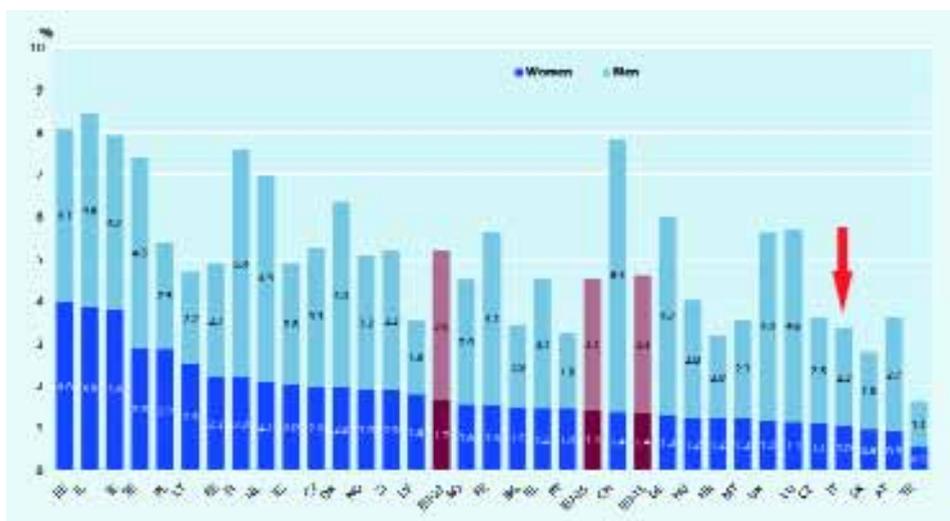


Fig. 3.18 Scienziati ed ingegneri sul totale della forza lavoro per genere, 2007. La percentuale delle donne italiane è scesa dal 2004 dello 0.2%, quella degli uomini resta costante. (Fonte She figures 2009, dati Labour Force Survey, HRST statistics - Eurostat).

5 Sempre più diffuso è il termine *womenomics* per indicare l'interesse della ricerca economica al ruolo extra-familiare delle donne nella creazione di benessere economico ed alle relative ricadute positive sulla situazione demografica e familiare.

6 *Relazione* al Parlamento Europeo su Donne e Scienza di Britta Thomsen, 22 aprile 2008.

tà, obiettivo sempre più sollecitato, si amplia ad un approccio definibile in termini di transnazionalità. La capacità di avviare percorsi in sinergia con gruppi di ricerca di paesi altri diviene un nuovo indicatore della condizione delle donne nella scienza. Necessario, visti i dati a disposizione (Fig. 3.19), è innalzare allora la numerosità delle ricercatrici nella partecipazione ai programmi di ricerca europei.

Funding Instrument	Scientific Coordinator				Scientist in Charge			
	F	M	Total	% Women	F	M	Total	% Women
Coordination Action	414	1431	1845	22%	4451	16388	20843	21%
Integrated Project	610	4083	4693	13%	10573	58758	69332	15%
Network of Excellence	113	959	1072	11%	4128	22332	26460	16%
Other special actions	8	34	40	15%	31	150	181	17%
Specific actions to promote research infrastructures	61	406	467	13%	523	3286	3809	14%
Specific Support Action	1767	4925	6692	26%	7093	21692	28785	25%
Specific Targeted Project	2326	12643	14969	16%	16004	86748	102753	16%
Special research projects for SMEs	412	3040	3452	12%	3083	26712	29795	10%
TOTAL	9811	47487	57298	17%	51986	266767	317753	16%

Fig. 3.19 Scientific Coordinator e Scientist in Charge per genere ed azione specifica nell'ambito del FP6. (Fonte Gender equality report Sixth Framework Programme, 2008)

Il Gruppo di Lavoro, in linea con le indicazioni comunitarie, procede così nell'individuazione delle azioni concretamente possibili a favore di tale obiettivo, analizzando innanzitutto la partecipazione dei ricercatori del CNR al FP6 (Fig. 3.20).

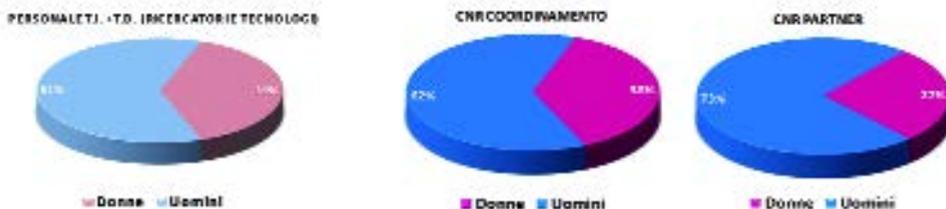


Fig. 3.20 Le percentuali, fra donne e uomini, che hanno presentato progetti a coordinamento nel FP6 sono le stesse del personale, mentre fra coloro che hanno partecipato come partner la percentuale è superiore per gli uomini. (Fonte Ufficio Rapporti Istituzioni Europee, Elaborazione Enza Passalacqua).

Il Gruppo di Lavoro valuta la possibilità di avviare innanzitutto lo Sportello scientifico con un sito informativo che raccolga ed offra indicazioni sulle diverse opportunità di finanziamento europeo, ritenendo che l'informazione al momento disponibile sia di fatto frammentaria e dispersiva. In fase di progettazione diviene chiaro fin da subito che non è però possibile trascurare i maggiori strumenti finanziari a livello nazionale e decide allora di puntare su di un ancora più esteso supporto informativo.

Il 15 settembre del 2008 nasce ufficialmente lo Sportello scientifico FRIEnd uno sportello che vuole essere davvero una finestra sull'Europa, e sull'Italia, dedicata alle ricercatrici del CNR, con il sito www.cpo.it/friend Nel sito si trovano informazioni su programmazioni nazionali ed europee, notizie su i maggiori eventi in ambito internazionale e segnalazione di bandi in corso. Nel tempo viene arricchito con una sezione dedicata alle opportunità di candidatura, come Esperti Nazionali Distaccati e come valutatori nell'ambito del FP7, e con una bacheca ove si segnalano bandi aperti di ulteriori programmazioni, premi, ricerca di personale per progetti di ricerca avviati in ambito CNR. Infine è stata realizzata una sezione dedicata agli approfondimenti su determinati strumenti finanziari redatti dalle componenti dello Sportello. L'ampia panoramica offerta dal sito lo ha reso unico nell'Ente ed è così che dal gennaio 2009 è accessibile anche dall'*home page* del sito CNR.

La logica sottesa, che si rivela nella possibilità di contattare le componenti dello Sportello ed ottenere da queste un supporto effettivo nella presentazione di proposte, è quella del mentoring, ovvero la convinzione che porre a disposizione di ricercatrici più giovani le proprie competenze acquisite nel tempo, la propria esperienza in termini di management di progetti di ricerca, la propria convinzione che la scienza si arricchisce *del e nel* confronto con le esperienze altrui, possa rivelarsi una soluzione concreta agli obiettivi che il Gruppo di Lavoro si è posto.

A distanza di sei mesi dall'apertura del sito il gruppo ha contattato con un questionario le ricercatrici CNR coordinatrici e partner di progetto nell'ambito del FP6 per comprendere se gli obiettivi, così come dichiarati nel sito stesso⁷, rispondessero a reali necessità e si stesse procedendo nel modo più adeguato.

Dalle risposte ottenute emerge una corrispondenza tra le necessità delle ricercatrici e gli obiettivi individuati dal Gruppo di Lavoro: si delinea diffusamente l'esigenza di disporre di un luogo che raccolga informazioni sulle molteplici opportunità di finanziamento, parimenti si evidenzia l'urgenza di un supporto che segua l'intero iter della proposta.

Infine il Gruppo di Lavoro, in un momento così economicamente difficile, ha deciso di impegnarsi nel supportare la ricerca in tutte le sue declinazioni, ed ha avviato un protocollo di intesa⁸ con il Comitato Strategico Femminile Plurale dell'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, che aveva richiesto collaborazioni di ricerca su tematiche industriali di punta. L'obiettivo è soprattutto quello di spronare nuovi partnerati finalizzati alla presentazione di nuove proposte di progetto, coinvolgendo in particolare le ricercatrici più giovani dell'Ente.

Lo Sportello, così come brevemente presentato, ha il chiaro scopo di contribuire concretamente all'impegno dell'Ente a far diventare pratica azioni positive, azioni che di fatto intervengono sulla sottorappresentanza delle donne.

7 Fornire informazioni aggiornate sulle possibilità di finanziamento in ambito nazionale ed internazionale. Prendere in esame l'idea progettuale e dare indicazioni per la selezione del programma più idoneo e dei relativi bandi - Fornire suggerimenti per la stesura della bozza preliminare di progetto - Orientare nell'individuazione di potenziali partner e nell'organizzazione di incontri - Fornire assistenza alla stesura finale della proposta nei suoi aspetti scientifici, temporali, di management ed economici - Fornire informazioni sul processo e sui criteri di valutazione previsti nei diversi programmi - Fornire assistenza nella fase di negoziazione e di management del progetto di ricerca - Incentivare la presenza delle ricercatrici nei panel di valutazione dei progetti nazionali ed internazionali ed azioni di supporto alla conoscenza delle procedure e dei criteri di valutazione.

8 Delibera del CdA n.24/2010 del 17 febbraio 2010, la formalizzazione del Protocollo è in corso.

3.3 Riequilibrio della rappresentanza di genere

Allo scopo di favorire nell'Ente il riequilibrio della rappresentanza in tutte le attività e posizioni, inclusi gli Organi decisionali e le cariche di rappresentanza esterne, e facilitare l'inserimento di un maggior numero di donne in posizioni rappresentative e decisionali, sono stati proposti i seguenti obiettivi:

- Formulare una lista, con la relativa durata e scadenza, degli incarichi attribuibili e renderla pubblica.
- Istituire una anagrafe che contenga i curriculum di potenziali candidati/e per ricoprire tali incarichi, ed invitare il personale dell'Ente a presentare auto candidature.
- Utilizzare tale anagrafe per le nomine, seguendo la "buona prassi" di mantenere l'equilibrio della presenza di almeno un terzo di donne e di motivare nel provvedimento i criteri della scelta.
- Promuovere il rinnovamento ciclico nelle nomine.
- Evitare il cumulo di incarichi su uno stesso soggetto.
- Pubblicizzare tutte le liste dei candidati, corredate dei curriculum, per le stanze elettive dell'Ente.
- Generalizzare il principio che tutti gli incarichi possano essere rinnovati una sola volta.



■ Commissioni di concorso

Un particolare rilievo va dato all'attività per l'analisi delle commissioni di concorso e quella relativa alle nomine dei rappresentanti CNR in organismi non governativi, in quanto il CPO ritiene che, anche questi incarichi, siano da monitorare ai fini del riequilibrio della rappresentanza di genere. Nella Parte Terza - Capitolo 5 viene mostrata un'ampia rassegna grafica di queste due problematiche.

Il CPO ha cercato di garantire l'equilibrio della presenza di almeno 1/3 donne in tutte le commissioni di concorso, sia tra i membri che tra i presidenti, in applicazione dell'art.57 del D.lgs. 165 /2001.

Questa attività è consistita sia in un lavoro di monitoraggio delle commissioni formate negli anni 2000 e 2001, 2009, sia di interventi orali e scritti presso gli organi del CNR.

In un primo tempo si sono esaminati e confrontati i dati relativi alla composizione delle commissioni nelle quali si è proceduto al sorteggio di uno o tre membri e quelle in cui i membri sono stati tutti designati, così come previsto dai regolamenti. I risultati hanno confermato un dato ampiamente previsto e cioè che il meccanismo dell'estrazione a sorte ha prefigurato la costituzione di commissioni in cui la componente femminile è risultata minore di un terzo. Si è convenuto di inviare alla Commissione di modifica dei Regolamenti una richiesta di variare la procedura di composizione delle commissioni eliminando l'estrazione a sorte,

oppure prevedendo l'estrazione da due liste, una di donne ed una di uomini.

Successivamente, anche a fronte di questa richiesta motivata, il Consiglio Direttivo ha cambiato la procedura di formazione delle commissioni eliminando le estrazioni a sorte.

È stato chiesto infine, dal CPO, che nell'art.7 del "Regolamento di disciplina delle procedure di selezione ai diversi livelli del personale, nonché delle procedure di assunzione di personale con contratto a tempo determinato del Consiglio Nazionale delle Ricerche" (Decreto n. 15450 del 14 gennaio 2000 – md. dal Decreto n. 16114 del 28 dicembre 2001), riguardante le assunzioni di personale ci fosse l'esplicito riferimento a che un terzo almeno dei componenti effettivi delle commissioni fossero donne.

Meno successo ha registrato la proposta, in realtà molto discrezionale, dell'assegnazione della Presidenza della Commissione concorsuale ad una donna.

Tuttavia negli ultimi concorsi, ex art. 15 CCNL 2006-2009 relativi all'avanzamento di carriera dei ricercatori e tecnologi, si è registrata una consistente presenza di donne presidente come si può vedere nei grafici riportati nel Cap.5 (Fig. 5.40).

L'essere riuscite a far applicare questo principio normativo sistematicamente eluso e/o volutamente ignorato, ha rappresentato un primo importante passo per affrontare il gradino successivo costituito dalla trasparenza dei curriculum dei componenti le commissioni medesime (la trasparenza per i partecipanti si era già affermata seppure recentemente) in linea con il codice Minerva. Questo percorso non faciliterà solo le donne ma renderà più facile l'accesso e il riconoscimento delle qualifiche professionali e del merito scientifico ai lavoratori in generale (uomini e donne).

Il lavoro di osservazione sulla composizione delle Commissioni di concorso è iniziato nel 2000 ed ha riguardato tutte le commissioni da allora in poi nominate (1810 commissioni per tutti i profili/livelli) ed in particolare la loro regolarità secondo la norma delle P.O. (componenti, supplenti, Presidenti). Le rappresentazioni numeriche e grafiche di queste "regolarità" sono state evidenziate nella Parte Terza (§ 5.4) "Statistiche dei concorsi: vincitori e commissioni".

■ **Nomine di rappresentanti CNR in Organismi non Governativi**

Quando ci si è occupati di questo problema (nel 2007), è stato molto difficile reperire i dati delle persone nominate e solo dietro assicurazione del fatto che il CPO avrebbe presentato solo dati aggregati è stato possibile avere la documentazione. I numeri riportati nelle tabelle sono altamente indicativi di come queste nomine costituiscono un problema di discriminazione molto evidente. Il ripetere del monitoraggio a due anni di distanza e l'opera di sollecitazione condotta dal CPO hanno condotto alla ridefinizione della procedura ed a un concreto riallineamento delle nomine (Prov. CdA n. 138 del 15/7/2009).

3.4 Consuntivi e rapporti con altri CPO della rete nazionale

Durante tutto il periodo dell'attività, il CPO si è avvalso della consulenza delle istituzioni di Pari Opportunità ed ha mantenuto un costante confronto con i CPO di altre istituzioni pubbliche e di ricerca. Ha infatti stabilito contatti ufficiali sia con il Comitato Nazionale delle P.O., sia con la Consigliera di Parità, carica istituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e presso Regioni e Province. Successivamente, si è mantenuto il rapporto istituzionale con il Ministero delle P.O.,

nelle figure delle diverse Ministre di Pari Opportunità. A tali istituzioni, il CPO ha fatto pervenire un consuntivo annuale attraverso un Report dell'attività svolta, nel quale illustrava le azioni positive intraprese ed i risultati ottenuti.

Questa perdurante relazione tra i CPO e le istituzioni ha sollecitato queste ultime a creare una rete di Comitati con cui interagire e scambiare esperienze e quesiti sulle attività cui il CPO CNR ha aderito.

A questo scopo nel 2000 è stato organizzato a Napoli, alla Mostra di Oltremare, un primo incontro di numerosi CPO della P.A. nel corso del quale sono state presentate le prime iniziative intraprese dal Comitato del CNR ed una brochure illustrativa.

Successivamente, quando la Commissione nazionale è stata sciolta, la rete dei Comitati ha continuato ad operare e ingrandirsi, su iniziativa della Provincia di Roma, che ha promosso e diffuso le attività dei CPO aderenti e indirizzato le azioni secondo tre indirizzi guida: Costituzione degli Stati generali, Conciliazione tra Lavoro e Famiglia, Bilancio di Genere (BilanGe). I comitati aderenti costituiscono tuttora una rete sul territorio per:

- creazione di pratiche di lavoro condivise attraverso lo scambio e la messa in comune delle esperienze.
- avvio di gruppi di lavoro comuni che possano tradursi in progetti mirati.
- attività di diffusione e comunicazione di quanto si viene via via delineando.

Per questa finalità vengono utilizzati sia il sito web della Consigliera di Parità sia articoli pubblicati su altri media.

Il CPO ha partecipato attivamente a questa rete con le proprie componenti acquisendo e maturando esperienza che è stata preziosa per l'attività propria del CPO e per le azioni positive intraprese.

3.5 Rapporti con altre Istituzioni

Da ultimo può essere utile una lettura dei dati riportati nei report del Ministero delle Pari Opportunità, elaborati dalle informazioni raccolte da varie amministrazioni pubbliche (29 esaminate per il 2007 e 109 per il 2008) sulla base di un format organizzato in diverse sezioni, una dedicata al Personale, la seconda alle aree di intervento per attuare pari opportunità e la terza relativa alle azioni.

Mentre il report del 2007 contiene pochi dati e per un numero ridotto di organizzazioni, quello del 2008 mostra un aumento significativo delle adesioni all'iniziativa ed una maggiore completezza dei dati forniti.

Da una analisi comparativa emergono alcune caratteristiche che rendono il CNR unico nel panorama della PA. Sin dal primo report si vede che il numero degli incarichi dirigenziali attribuiti alle donne è inferiore al 30% del totale, tuttavia la retribuzione risulta superiore del 23%. Un altro dato caratteristico in senso negativo è quello relativo al numero di membri femminili nelle commissioni di concorso, che per legge dovrebbe essere pari ad almeno 1/3 del totale, limite rispettato dal 70% delle organizzazioni censite, mentre il CNR risulta essere il fanalino di coda con 61 commissioni su 200 che rispettano il vincolo.

Risultati positivi riguardano la quantità di finanziamenti attribuiti al CPO, la più alta in assoluto con 20.000 e il numero di iniziative intraprese, pari a 30.

Passando al report del 2008 si rilevano i dati sulla composizione per genere del personale. Il CNR risulta una delle organizzazioni con la più bassa percentuale di donne (fatta eccezione per le dirigenti di II fascia) e anche con una percentuale di

donne che hanno scelto il telelavoro sensibilmente minore di quella dei colleghi maschi. Altri aspetti negativi riguardano la mancata nomina della Consigliera di Parità e il divario di genere che risulta molto alto, con un numero di donne pari al 14% del totale nel caso del profilo di dirigente tecnologo e del 19% nel caso del dirigente di ricerca. Ancora molto significativo resta invece il dato sul numero di iniziative intraprese, di gran lunga il più alto rispetto alle altre amministrazioni. Fra queste anche la stesura del piano triennale, che è stato redatto ogni anno dal 2001.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

4.1. Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle "pari opportunità"

Queste Azioni sono volte a diffondere in tutte le strutture dell'Ente una maggiore consapevolezza delle problematiche di Pari Opportunità e di genere, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere. Il CPO si è pertanto prefisso di:

- promuovere in tutti gli Uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità e costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche attraverso la diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità;
- impostare i criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'Ente secondo il principio della recuperabilità del dato di genere, e creare un data base dei dati per statistiche di genere;
- effettuare indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale del CNR, a cura del Comitato per le Pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne e di tutto il personale nell'organizzazione del lavoro e nelle attuali dinamiche di carriera.

Per raggiungere questi obiettivi, sono state prese due tipi di iniziative:

- produrre e diffondere alcuni documenti con la finalità di dare dei flash informativi, acquisiti anche dai consuntivi CNR su particolari problematiche: "Diamo i numeri" e "La componente femminile del CNR" (vedi Appendice 2 e 1)
- organizzare seminari e convegni di formazione.

4.2. Seminari e convegni

Il Comitato, fin dai primi anni di attività, ha promosso un'intensa azione di informazione e formazione, organizzando convegni e seminari sia di carattere generale che di carattere tematico per il personale. Il materiale relativo ai seminari e convegni è disponibile on line sul sito del CPO.

■ Convegni organizzati dal CPO

Convegno "Pari Opportunità nelle Istituzioni di Ricerca" (Roma, CNR, 2002)

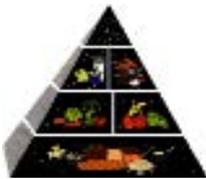
Il Convegno, organizzato dai CPO del CNR, INFN ed INFN, ha affrontato le seguenti aree tematiche: Statistiche di genere; Quadro legislativo e politiche di



genere; Piani di azioni positive, e, per una diffusione dell'iniziativa a tutto il personale dell'Ente, è stato trasmesso, via rete, in diretta sul sito del CNR, ad opera del Servizio Reti, ed in differita da Rai Uno Parlamento.

La collaborazione con i Comitati di altri Enti del Comparto, la presenza di personalità politiche, governative, sindacali e di studiosi e studiose della materia, italiani e stranieri, ha reso il convegno un interessante luogo di discussione e confronto propositivo. Di questo Convegno è stato anche realizzato il volume degli atti.

Seminario sulla corretta Alimentazione (Roma, CNR, 2003)



Il seminario ha avuto lo scopo di affrontare temi di vasto interesse per entrambi i generi, con una strategia di comunicazione divulgativa ma specialistica. I temi sono stati focalizzati ed affrontati sotto diversi aspetti, in particolare da quello medico a quello sociologico e psicologico.

Un'alimentazione equilibrata costituisce un valido presidio a difesa dello sviluppo di molte patologie. Spesso, invece, sia nei bambini che negli adulti, gli stili alimentari sono influenzati da "falsi concetti" e informazioni pubblicitarie.

È opportuno perciò sviluppare iniziative volte a fornire una corretta informazione e a favorire scelte alimentari corrette e consapevoli.

Roma, 11 aprile 2003, CNR - Aula "Arangio Ruiz"
P.le Aldo Moro, 7 – Roma
ore 10.00-12.30

Dott.ssa Angelina DEL VECCHIO – CPO CNR *"Presentazione dell'iniziativa"*
Prof. Carlo CANNELLA – Ist. Scienza dell'Alimentazione – Univ. Roma1 *"Pregiudizi alimentari"*
Dott.ssa M. Paola GRAZIANI – Istituto di Scienze dell'Alimentazione del CNR *"Aspetti socio-psicologici dell'alimentazione"*
Dr. Roberto VOLPE – Serv. Prev. e Prot. del CNR - Roma *"Ruolo dell'alimentazione e importanza della comunicazione nella prevenzione delle malattie"*

Seminario su "Il rischio Mobbing negli ambienti di lavoro" (Roma, CNR, 2003)



Consiglio Nazionale delle Ricerche



Il Mobbing è un fenomeno complesso che investe molteplici aspetti socio-psicologici; è legato alle problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro ed ha una ricaduta sullo stato di salute e di benessere dei lavoratori. Il tema delicato ed attuale, è stato inquadrato da un punto di vista legale, sociale e medico.

Anche la normativa nazionale e contrattuale tiene conto di questo fenomeno. Esso, analogamente all'esposizione ad un agente chimico-fisico, può essere assimilato dal punto di vista delle conseguenze all'esposizione ad un agente di rischio e come tale è un fenomeno da conoscere.

Roma, 22 ottobre 2003 - CNR - Aula "Arangio Ruiz"
P.le Aldo Moro, 7 - Roma
Ore 10.00 - 12.30

Dott.ssa Angelina DEL VECCHIO – CPO CNR *"Presentazione dell'iniziativa"*

Dott.ssa Gabriella LIBERATI – Servizio Prevenzione e Protezione – CPO – CNR *"Gli aspetti psico-sociali"*

Prof. Tommaso GERMANO – Università di Bari – *"La tutela giuridico- legislativa"*

Dott. Roberto MOCCALDI – Servizio Prevenzione e Protezione – CNR *"I fattori di rischio e gli effetti sulla salute della persona"*

In Appendice 3 si riporta la relazione presentata al Convegno stesso da parte di una componente del CPO, che rappresenta il problema da un punto di vista sociologico.

Seminario "Direttiva sulle misure per attuare Parità e Pari Opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche: strumento per individuare le criticità ed orientare le politiche" (Roma, CNR, 2008)

L'obiettivo del Seminario è stata la presentazione della Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e dalla Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità. L'azione congiunta del Comitato per le Pari Opportunità e dei Vertici dell'Ente ha portato all'adozione di un Piano Operativo di Azioni Positive per il Triennio 2007-2009 (delibera CdA n. 144/2007) in linea con i principi indicati nella Direttiva, per la cui attuazione è ora necessario un analogo impegno ad ogni livello di responsabilità nell'Ente.



Comitato promotore:

- Aggilda Del Vecchio (Presidente)
- Lucia Barbieri (Ass. Cnr)
- Paola Bertoluzzi (Ass. Cnr)
- Maria Rosaria Capobianco (Ass. Cnr)
- Rosa Maria Di Giorgi (Dir. Cnr)
- Laura Iadecola (Cnr Sede)
- Yiglal Kobayashi (Intern. Cnr)
- Gabriella Liberato (Cnr Sede)
- Wanda Maccia (Cnr Sede)
- Anna Maria Pastori (Intern. Cnr)

Segreteria organizzativa:

- Anna Maria Rindogly – Federica Nalli
- tel. +39 06 49930201
- fax. +39 06 49922097
- e-mail: segr.epo@cnr.it
- Sito web: www.epo.cnr.it

Inclusione on line:
<http://www.epo.cnr.it>

Seminario

“Direttiva sulle misure per attuare Parità e Pari Opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche: strumento per individuare le criticità ed orientare le politiche”

Mercoledì 11 marzo 2008
Ore 09:30 – 13:30
Aula Marconi

Consiglio Nazionale delle Ricerche
P.le Aldo Moro, 7
Roma

La partecipazione al Seminario è rivolta in particolare alla Direzione del CNR, ma aperta anche a tutto il personale dell'Istituto, in diretta streaming, attraverso la rete internet dalla Home Page del CNR.

L'obiettivo del Seminario è la presentazione della Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e dalla Ministero per i Beni e le Pari Opportunità, al fine di promuovere e sviluppare pratiche lavorative ispirate ai principi di parità e di pari opportunità nell'ambito della pubblica amministrazione (G.U. n.173 del 27/07/2007).

L'assistenza, per l'attuazione concreta della stessa e l'adozione di politiche in linea con le direttive europee, sensibilizzare e coinvolgere il management dell'Istituto, quello della rete scientifica e il personale tutto.

Nel CNR il personale femminile costituisce il 42% dei dipendenti e, per quanto riguarda la scolarizzazione, il 69% risulta essere laureato. Tuttavia non è proporzionalmente rappresentato nelle posizioni di vertice.

Vigono ancora ostacoli nelle politiche di reclutamento, di gestione del personale e di organizzazione del lavoro che penalizzano la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali.

La Direttiva rappresenta lo strumento per strategie pratiche positive nel pubblico impiego con l'obiettivo di valorizzare la risorsa femminile, favorire la carriera delle donne e sostenere politiche organizzative tese alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

L'azione congiunta del Comitato per le Pari Opportunità e dei Vertici dell'Istituto ha portato all'adozione di un Piano Operativo di Azioni Positive per il Triennio 2007 – 2009 (delibera CdA n. 144/2007) in linea con i principi indicati nella Direttiva, per la cui attuazione è ora necessario un analogo impegno ad ogni livello di responsabilità nell'Istituto.

Diecta streaming dell'evento
<http://www.cnr.it>

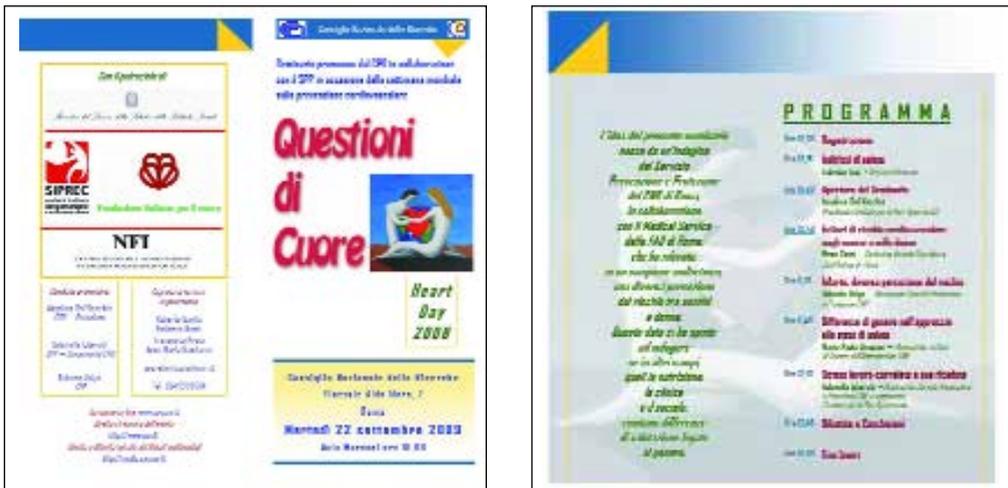
Diecta e di diretta nel sito dei filmati multimediali
<http://media.ase.cnr.it>

- Ore 9:30 Registrazione
- Ore 9:45 Indirizzi di saluto del Vicepresidente Prof. Federico Rossi e del Direttore Generale LL. Dott.ssa Novella Coppo
- Ore 10:00 "Le Politiche di Pari Opportunità come motore di sviluppo della P.A." Silvia Della Monica, Presidente del Consiglio dei Ministri - Capo Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità
- Ore 10:15 "La direttiva sulle Pari Opportunità come strumento di autovalutazione per le Amministrazioni Pubbliche" Maria Giulia Casarino - Gruppo di lavoro per l'attuazione della direttiva in materia di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche
- Ore 10:45 "Direttiva e Ipotesi di riforma" Rita Coppo – esperta Donna Pubblica Istruzione - Ministero Affari Regionali ed Autonomie Locali
- Ore 11:15 "Parosensitiva Europea sulle Pari Opportunità" Maria Teresa Coppo Gavazzi - Consigliera di Parità della Regione Lazio
- Ore 11:45 Pausa caffè
- Ore 12:00 "Programmazione politiche di Pari Opportunità" Nirvana Nesi - Segretaria Confederale UIL con delega sulle pari opportunità
- Ore 12:15 "Il ben-essere delle donne nel Lazio: piattaforma di genere del Coordinamento Donne e Pari Opportunità di CGIL – CISL – UIL" Rosella Giangrandi - Segretaria regionale UIL Roma e Lazio
- Ore 12:50 "L'attuazione delle Pari Opportunità attraverso la Contrattazione Collettiva Nazionale del Lavoro" Paola Chiappini - Responsabile Nazionale del Coordinamento Donne IIR-CISL
- Ore 12:45 "La Direttiva nel mondo della ricerca e dell'alta formazione" Ornella Chionti - Dipartimento politiche sociali del lavoro CGIL
- Ore 13:00 "Direttiva e Azioni Positive di Pari Opportunità del GPU" Aggilda Del Vecchio - Presidente CPU CNR
- Ore 12:20 *Intervalli e archiviati*
- Ore 13:30 *Chiusura dei lavori*

Sguardo di genere sul CNR (Roma, CNR, 2008)

L'incontro promosso dal nuovo Presidente Maiani all'atto del suo insediamento, su sollecitazione del CPO, ha costituito la prima azione di sinergia tra Ente e CPO nel rispetto di una problematica emergente e conosciuta dal Presidente stesso nella sua esperienza al Cern di Ginevra. Essa è divenuta nel tempo una consolidata prassi per una comunicazione più diretta e mirata che ha ottenuto risultati concreti.

Seminario "Questioni di Cuore" (Roma, CNR, 2009)



Il Seminario, è nato da un'indagine del Servizio Prevenzione e Protezione del CNR, in collaborazione con il *Medical Service* della FAO di Roma, che ha rilevato, in un campione multietnico, una diversa percezione del rischio tra uomini e donne.

Il CPO ha voluto indagare se in altri campi, quali la nutrizione, la clinica ed il sociale, esistano differenze di valutazione legate al genere.

Il Seminario promosso dal CPO in collaborazione con il SPP in occasione della settimana mondiale sulla prevenzione cardiovascolare "Heart Day 2009".

Nel corso del Seminario una componente del CPO ha presentato una relazione su una tematica delicata "stress lavoro-correlato" che viene portata integralmente nell'Appendice 4.

Convegno Ben-Essere (Roma, ISS, 2010)

Il CPO dell'Istituto Superiore di Sanità, a dieci anni dal Trattato di Lisbona, ha organizzato un convegno nel quale vuole esaminare se le prospettive indicate in quell'evento sono state realizzate o disattese nell'ambito dei nostri Enti. Il Comitato Scientifico del Convegno è costituito da sette CPO della P.A., tra cui quello del CNR. Ognuno di essi, per le proprie competenze specifiche, illustrerà i risultati raggiunti sul tema delle pari opportunità o le eventuali iniziative degli ultimi dieci anni.

■ Contributi del CPO in seminari esterni

Seminario "Andos" (Montelibretti - RM, 2003)

Il CPO ha patrocinato l'iniziativa promossa dall'Associazione Nazionale Donne Operate al Seno (ANDOS), con l'intento di sensibilizzare informare e formare il personale riguardo alle problematiche inerenti il tumore alla mammella e la sua prevenzione.

Il CPO ha poi contribuito alla diffusione della informazione fornita su base medica e psicologica presso l'Ente e nell'area di ricerca di Montelibretti.

Prossimamente questa campagna di prevenzione verrà replicata in altre sedi istituzionali dell'Ente, con lo scopo di contribuire alla formazione del personale nella prevenzione del rischio.

Nello stesso anno 2003, il CPO ha poi attivamente collaborato ad altre iniziative congressuali quali:

"Un messaggio di vita da una esperienza di malattia - 27 nov. 2003" tenute in più sedi a cura dell'ANDOS, *"Prevenzione oncologica nell'uomo e nella donna - 9 dic. 2003"* a cura dell'ISS, anche attraverso la partecipazione del suo Presidente come chairman.

Queste esperienze seminariali spesso si rivelano in alcuni casi come rare possibilità di informazione per alcune persone, con un livello scientifico comprensibile e contribuiscono a creare una rete di interlocutori che possono orientare le donne, in questo caso, verso la soluzione di problemi gravi e meno gravi, senza disperdersi nella diversificata gamma di informazioni non tutte "opportune".

Seminario "Esperienze di azioni positive a confronto", (Roma, ISS, 2004)

In questo seminario il C.P.O. dell'Istituto Superiore di Sanità ha voluto riunire i Comitati di vari Enti Pubblici e di Ricerca per un confronto ed un approfondimento di esperienze realizzate e di prospettive future sulla tematica delle azioni positive.

Seminario "Equal Opportunity at CNR", Roma, 29 novembre 2006 (Corso dell'azione transazionale EQUAL finanziato dal FSE)

Il corso di formazione finanziato dal fondo sociale europeo era dedicato a persone di diversi paesi europei (Francia, Spagna e Italia) per il reinserimento di lavoratori nel mercato del lavoro con particolare riferimento alle problematiche di "Pari opportunità".

FP7: Donne e Scienza [Bacoli (NA), ICTP, 2007]

Nell'ambito del Progetto EU "Strengthening the Role of Women Scientists in Nanoscience" l'Istituto di Ricerca Tecnologia dei Polimeri del CNR ha organizzato un incontro per riflettere sulle opportunità offerte dalla programmazione europea della ricerca e sul ruolo ricoperto dalle donne nel FP7.

Il CPO CNR ha presentato, in questa occasione, una sintesi della propria attività ed illustrato le iniziative intraprese per incentivare la partecipazione delle ricercatrici alle attività internazionali; ciò al fine di sviluppare la loro professionalità.

- al mondo politico-istituzionale perché si attivi per favorire la conoscenza delle tematiche principali legate al genere e per accelerare, in un'ottica di *mainstreaming*, l'adozione di misure innovative orientate allo sviluppo di politiche di pari opportunità.

Seminario Mascot 07 - IMACS/ISCG (Roma, IAC, 2007)

Nel corso del seminario, "7th Meeting on Applied Scientific Computing and Tools", è stata organizzata una sessione speciale dedicata all'anno europeo delle pari opportunità per tutti. Nell'ambito di questa sessione sono stati previsti quattro interventi relativi ai vari aspetti legati alle pari opportunità riguardanti:

- l'attività del CPO del CNR;
- le donne nella scienza e le pari opportunità;
- le pari opportunità in Europa.

Infine l'ultimo intervento è stato dedicato alla comunità scientifica ospitante il Convegno, con l'intento di stimolare in questo ambiente le pari opportunità.

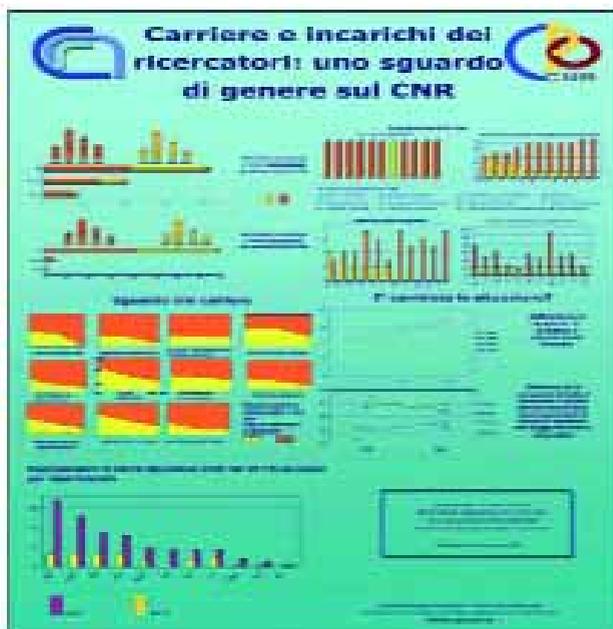
In particolare la sessione speciale intitolata "2007 European Year of Equal Opportunity for All: Answer the call" ha visto la partecipazione del CPO del CNR con un intervento dal titolo "The National Council of Research and the Equal Opportunity Issue".

In Appendice 9 si riporta l'articolo pubblicato sugli atti.

9ª Conferenza Nazionale di Statistica (2009)

Lo studio presentato a questa conferenza nazionale è relativo ad una serie di indagini sistematiche che il comitato Pari Opportunità del CNR sta conducendo da anni per monitorare lo sviluppo di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici all'interno dell'Ente.

Vengono considerati vari aspetti quali: l'evoluzione della carriera per genere negli ultimi dieci anni, sia a livello complessivo che a livello dipartimentale. In particolare, viene analizzato l'avanzamento di carriera nei singoli dipartimenti (11) in cui risulta suddiviso il CNR stesso. Nei Progetti di Ricerca che fanno capo ad ogni dipartimento, è evidente, come con il progredire del livello di responsabilità, diminuisca la presenza femminile in modo palese, in quasi tutti i settori disciplinari.



Viene mostrata anche in dettaglio la leadership maschile negli organi di governo dell'Ente, così come nell'ambito delle Unità Operative del FP6. Infine si fa un'analisi per tipologia, genere e fasce d'età del personale di ruolo e a tempo determinato per fare il punto sul reclutamento del personale di ricerca.

Questa analisi sulla carriera delle ricercatrici all'interno del CNR, viene presentato alla Conferenza nazionale di Statistica, in quanto l'ISTAT persegue la diffusione di dati di genere per lunga tradizione e ad opera di proprio personale esperto e precursore nel settore.

Seminario "Ragazze di Fabbrica - Voci e volti di donne" (Genova, 2010)



Il seminario è stato organizzato come una delle Iniziative collaterali alla Mostra "Ragazze di Fabbrica – Un secolo di lavoro femminile nel ponente genovese" - Genova, Palazzo Ducale, 24 Marzo – 22 Aprile 2010.

Il seminario ha visto la presenza di ricercatrici impegnate sia nei settori pubblici sia in quelli privati. In questo ambito sono state affrontate le problematiche relative alla presenza delle donne nella ricerca. Esse hanno offerto un contributo importante volto a sottolineare un modello di sviluppo basato sulla qualità non solo dei beni e dei servizi prodotti, ma anche della qualità del lavoro. Nell'ambito del seminario, il CPO del CNR è stato invitato a presentare una riflessione sulle principali iniziative intraprese per favorire l'accesso e la progressione

di carriera delle ricercatrici nell'ambito degli EPR (Enti Pubblici di Ricerca), sui risultati ottenuti e sui problemi ancora aperti. Maggiori informazioni sul sito della Mostra: <http://www.generazioni-di-donne.it/>.

Iniziativa video-documentarie (2008-2009)

Il CPO negli anni è stato chiamato a partecipare ed a patrocinare alcuni eventi di grande rilievo su invito di vari interlocutori. Ha offerto il proprio patrocinio, a titolo non oneroso, per alcune iniziative video-documentarie.

La prima dal titolo "*Singolare femminile*", realizzato dall'IMEM ha riguardato la promozione della carriera scientifica presso le studentesse delle scuole superiori.

L'altra iniziativa, realizzata in collaborazione con il Reparto di cinematografia dell'IBBA del CNR, è stata presentata al Convegno "*Scienza: la parola alle donne - Mostre, seminari, video proiezioni e percorsi didattici*".

In questo convegno, l'Istituto dei Materiali per l'Elettronica ed il Magnetismo (IMEM) del CNR di Parma, nel dicembre 2009, ha voluto sottolineare l'esperimento condotto da sole ricercatrici di ricreare le condizioni che si verificarono subito dopo il Big Bang, nell'acceleratore di particelle più grande del mondo Large Hadron Collider (LHC) del CERN di Ginevra (CH).

PARTE TERZA

CONOSCERE I PROBLEMI ED OSSERVARE I CAMBIAMENTI

G. Barbiero, M.R. Capobianco, A.M. Paoletti

5. STATISTICHE DI GENERE AL CNR

Uno sguardo sul decennio

Fin dalla sua istituzione il CPO ha avuto la consapevolezza che per qualsiasi azione positiva intrapresa nei confronti dell'Ente, sarebbe stato necessario affrontare e proporre soluzioni ai problemi, secondo un'ottica di genere.

Era necessario allora, pur nella più totale assenza di dati preesistenti, e in mancanza di serie storiche di riferimento, cercare di impegnare il CPO nella ricerca e conoscenza di elementi che consentissero di ricostruire un quadro, seppure ancora parziale, della condizione delle lavoratrici donne nel CNR (nelle varie qualifiche di appartenenza, ricercatori, tecnici, amministrativi). Fino al 2000 infatti non era stato possibile elaborare nessuna analisi dettagliata a questo proposito. Solo, negli ultimi 10 anni, a seguito dell'introduzione del Conto Consuntivo Annuale nella Pubblica Amministrazione, e le successive immissioni nella formulistica sia cartacea che informatica nell'Ente (introduzione dell'indicatore F nell'archivio dati del personale) è stato possibile monitorare l'andamento di carriere e concorsi, commissioni e progetti di ricerca, responsabilità e stipendi. Queste conoscenze dettagliate della situazione del personale hanno fornito "la prova" delle disparità e discriminazioni delle donne e hanno supportato concretamente le azioni del CPO.

Quella che segue vuole essere una analisi delle risorse umane del CNR, in grado di evidenziare anche con confronti temporali relativi agli ultimi dieci anni e dati relativi a singoli avvenimenti o circostanze quale complessità di problemi dovrà essere affrontata.

Nei tre grafici che seguono (Figg. 5.1- 5.3) si può valutare l'andamento dei dati di genere del personale, nel suo complesso, nel periodo di riferimento di questo volume.

È evidente come in questo decennio il CNR abbia perso più di mille unità di personale dipendente a tempo indeterminato e che questa perdita sia stata compensata in parte dall'aumento notevole di capitale umano reclutato con rapporti di lavoro precario.

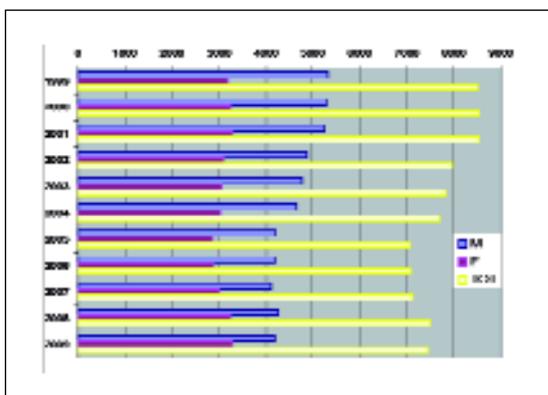


Fig. 5.1 Variazione del personale in totale per genere, nel periodo di riferimento

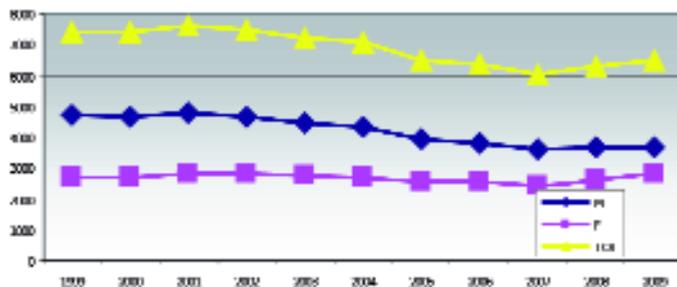


Fig. 5.2 Variazione del personale CNR a tempo indeterminato per genere, nel periodo di riferimento



Fig. 5.3 Variazione del personale CNR a tempo determinato per genere, nel periodo di riferimento

La perdita di capitale umano è stata in questi anni principalmente a carico di alcune professionalità; in particolare si noti che il personale Amministrativo e Tecnico è diminuito costantemente nel tempo sia per le scelte dell'ente sia per la riduzione complessiva dei lavoratori pubblici imposta dalle scelte dei diversi esecutivi succedutisi nel decennio. Nelle due Figg. 5.4-5.5 è evidente il decremento del Personale Amministrativo e Tecnico, sia di ruolo che a tempo determinato, in entrambi i profili e progressivo negli anni. Ai picchi in alcuni anni corrispondono i reclutamenti più importanti e numerosi, avvenuti per concorso o stabilizzazione.

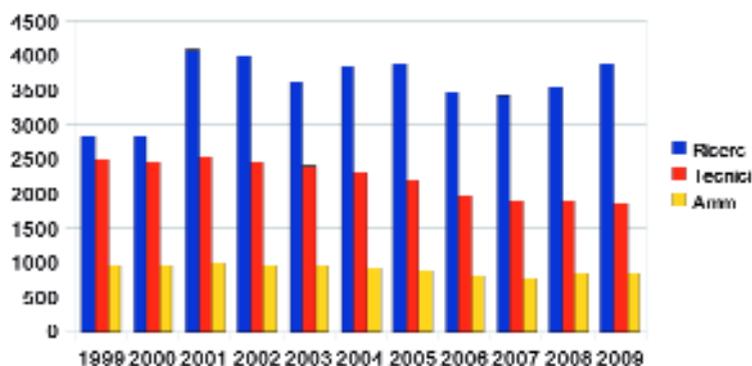


Fig. 5.4 Variazione del personale CNR di Ruolo per profili nel periodo di riferimento

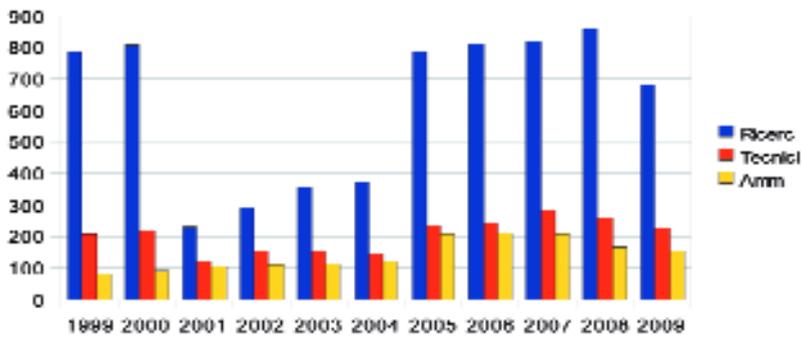


Fig. 5.5 Variazione del personale CNR non di Ruolo per profili nel periodo di riferimento

5.1 Il Personale

Nei grafici che seguono si può valutare la consistenza del personale al 1/1/2010 per genere e tipologia di contratto di lavoro e rapporto percentuale reciproco (Fig. 5.6).

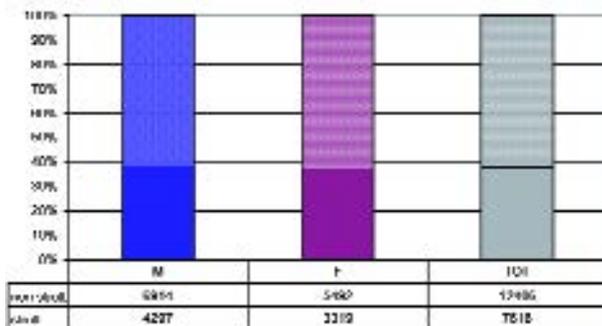


Fig. 5.6 Numerosità del personale al 2010 per genere e rapporto di lavoro (per strutturato si intende anche il tempo determinato)

È evidente che, in tutte le tipologie di contratto, la presenza maschile risulta sempre superiore al 50%, variando dal 53% del personale a tempo determinato al 57% del personale a tempo indeterminato ed, a livello complessivo, si attesta al 56%.

Nelle Figg. 5.7-5.8 si prendono in esame le varie forme di flessibilità sempre al 2010, in particolare il lavoro *part time* e il telelavoro per il personale di ruolo (Fig. 5.7), il lavoro *part time* nei rapporti di lavoro a tempo determinato (Fig. 5.8).

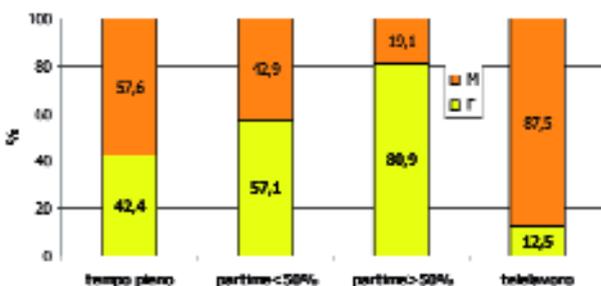


Fig. 5.7 Personale a tempo indeterminato per genere e tipo di flessibilità (% sulle diverse tipologie contrattuali)

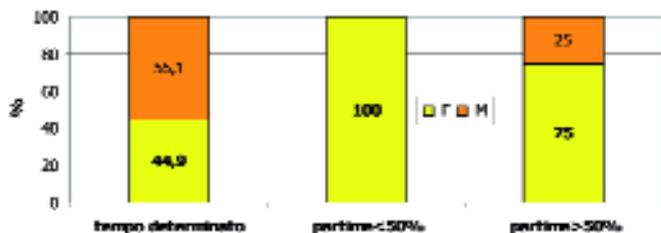


Fig. 5.8 Personale a tempo determinato per genere e tipo di flessibilità (% sulle diverse tipologie contrattuali)

Si noti che mentre la percentuale maschile del personale a tempo determinato è pari al 56%, sono le donne a richiedere una maggiore flessibilità o parzialità del contratto, il che fa dedurre la presenza di problematiche socio-familiari a loro carico.

Questo avviene anche nel personale di ruolo, mentre nella tipologia di flessibilità maggiore come il telelavoro c'è una netta prevalenza maschile. È da notare espressamente che i casi di telelavoro al 2009 sono stati pochi e sperimentali perché il disciplinare per l'applicazione del telelavoro è stato approvato dal CdA con la Deliberazione n.65/2010, dopo i lavori di una apposita commissione. Le risorse economiche e le applicazioni di progetti di telelavoro a regime verranno attivate solo nel 2011.

Un altro approfondimento è quello relativo all'analisi di genere sulle forme di precariato più frequenti nell'Ente: quelle inerenti la formazione e quelle inerenti le prestazioni professionali su progetto o su opus (cosiddetto "Altro", così come dichiarato nel Format 2010 della Funzione Pubblica, relativo ai dati del personale al 2009). Nella Fig. 5.9 si confrontano i dati di questa tipologia di personale per genere e tipologia di contratto. Nella Fig. 5.10 si riassumono le consistenze in percentuale sulle singole tipologie e complessivamente sul totale di tale tipo di personale.

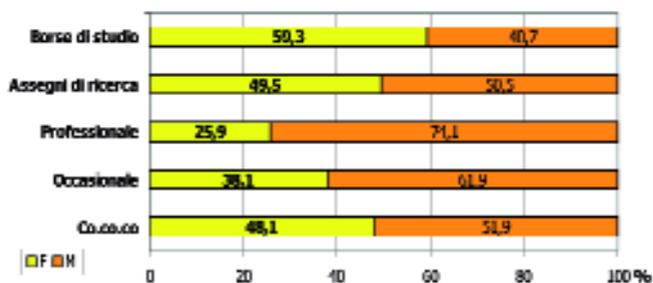


Fig. 5.9 Altro personale per genere e tipologia contratto (% sulle singole tipologie di contratto)

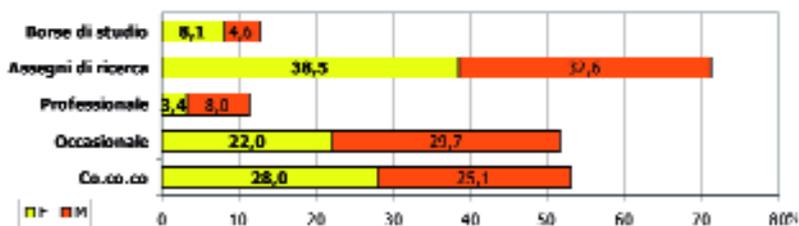


Fig.5.10 Altro personale per genere e tipologia contratto (% sul totale delle donne e degli uomini)

Nei grafici di Fig. 5.11-5.17 che seguono, si analizza il personale di ruolo e non di ruolo per classi di età sempre al 2010 e le loro percentuali nella classe e sul totale del personale. Il nuovo Statuto CNR in vigore dal 1 maggio 2011: *“limita ad un periodo complessivo non superiore a dieci anni, anche non continuativi, i rapporti a tempo determinato con la stessa persona, siano essi di lavoro, di collaborazione e di formazione, ivi compresi gli assegni di ricerca e le borse di studio.”*

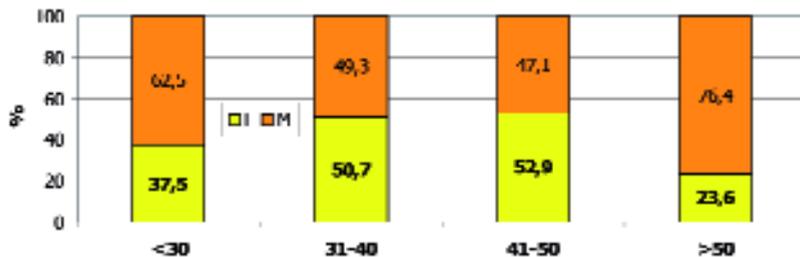


Fig. 5.11 Personale tempo determinato per genere e classe di età (% sulla numerosità delle singole classi di età)

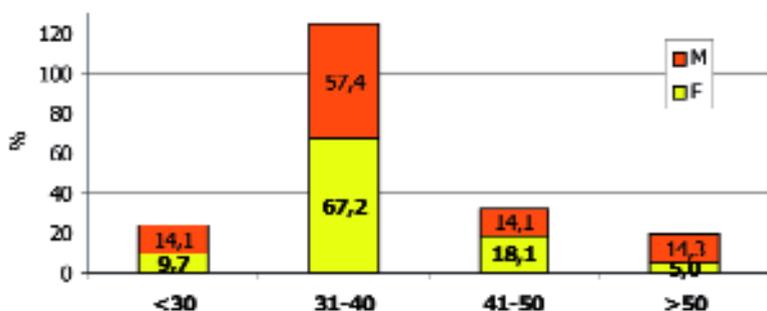


Fig. 5.12 Personale tempo determinato per genere e classe di età (% sul totale delle donne e degli uomini a tempo determinato)

Come si vede nel grafico di Fig. 5.13 il personale di ruolo maschile è prevalente in tutte le fasce di età.

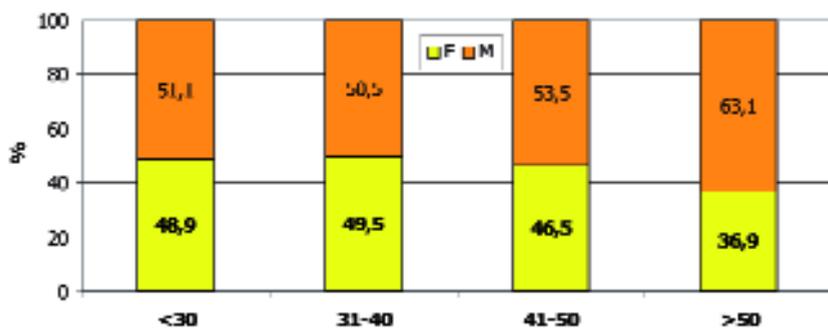


Fig. 5.13 Personale tempo indeterminato per genere e classe di età (% sulla numerosità delle singole classi di età)

In Fig. 5.14 si nota una prevalenza femminile nelle tre fasce da <30 a <=50.

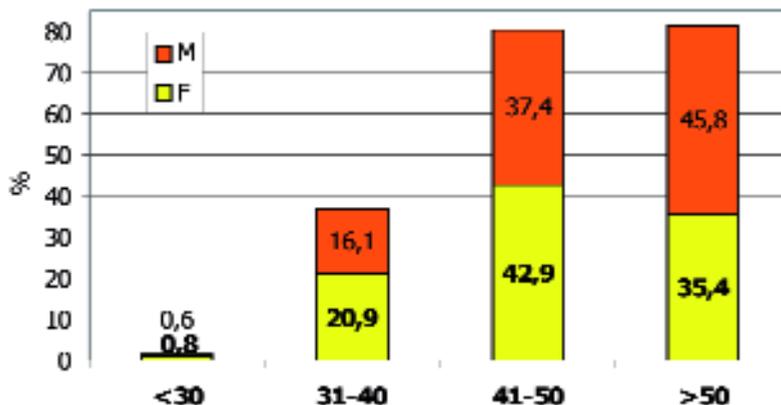


Fig. 5.14 Personale tempo indeterminato per genere e classe di età (% sul totale delle donne e degli uomini a tempo indeterminato)

Le classi di età delle altre tipologie di personale per genere sono evidenziate nella Fig. 5.15.

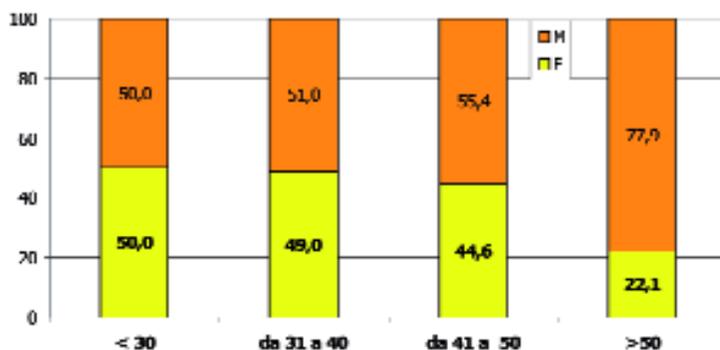


Fig. 5.15 Altre tipologie di personale per genere e classe di età (%)

Nelle Figg. 5.16-5.17 viene approfondita la consistenza per genere e classe di età dei collaboratori coordinati e continuativi, i cosiddetti "co.co.co.", per valutare come variano le percentuali di presenza femminile a livello di singola classe di età ed a livello complessivo. Nelle due classi di età intermedie si nota la maggiore presenza femminile che tiene conto della difficoltà maggiore delle donne a trovare un lavoro stabile strutturato.

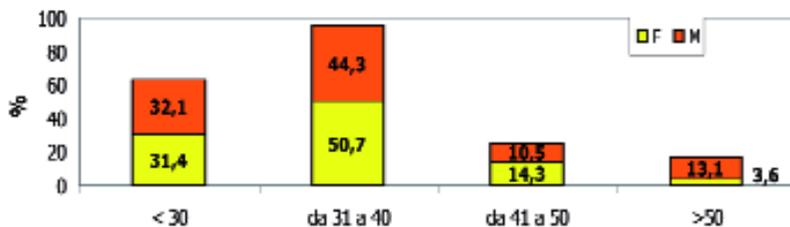


Fig. 5.16 Personale con contratto "co.co.co." per genere e classe di età (% sul totale delle donne e degli uomini con "co.co.co.")

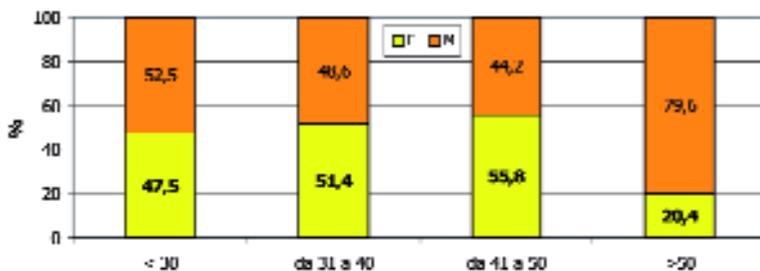


Fig. 5.17 Personale con contratto "co.co.co." per genere e classe di età (% per ogni classe di età)

Un'analisi a parte merita il personale amministrativo dell'Ente presso la Sede Centrale di Roma, la cui composizione è stata elaborata sia per genere che per qualifica e le cui percentuali vengono illustrate nelle Figg. 5.18-5.20.

Si può notare come nella Sede Centrale il personale femminile sia prevalente su quello maschile, ma è interessante sottolineare altresì che, nonostante questa caratteristica, (uno studio sul salario accessorio effettuato dal CPO nel 2007 e nel 2009 lo ha rilevato) c'è ancora una sostanziale differenza retributiva a favore del personale maschile (v. Figg. 5.49-5.57).

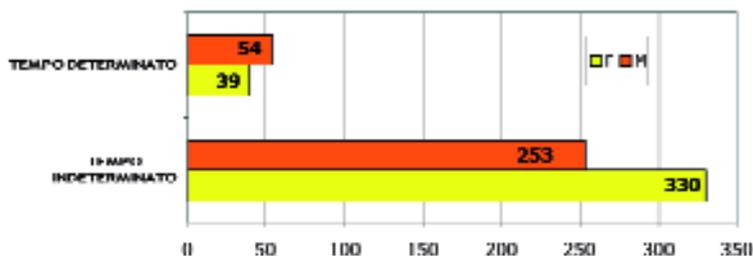


Fig. 5.18 Personale della Sede Centrale per genere e tipo di contratto al 2009

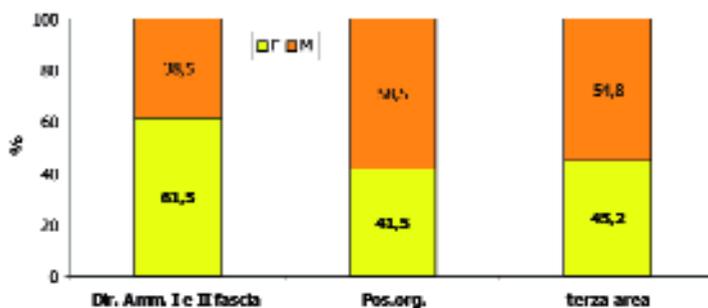


Fig. 5.19 Personale amministrativo a tempo indeterminato per genere ed inquadramento (% sul tipo di inquadramento)

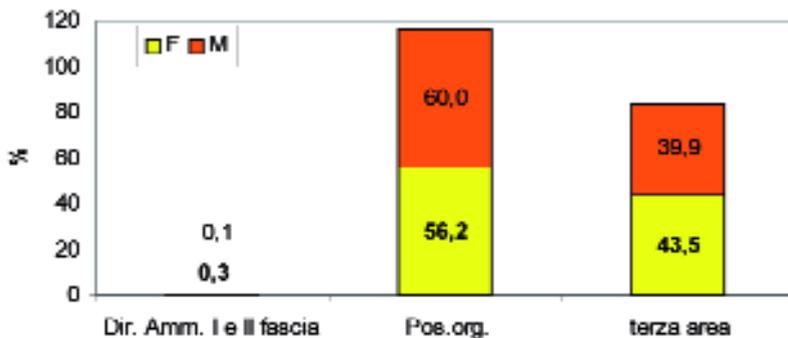


Fig. 5.20 Personale amministrativo a tempo indeterminato per genere e inquadramento (% sul totale delle donne e degli uomini)

■ Classificazione del personale nei dipartimenti

In questa sezione viene esaminata la distribuzione di genere del personale nei diversi dipartimenti in cui è suddivisa la rete Scientifica del CNR (Figg. 5.21- 5.22) per verificare (v. Figg. 5.24-5.25) l'esistenza di una correlazione tra numerosità e responsabilità "assegnate" alle donne nei vari Dipartimenti.

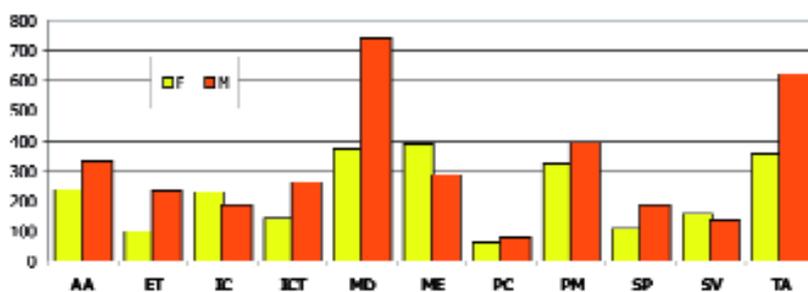


Fig. 5.21 Personale a tempo indeterminato per genere e dipartimento, al 2009 (le sigle nell'ordine corrispondono: Agroalimentare, Energia&Trasporti, Identità Culturale, Tecnologie dell'Informazione e Comunicazioni, Materiali e Dispositivi, Medicina, Patrimonio Culturale, Progettazione Molecolare, Sistemi di Produzione, Scienze della Vita, Terra e Ambiente)

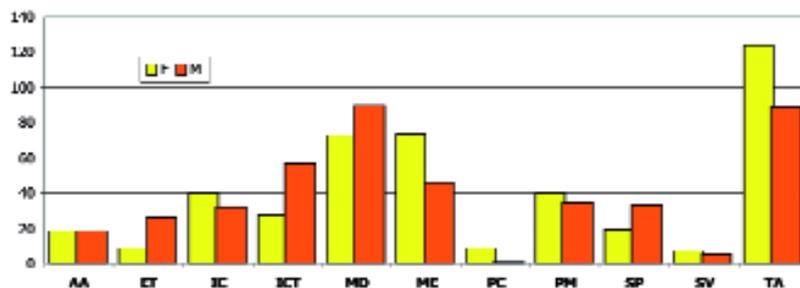


Fig. 5.22 Personale a tempo determinato per genere e dipartimento, al 2009 (Agroalimentare, Energia&Trasporti, Identità Culturale, Tecnologie dell'Informazione e Comunicazioni, Materiali e Dispositivi, Medicina, Patrimonio Culturale, Progettazione Molecolare, Sistemi di Produzione, Scienze della Vita, Terra e Ambiente)

5.2 Dirigenza

I dati analizzati in questo paragrafo mostrano come le donne trovino molta difficoltà a farsi spazio nella classe Dirigente del maggiore Ente di ricerca italiano. Da poco tempo, forse anche grazie alla decennale azione di informazione e formazione e alle azioni positive promosse e realizzate, si va realizzando non un vero e proprio cambiamento di tendenza ma un miglioramento costante verso la parità.

All'inizio dell'attività del CPO, come si può vedere nei primi poster realizzati, le posizioni di rilievo nell'Ente, (Direttori Istituti, Dirigenti centrali, membri di Commissioni di concorso, membri di Organismi non Governativi in cui il CNR è rappresentato ecc) erano appannaggio esclusivamente maschile: gli incarichi erano affidati per lo più a professori universitari in misura assai minore a personale CNR ed anche in quest'ultimo caso la scelta ricadeva prevalentemente sul genere maschile.

I risultati dell'azione di analisi dei dati e le successive sollecitazioni al riequilibrio della rappresentanza da parte del CPO hanno portato, alla familiarizzazione, con il concetto di pari opportunità della Dirigenza dell'Ente. Grazie soprattutto alla sensibilità di alcuni di essi, ed a seguito del recepimento delle Direttive Europee da parte del Governo italiano in termini di decreti attuativi di obblighi legislativi da ottemperare (congedi parentali, telelavoro), si è manifestata negli ultimi anni una sempre maggiore attenzione al problema della parità anche nel CNR.

Da parte nostra noi consideriamo questo un successo anche del nostro lungo e a volte oscuro lavoro che, oltre a gratificare le nostre eccellenze femminili in termini di maggiore presenza si sta rivelando utile anche ad introdurre nel management dell'Ente un punto di vista di genere, che certamente può aiutare a riequilibrare e orientare le scelte collettive.

Tuttavia alla data attuale la situazione è quella illustrata nella Fig. 5.23

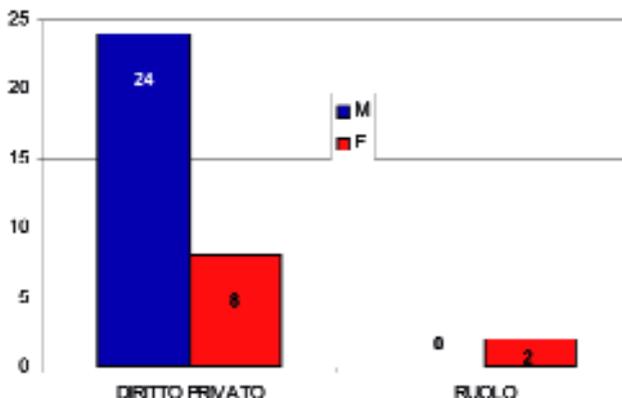


Fig-5.23 Incarichi dirigenziali di diritto privato e di ruolo nel CNR, 2010

Alla fine del 2001 è stata portata a termine la prima riforma del CNR che ha ridotto gli Organi da 300 a 108, mediante il loro accorpamento o scioglimento e l'istituzione di Sezioni Territoriali ove fosse stato necessario, ed ha consentito lo svolgimento dei concorsi internazionali dei Direttori e l'elezione dei Consigli Scientifici e dei Comitati di Istituto come previsto dai Regolamenti.

Di seguito si analizza per genere il *management* dell'Ente.

Il CPO ha posto a confronto i dati di genere precedenti al Decreto di riforma (Dlgs. 19/99) e quelli conseguenti ad esso da cui si vede che, a livello di nomine, il personale femminile al vertice degli organi è passato dall'7,6% al 3% e solo il 13% è stato nominato alla testa delle Sezioni Territoriali.

Prima della riforma

	TOTALE
Direttori di Istituto nominati	314 (su 317 previsti)

F	M	%
24	290	7,6

Dopo la riforma

	TOTALE
Direttori di Istituto nominati	106 (su 108 previsti)
Responsabili di Sezione territoriale nominati	131 (su 145 previsti)

F	M	%
3	103	3
17	114	13

Terza riforma

Nella Fig. 5.24 viene evidenziata la situazione a giugno 2008 dei Direttori, per genere e Dipartimento, quando stavano iniziando i concorsi per il rinnovo dei Direttori dei 107 Istituti CNR, secondo quanto previsto dai regolamenti del 2005.

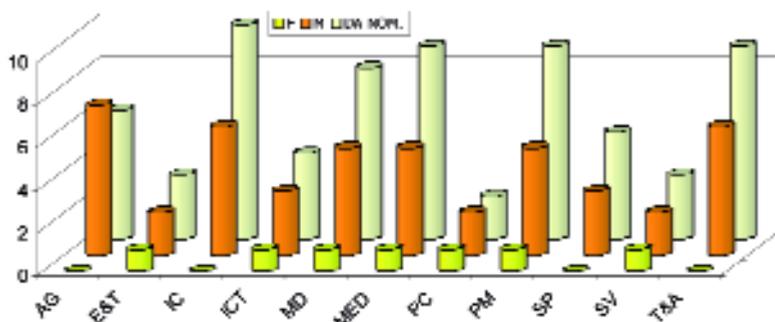


Fig. 5.24 Direttori Istituti CNR per genere (F=7, M=35) e Dipartimento al 13 giugno 2008 nei Dipartimenti AG, IC, SP e TA non ci sono Direttori donna)

Ad agosto 2010 la situazione illustrata con riferimento anche ai Dipartimenti è quella illustrata in Fig. 5.25

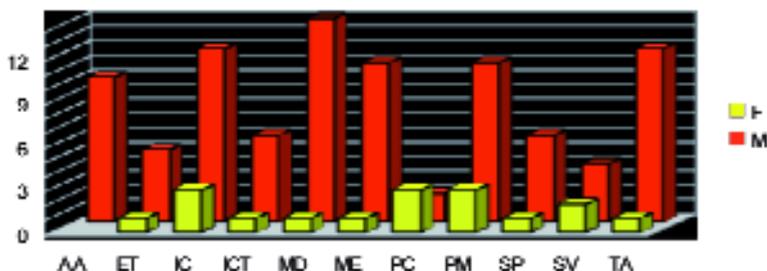


Fig.5.25 Direttori per Genere e Dipartimento ad agosto 2010 (17F e 93M)

Nel grafico di Fig. 5.26 per il Dipartimento Terra Ambiente (TA) si nota che, ad aprile 2009, tra i partecipanti al concorso per nove direttori di Istituto del Dipartimento, solo in uno di essi, e precisamente all'ISMAR, una donna è entrata nella terna degli idonei tra cui scegliere il vincitore, ma non è stata prescelta dalla Commissione. Questo esempio rende conto della difficoltà che le donne affrontano per affermarsi e, anche nei casi in cui abbiano ricoperto ruoli importanti di direzione (un chiaro esempio è costituito dai facenti funzioni). Il primo cambiamento di tendenza lo possiamo registrare solo alla fine del 2009.

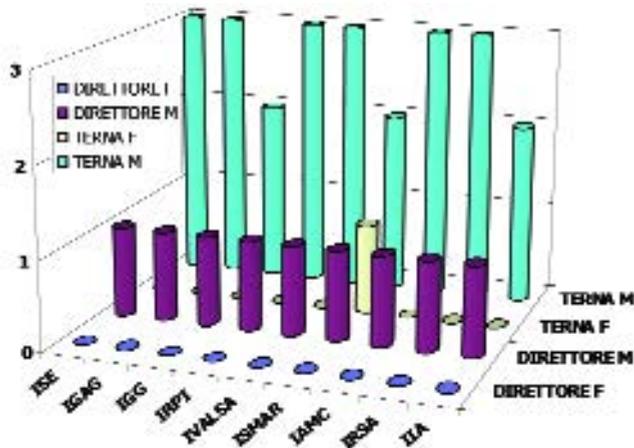


Fig. 5.26 – Analisi di genere delle terne di ricercatori ammessi ai concorsi per Direttore di 9 Istituti del Dipartimento Terra e Ambiente ad aprile 2009

Questa forma di discriminazione latente si avverte non solo nella rete scientifica ma anche al livello di tutti gli organi decisionali, nei quali da anni non si registra una rilevante presenza di personale femminile. Quando questo è accaduto, si è sempre trattato di incarichi a tempo determinato della durata di pochi mesi. Malgrado le notevoli capacità di alcune autorevoli figure manageriali femminili, non è stato consentito ad esse di esprimere un'azione complessivamente organica e produttiva nel tempo e ne è stata limitato il raggio di azione a discapito dell'interesse dell'Ente.

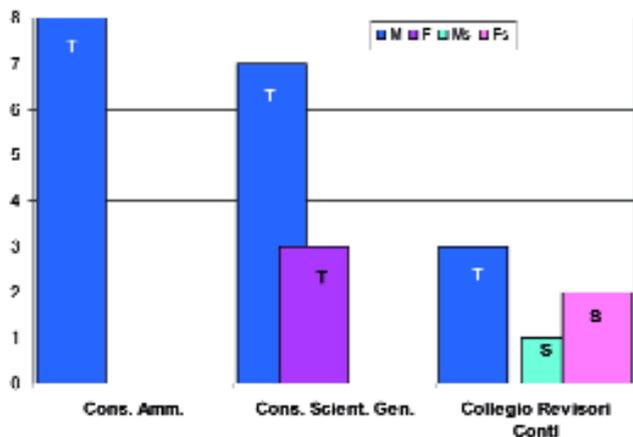


Fig. 5.27 Attuale composizione degli Organi decisionali per genere (M=Maschi, MS=Maschi supplenti, F=Femmine, FS=Femmine supplenti)

Un vero spreco di patrimonio umano Presidenza e Vicepresidenza sono state sempre appannaggio maschile e dei cinque Direttori Generali succedutisi nell'arco di dieci anni, solo in un caso, una donna (Dott.ssa Novella Coppa) ha ricevuto per più di un anno l'incarico, con rinnovi trimestrali o semestrali alternati.

La composizione degli organi decisionali è quella della Fig. 5.27 in cui si prendono in considerazione anche i supplenti nominati nel Collegio dei Revisori dei Conti.

Per quanto riguarda le Nomine dei Direttori dei Dipartimenti, i Responsabili dei Progetti Dipartimentali e i componenti dei Consigli Scientifici Dipartimentali la situazione è quella illustrata nelle Figg.5.28 -5.30.

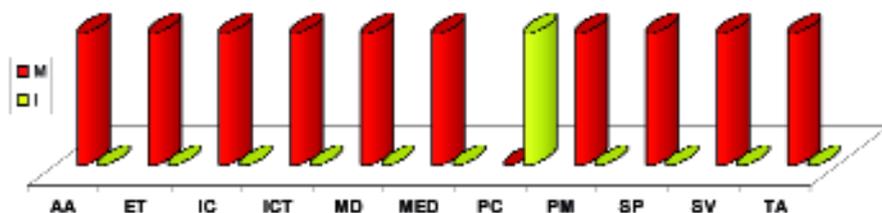


Fig. 5.28 Direttori degli 11 Dipartimenti per genere

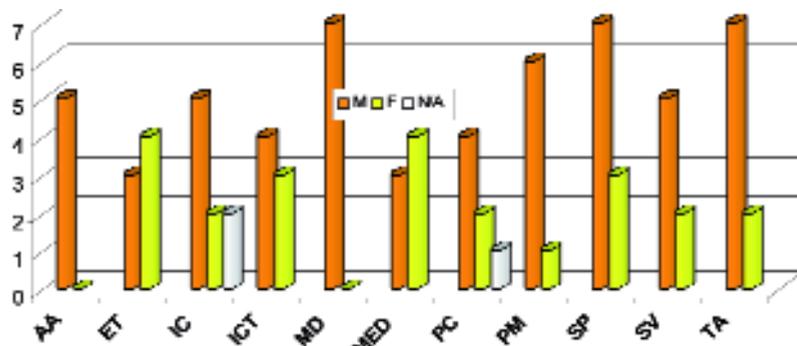


Fig. 5.29 Responsabili di Progetti Dipartimentali per genere (N/A = non assegnati): in due Dipartimenti Agricoltura (AA) e Materiali e Dispositivi (MD) non ci sono rappresentanti donne.

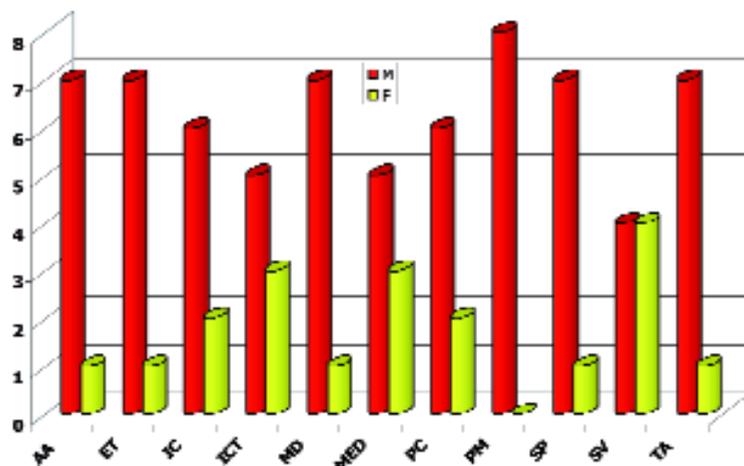
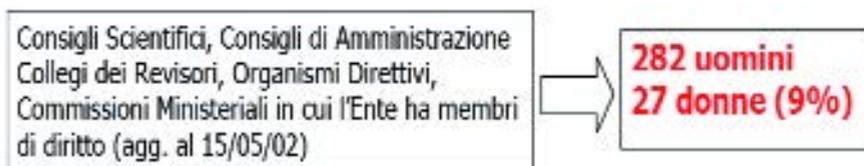


Fig. 5.30 Componenti dei Consigli Scientifici di Dipartimenti. Nel dipartimento di Progettazione Molecolare non ci sono rappresentanti donne mentre in quello di Scienza della Vita sono al 50%.

■ Riequilibrio della presenza femminile in Organismi esterni

Già nel 2002 era stata fatta una indagine per rilevare la scarsa presenza delle donne nominate in Organi esterni al CNR nei quali era prevista la presenza di rappresentanti dell'Ente. La situazione al maggio 2002 era quella visibile nello schema seguente:



Visto il grande scarto numerico tra le nomine maschili e femminili, il CPO ha ritenuto importante attivare una serie di azioni positive che riducesse l'evidente squilibrio e rendesse meno evidente la discriminazione. Infatti la partecipazione di una ricercatrice a queste esperienze professionali esterne all'Ente, le consentirebbe una ulteriore maturazione professionale e una esperienza non consueta di rapporti umani e conoscenza di problematiche generali, dalle quali viene normalmente esclusa e le cui soluzioni possono essere trasferite positivamente nell'Ente stesso. Inoltre la partecipazione a commissioni o consigli di Amministrazioni di vari Enti costituisce non solo una evidente opportunità formativa (evidentemente per maschi e femmine) ma una volta concluso il mandato, le esperienze gestionali acquisite possono essere facilmente comunicate e trasmesse anche ad altri colleghi/e.

Nelle Figg. 5.31, 5.32 seguenti si può vedere l'andamento per genere delle nomine di rappresentanti CNR in organismi non governativi: il personale femminile non è stato quasi mai nominato, anzi si è privilegiato piuttosto di fare nomine di personale non CNR ma universitario.

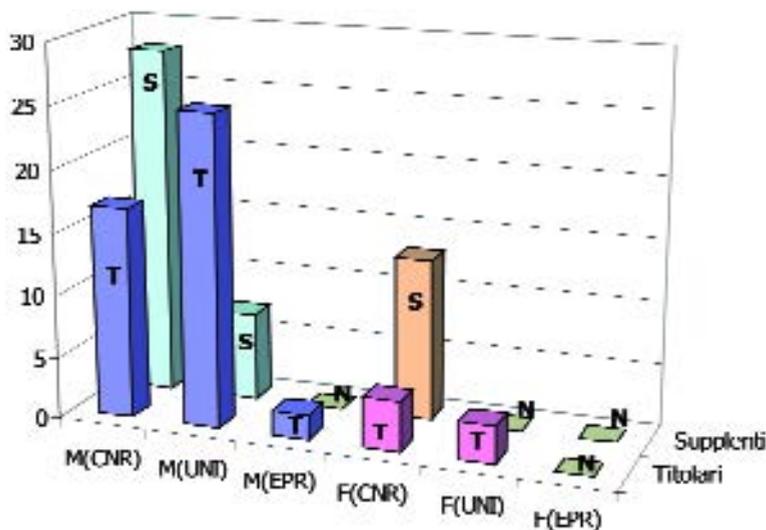


Fig. 5.31 Nomine CNR in Organismi non Governativi e loro suddivisione secondo l'Ente di provenienza dei nominati nel 2007 [Titolari: M=44 F=7, Supplenti M=35 F=16]

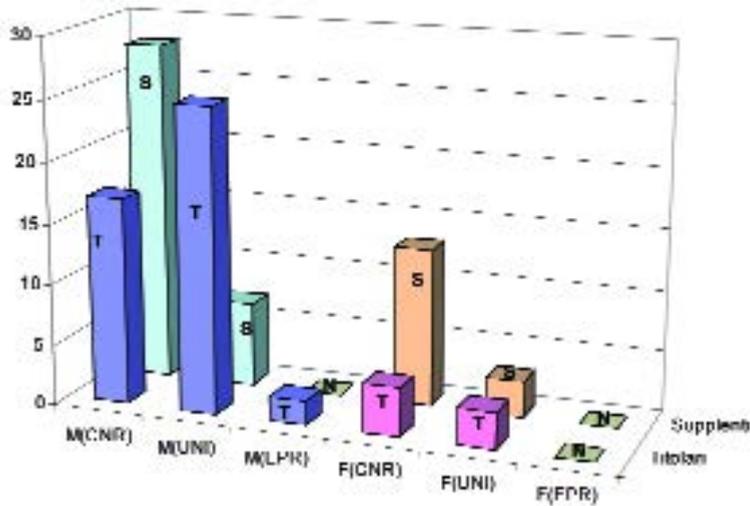


Fig. 5.32 Nomine CNR in Organismi non Governativi e loro suddivisione secondo l'Ente di provenienza dei nominati nel 2009 [Titolari: M=44 F=8, Supplenti M=37 F=11]

Questo spesso si verifica anche nelle commissioni di concorso con l'evidente scusa che non sempre ci sarebbero a disposizione professionalità specifiche. Il CPO è più volte intervenuto con lettere per sollecitare un intervento su questa consuetudine, chiedendo regole trasparenti e certe attraverso le quali le donne potessero avanzare le proprie candidature.

L'insistenza su questo tema, che riteniamo una azione positiva di alto interesse per le ricercatrici, ha avuto come conseguenza che, con Delibera n.138/2009 del 15/7/2009, è stato modificato il disciplinare per la individuazione delle nomine, per le quali è previsto il curriculum dei partecipanti. (v. Appendice 6).

Nei due grafici sono schematicamente rappresentate le nomine per genere relative al 2007 (Fig.5.31) e quelle conseguenti all'azione del CPO del 2010 (Fig. 5.32). C'è ancora da lavorare, ma un passo in avanti è stato fatto.

Sostanzialmente non è cambiato ancora molto. Pertanto nella Fig. 5.33 seguente si illustra la distribuzione delle nomine di M e F per tipologia di struttura di destinazione sempre nel 2009. Un passo avanti non significa che si possa registrare un cambiamento quantitativo così rilevante da modificare il quadro statistico).

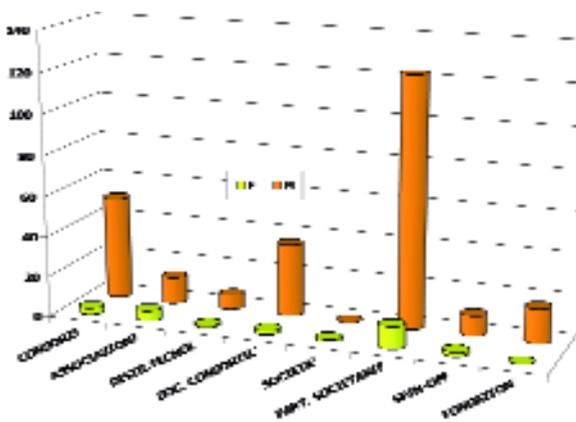


Fig. 5.33 Rappresentanti CNR in Altri Organismi per genere nel 2009 (M=257, F=25)

5.3 Statistiche delle Carriere

I dati del grafico in Fig. 5.34 si riferiscono a ottobre 2010 e mostrano la consistenza numerica dei ricercatori CNR divisi nelle tre fasce e nei due generi; si nota che, sempre nei tre livelli, i ricercatori maschi superano il 58% del totale e per la prima fascia addirittura l'80%.

Si è visto che dove gli incarichi sono nominativi e non per merito comparativo, la carriera delle ricercatrici è colma di difficoltà. Ci sono muri da sormontare anche se all'interno di ogni singola area disciplinare ci sono delle eccellenze, delle vincitrici di premi internazionali di prestigio, anche se le donne costituiscono l'ossatura di sostegno del proprio ambiente lavorativo. Nonostante ciò, difficilmente tutto questo si traduce in riconoscimento generale. Si dice che in un gruppo di ricerca la leadership viene attribuita spontaneamente dai colleghi di lavoro, ma sappiamo bene che non sempre è così soprattutto se non si viene coinvolti in esperienze lavorative professionalizzanti.

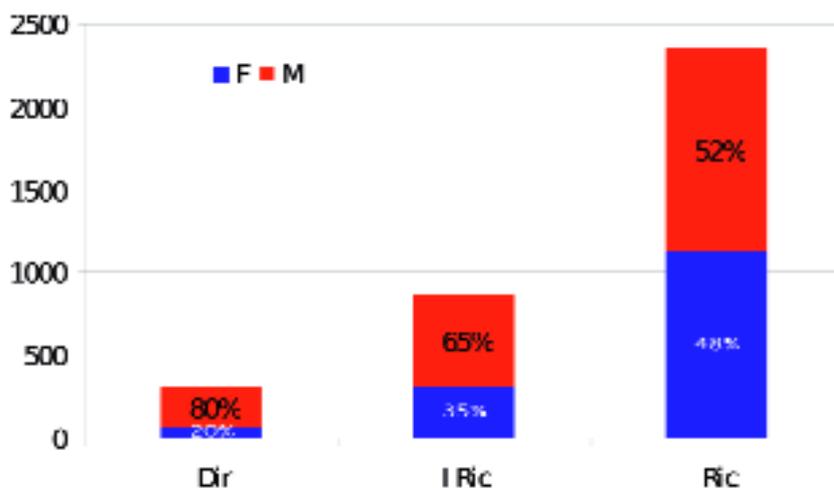


Fig. 5.34 Distribuzione percentuale dei primi tre livelli dei ricercatori per genere

L'assegnazione degli incarichi, che costituiscono talvolta parte fondamentale del curriculum vengono di rado attribuiti alle donne ricercatrici e non spesso devono accontentarsi di ruoli di secondo piano, che pur non essendo sempre un ripiego comunque le confinano in un ambiente chiuso da cui potrà emergere con difficoltà e solamente attraverso una determinazione fuori dal comune.

Questo è vero in tutte le discipline? Ci sono delle discipline o dipartimenti aggreganti pluridisciplinari che non rispondono a queste regole? Abbiamo esaminato la rapidità di carriera delle donne ricercatrici per livello e per gli undici dipartimenti e che riportiamo schematicamente.

All'inizio della carriera all'incirca donne e uomini partono con uguali chances, ma via via che si va più in alto nel livello c'è una brusca ma inesorabile limitazione nella carriera delle donne sia ricercatrici che tecnologhe, che tende a zero in alcuni dipartimenti (Fig.5.35).

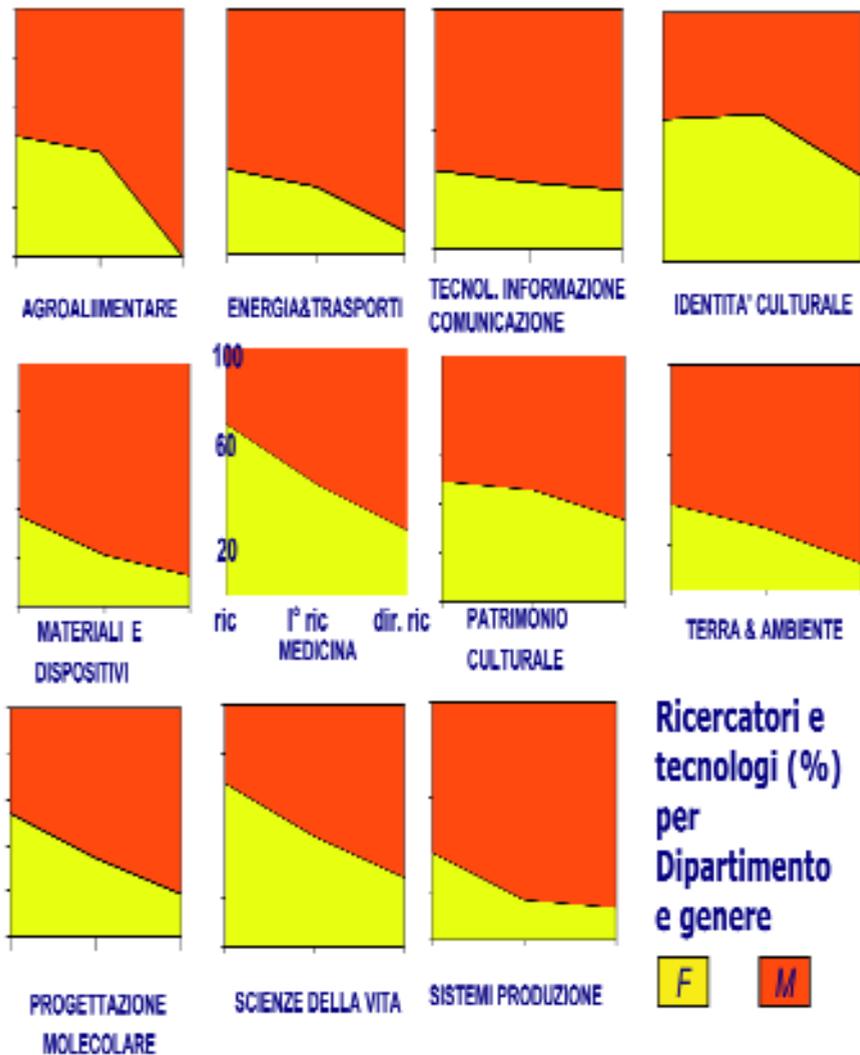


Fig. 5.35 Analisi della carriera dei ricercatori e tecnologi dal livello III al livello I per genere e dipartimento

5.4 Statistiche dei concorsi: vincitori e commissioni

Nei grafici di Fig.5.36-5.40 viene analizzata la composizione delle commissioni dei concorsi che sono stati espletati al CNR nell'arco degli anni 2000 - 2009.

Questa analisi permette una verifica dei risultati dei molteplici interventi del CPO relativi alla corretta applicazione del l'art. 57 comma 1 lettera a) del D.L. 30 Marzo 2001 n.165 che prevede che almeno un terzo dei componenti di una commissione di concorso pubblico sia donna. La legge così recita: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e)".*

Il CPO attribuisce a questa norma un ruolo cruciale: la presenza femminile nelle commissioni ha infatti il compito di riequilibrare il giudizio complessivo sui candidati, anche impedendo discriminazioni nei confronti di quelle candidate che, avendo dovuto adempiere, nel corso della propria vita lavorativa, anche a doveri di tipo sociale, hanno ritardato o procrastinato la loro produzione scientifica. Nel nuovo disciplinare in Appendice 6 (Delibera CdA/CNR n. 242 del 2 dicembre 2009) è stata introdotta una norma che consente di riequilibrare tali giudizi discriminatori.

Sulla base di queste convinzioni più volte il CPO è intervenuto sulle problematiche della composizione delle commissioni con numerose lettere ed appositi rilievi in tutte le occasioni ufficiali, ribadendo che quando si parla di "almeno un terzo" questo corrisponde ad un componente in una commissione a tre componenti, ma a circa due (1,7) per cinque componenti e circa tre (2,3) per sette componenti. Troppo spesso questi valori vengono assunti per difetto; questo ragionamento vale anche per la componente maschile.

Non è corretto affermare che la mancata scelta delle componenti femminili sia dovuta alla carenza di nominativi per alcune aree disciplinari. Il CPO ha dimostrato, con specifiche elaborazioni che in tutte le discipline esiste una presenza femminile altamente qualificata ed il nuovo disciplinare lo ha acquisito. Di conseguenza, prima delle nomine, occorre predisporre elenchi per disciplina scientifica e genere, in modo tale da aumentare la trasparenza delle procedure di composizione delle commissioni. Lo stesso metodo deve essere applicato per i Presidenti delle Commissioni: dal 2000 al 2010 si è passati dal 90% al 68% di nomina di Presidenti uomini e da 9,9% al 32% di Presidenti donne.

L'analisi che segue mostra prima il quadro complessivo sulla regolarità delle commissioni e sui presidenti di commissione, e poi la situazione per ogni livello concorsuale, che in assenza di una analisi precisa sui membri supplenti delle commissioni, il CPO ha sempre fatto notare che la commissione di concorso dovrebbe avere sempre come membri supplenti sia una donna che un uomo, in maniera tale da poter sostituire l'eventuale commissario dimissionario con un altro dello stesso genere, questo al fine di garantire sempre la regolarità della commissione stessa.

La legenda dei grafici è la seguente: meno di 1/3D (commissioni in cui non viene rispettata la legge); 1/3D (commissioni in cui viene rispettata la legge); più di 1/3D (commissioni in cui viene rispettata la legge, anzi le donne sono in numero maggiore).

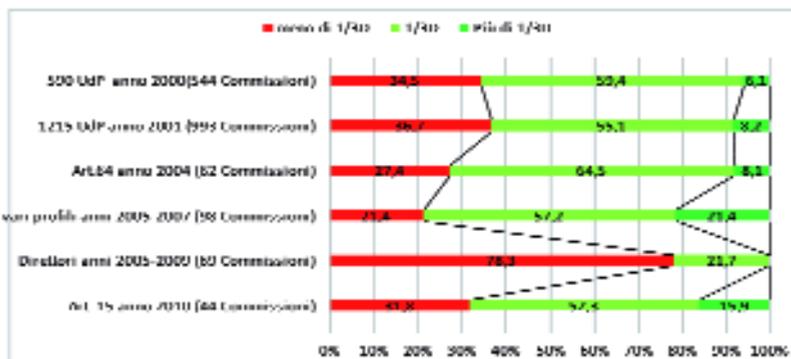


Fig.5.36 Regolarità della composizione delle Commissioni di Concorso analizzate dal 2000 al 2009 in base al numero di componenti.

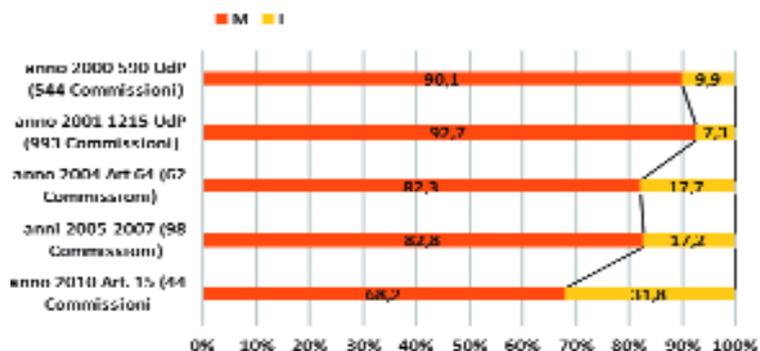


Fig 5.37 Presidenti di Commissione dal 2000 al 2009 per genere

Si è anche voluto esaminare se c'era correlazione tra composizione di commissioni e tipologia dei concorsi (per profilo e livello).

Questo per individuare se esistessero elementi oggettivi in grado di dimostrare l'intenzione di limitare o discriminare l'avanzamento di carriera. Poiché le commissioni di concorso non sono spesso a norma, è necessario effettuare azioni positive da parte dei CPO per riequilibrare questo andamento.

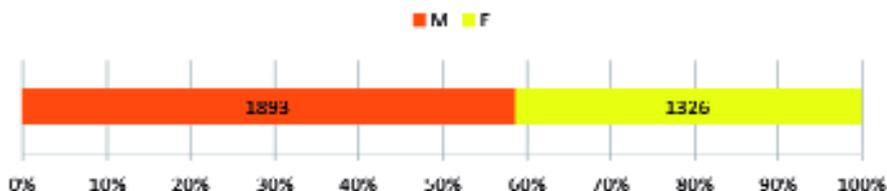


Fig. 5.38 Vincitori dei Concorsi 1999-2008 per genere

Come si vede nella Fig. 5.38 c'è una netta prevalenza, nel periodo 1999-2008, dei vincitori di concorso M (58%) rispetto alle vincitrici di concorso F (42%).

Questa sproporzione è complessiva su tutti i livelli e profili (I-IX).

Il CPO per questo motivo ha analizzato la regolarità delle Commissioni di Concorso in base ai componenti e distinte in livelli e profili.

Nella Fig. 5.39 si vede in modo grafico la composizione delle Commissioni per genere e quindi la loro regolarità e nella Fig. 5.40 successiva la consistenza numerica e per genere dei Presidenti di tutte le commissioni esaminate.

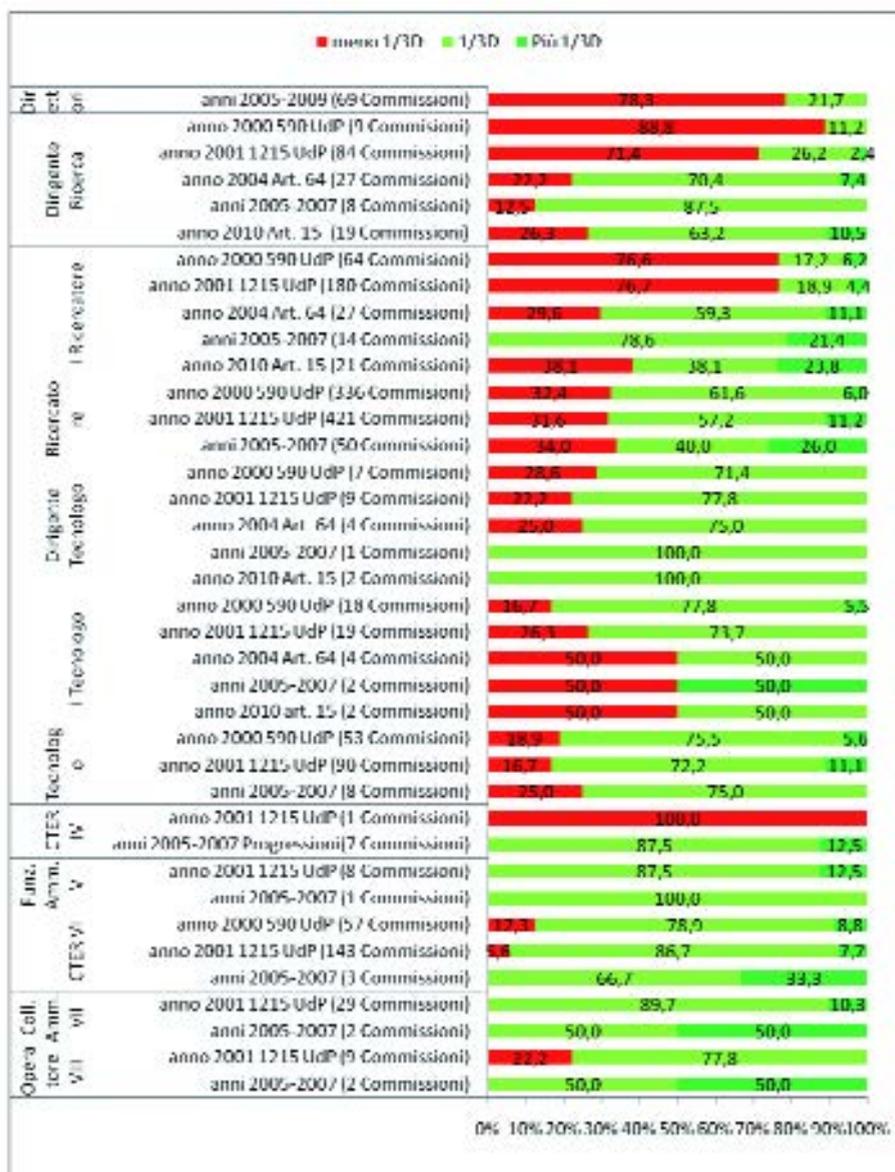


Fig.5.39 Regolarità della composizione delle Commissioni di Concorso analizzate dal 2000 al 2009 in base al numero dei componenti, distinti per livelli e profili.

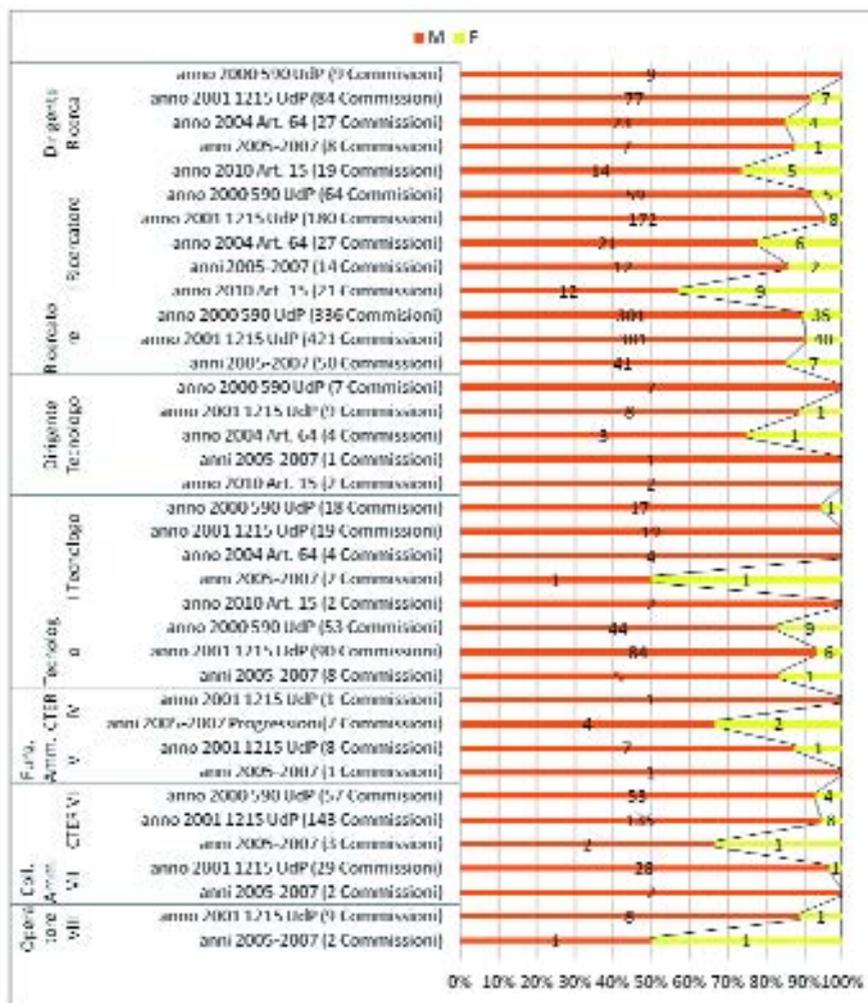


Fig.5.40 Presidenti di Commissione dal 2000 al 2009 per genere, distinti per livelli e profili.

Si ritiene che l'analisi condotta sulle commissioni ha portato alla definizione di una nuova procedura per il reclutamento e le progressioni in carriera del personale, nella quale si è risolto, a livello di Ente, di adottare il codice Minerva (vedi §1.2 e Delibera 242/09) e di predisporre un albo di esperti, interni ed esterni, divisi per livello e per area disciplinare, che verrà adottato per definire le commissioni nelle prossime tornate concorsuali.

Nei grafici che seguono (Figg. 5.41-5.42) si analizzano i concorsi svolti al CNR nel periodo 1999 - 2008, mettendo in evidenza i vincitori per genere, livello e profili, sia nella loro totalità che distinti per gli anni in cui sono stati banditi i concorsi.

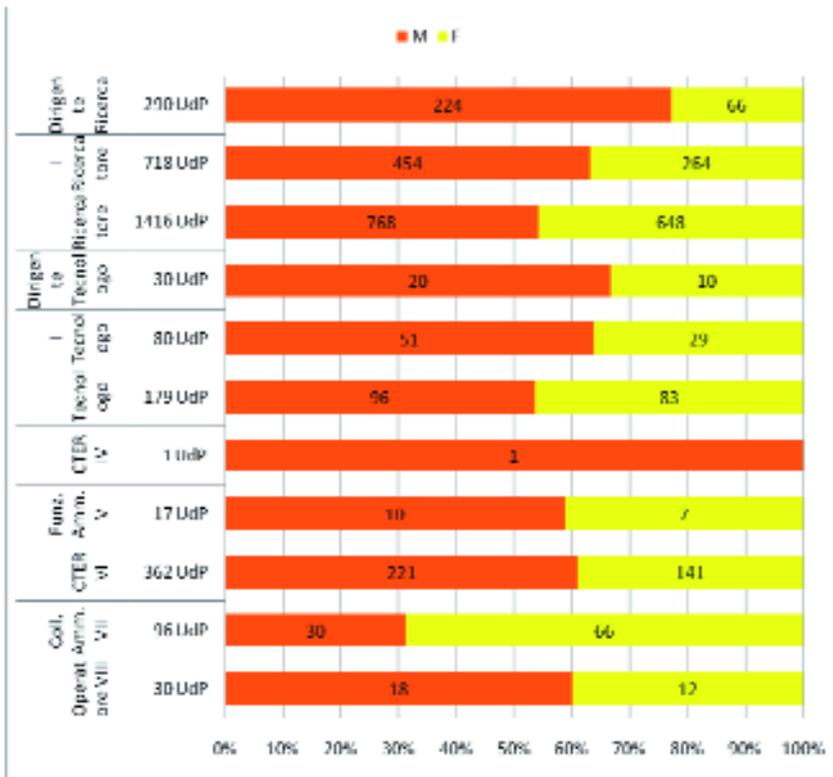


Fig 5.41 Vincitori di Concorso dal 2000 al 2009 per genere, Profilo e Livello, nella loro totalità

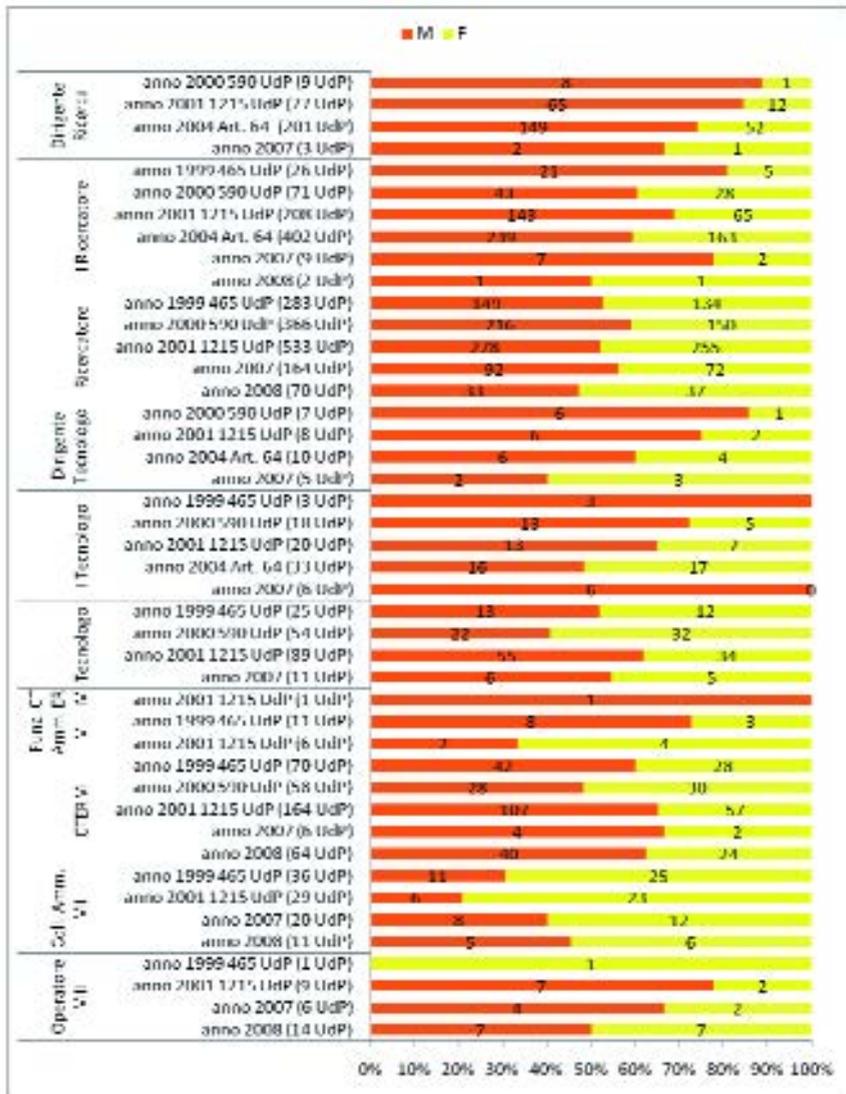


Fig 5.42 Vincitori di Concorso dal 2000 al 2009 per genere, Profilo e Livello, distinti per gli anni in cui sono stati banditi i concorsi.

In particolare sono stati analizzati i risultati dei concorsi, conclusi nel 2006, per il passaggio di livello del Personale scientifico e tecnologico dell'Ente da un punto di vista di genere (art.64 CCNL 1998-2001). A fronte di una consistente partecipazione di concorrenti donne (F) soprattutto per il secondo livello (I Ricercatore e I Tecnologo), le percentuali delle idoneità diminuiscono per I Ric.F (-1,5), I Tecn.F (-1,3) e Dir. Ric.F (-1,9) mentre aumentano quelle per i Dir. Tecn.F (+8,2).

Nella prima fase concorsuale le percentuali delle vincitrici aumentano rispetto alle idoneità nel caso di I Ric.F (+1,4) e per i Dir.Ric.F (+3,5) mentre diminuiscono per i I Tecn.F (-16,7) e per i Dir.Tecn.F (-3,5).

Sono stati esaminati infine i risultati derivanti dall'assegnamento, agli idonei del precedente concorso, degli ulteriori posti messi a disposizione dall'Ente, a seguito

di accordi sindacali, sul budget previsto per la seconda tornata; le percentuali dei vincitori (F) rispetto alla prima fase diminuiscono per I Ric.F (-1,6) e Dir.Ric.F (-11,6), mentre aumentano per I Tec.F (+29,2) e Dir.Tec.F (+16,7).

	Domande		Idonei		Vincitori prima accordo		Vincitori aggiuntivi	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
I Ric.	59,1	40,9	60,7	39,4	59,2	40,8	60,8	39,2
ITeca	42,1	58	43,3	56,7	60	40	30,8	69,2
DirRic	73,3	26,7	75,2	24,8	71,7	28,3	83,3	16,7
Dir'Tec	71,4	28,6	63,2	36,8	66,7	33,3	50	50

Tab. 5.1 Concorrenti, idonei e vincitori per genere (M, F) nei concorsi relativi all'art.64 CCNL 1998-2001

Il grafico relativo seguente Fig. 5.43 mostra più chiaramente l'andamento dei concorsi ex art. 64 CCNL 1998-2001.

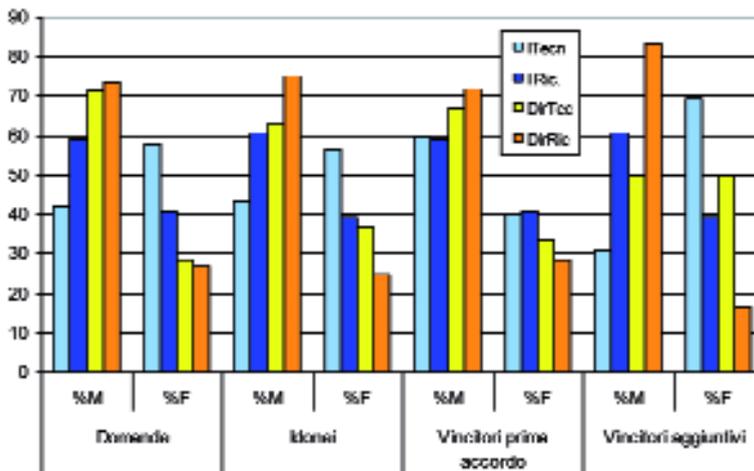


Fig.5.43 Concorrenti, idonei e vincitori per genere dei concorsi ex Art. 64.

Nella Tab. 5.2 (vedi anche la Fig. 5.44) sono stati analizzati i concorrenti per anzianità di servizio (>12 anni e <12 anni); in questo caso non ci sono grosse differenze tra idonei e vincitori tranne che per i Dir. Tec. F dove accade che ci sono 0% vincitrici rispetto al 25% di idonee con anzianità di servizio <12 anni. Viceversa c'è un trend positivo per le ricercatrici con anni di servizio sempre <12 in quanto le Dir. Ric. F risultano vincitrici per il 53,8% rispetto al 40,9% di idonee.

		M Idonei	M Vincitori	F Idonei	F Vincitori
		%	%	%	%
I Ric.	>12 a	57,5	56,7	42,5	43,3
	<12 a	64,1	64,5	35,9	35,5
I Tecn.	>12 a	76,9	77,8	23,1	22,2
	<12 a	35,2	37,5	64,8	62,5
Dir. Ric.	>12 a	77,2	75,3	22,8	24,7
	<12 a	59,1	46,2	40,9	53,8
Dir. Tecn.	>12 a	54,5	50	45,5	50
	<12 a	75	100	25	0

Tab. 5.2 – Idonei e vincitori per genere all’art.64 CCNL 1998-2001

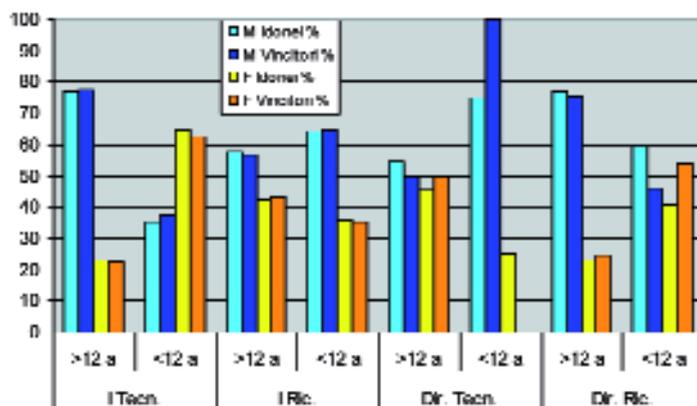


Fig. 5.44 Idonei e vincitori per genere e anno di assunzione

■ Progetti di ricerca libera

È stato infine dato uno sguardo di genere anche all’assegnazione di fondi alle proposte di RSTL (Ricerca Scientifica a Tema Libero), presentate nel 2006.

Questi progetti sono temi liberi di ricerca chiamati anche curiosity driven, proposti dai ricercatori, che sono stati sottoposti per un finanziamento su Fondi ordinari. I risultati sono stati poco soddisfacenti in quanto molte proposte sono state giudicate idonee, ma alla fine non sono state finanziate come si è visto nel grafico di Fig. 5.45. In esso vengono mostrate le percentuali delle proposte idonee e non idonee e finanziate e non finanziate per genere.

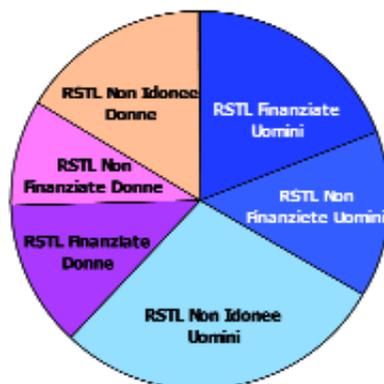


Fig. 5.45 Dati Complessivi delle RSTL per genere

Il grafico (Fig. 5.46) seguente fa l'analisi per una singola area disciplinare quella delle scienze fisiche.

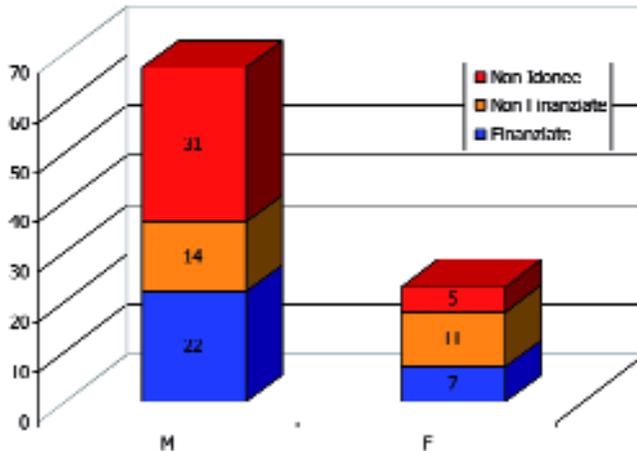


Fig.5.46 RSTL proposte, idonee, finanziate e non finanziate per genere nell'area disciplinare delle Scienze Fisiche (M=67proposte Non ID=33%,Non Fin.=21%, Fin 46% e F=23proposte Non ID=30%,Non Fin.=47%, Fin 21%)

5.5 Statistiche sul salario accessorio

Il "salario accessorio" È una parte della retribuzione derivante da indennità per particolari incarichi e responsabilità che concorre in maniera significativa ad aumentare il salario. Questo tipo di integrazione costituisce materia di contrattazione sindacale aziendale (va oltre la contrattazione nazionale) ed è rivolta principalmente al personale tecnico e amministrativo.

Può essere molto interessante rilevare che anche su questo versante "discrezionale", costituito da indennità premiali legate alla produttività, allo straordinario al maggiore orario di lavoro, alle maggiori responsabilità assegnate dal dirigente, esistono sensibili differenze di trattamento retributivo tra donne e uomini. Infatti su questa parte dello stipendio (si chiama salario perché ha un'origine aziendale e segue un chiaro modello di produttività ed efficienza che andrebbe premiata con una maggiore corresponsione di salario) si riscontrano differenze retributive evidenti anche se il rispetto dell'apparente parità salariale non lo evidenzerebbe.

Si potrà infatti sempre sostenere che la responsabilità (che si traduce in termini di indennità e quindi spesso di consistenti aumenti anche arretrati) sono assegnate ai livelli già più alti (peccato che siano quasi sempre maschili) ma che non per questo si opera una discriminazione. Non tutte le discriminazioni sono palesi e da

una analisi di genere sul salario accessorio lo possiamo invece rilevare. Infatti già nel 2001 una indagine sul salario medio per genere e per livello aveva individuato questa anomalia (Fig. 5.49), anche in quei livelli del personale tecnico ammini-

LAUREATA
IN CHIMICA
CERCA
FORMULA
MAGICA
PER TROVARE
LAVORO.



strativo dove la presenza delle donne era più consistente.

Analogamente nel grafico seguente Fig. 5.47 si vede la situazione del personale tecnico a tutti i livelli e il salario accessorio medio.

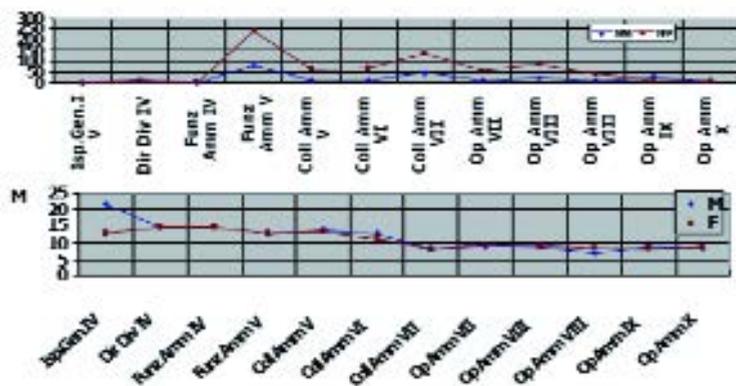


Fig. 5.47 Personale Amministrativo al 31.12.01 per livello, genere e salario accessorio medio

Di seguito Figg. 5.48-5.59 si esaminano tutti i dati sul salario accessorio per genere riferiti al 2009.

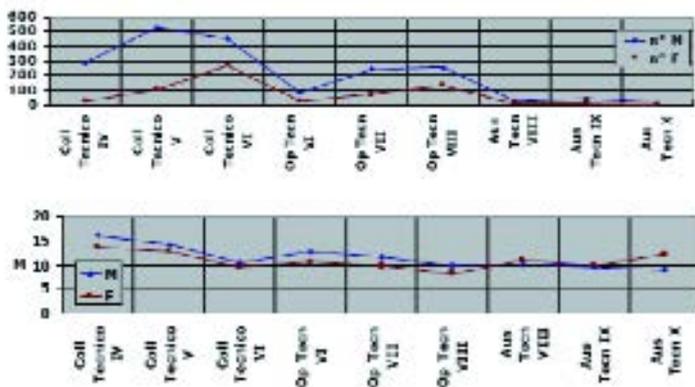
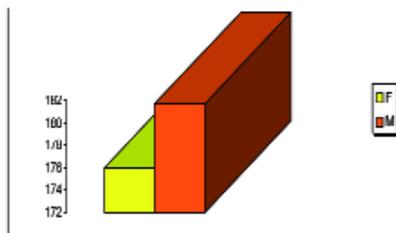


Fig. 5.48 Personale Tecnico al 31.12.01 per livello, genere e salario accessorio medio

Indennità di Sede disagiata

Fig. 5.49 Personale che ha usufruito dell'indennità nel 2009, per genere



Indennità di Reperibilità

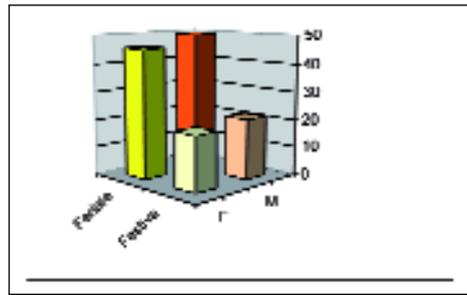


Fig. 5.50 Personale che ha usufruito dell'indennità nel 2009, per genere

Indennità di Maneggio Valori

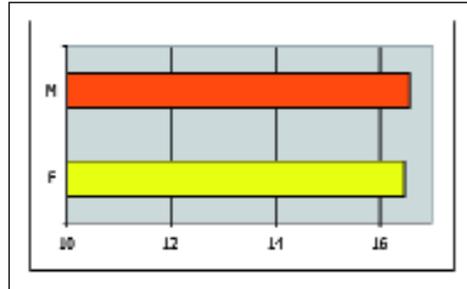


Fig. 5.51 Personale che ha usufruito dell'indennità nel 2009, per genere

Indennità di mansione

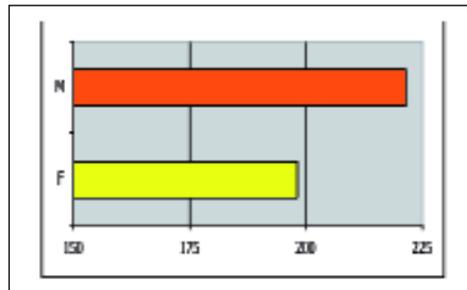


Fig. 5.52 Personale che ha usufruito dell'indennità nel 2009, per genere

Indennità di turno

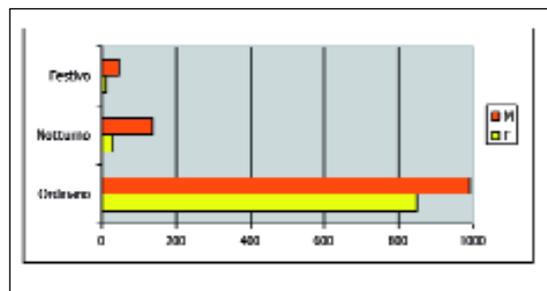


Fig. 5.53 Personale che ha usufruito dell'indennità nel 2009, per genere

Straordinario

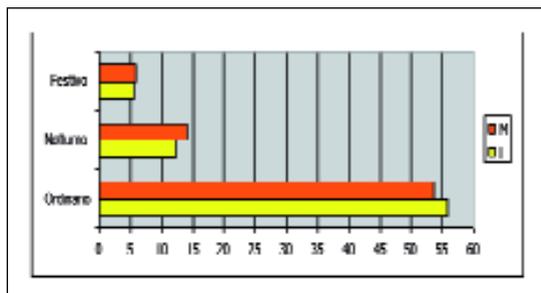


Fig. 5.54 Ore di straordinario effettuate nel 2009, per genere e tipo

Indennità direzione di strutture di particolare rilievo

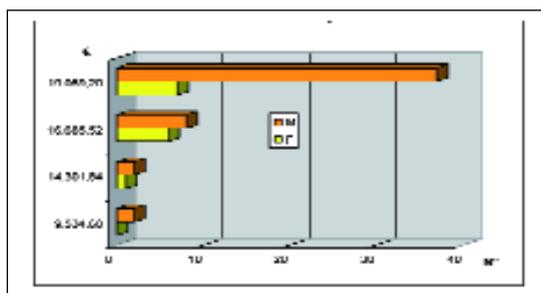


Fig. 5.55 Ammontare della dell'indennità goduta nel 2009, per genere

5.6 Statistiche sulla formazione

Si è più volte accennato all'importanza che riveste, a nostro parere la formazione in senso generale, per acquisire professionalità spendibili nella propria attività e per la propria carriera.

La possibilità di accedere è aperta a tutti, anche se ultimamente alcune formule di formazione cominciano a prevedere un curriculum adeguato alla tipologia di corso da svolgere.

La formazione nel CNR è regolata da un accordo sindacale che differenzia una formazione di tipo generale da una di tipo individuale, per la quale vengono stanziati dei fondi appositi previsti dai CCNL.

Le iniziative poste in essere vengono classificate e gestite a livello centrale sulla base di alcuni criteri oggettivi che poi determinano l'assegnazione dei fondi. Nei grafici di Fig. 5.56 e 5.57 sono descritte le ore di formazione annue per persona e per genere di cui il personale ha usufruito nel 2008 e 2009. Non ci sono dati informatizzati precedenti su cui effettuare delle analisi.

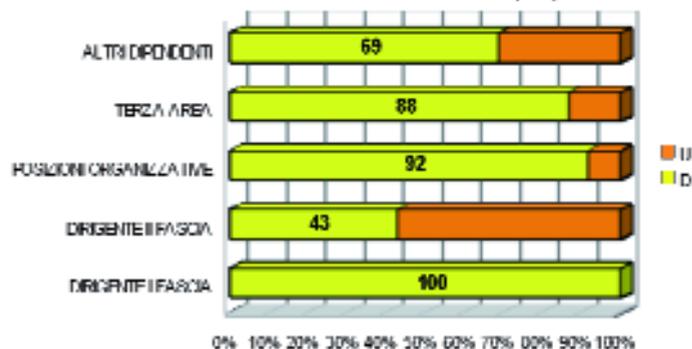


Fig. 5.56 Fruizione della formazione nel 2008 (h/a/persona) per profili e genere

Nel 2010, grazie all'intervento del CPO, è stata inserita nella tipologia di formazione generale anche quella sulle Pari Opportunità, che consentirà di sperimentare i risultati che questa forma di accrescimento culturale del personale e della Dirigenza dell'Ente potrà avere per la diffusione di una maggiore sensibilità nei confronti di tale problematica.

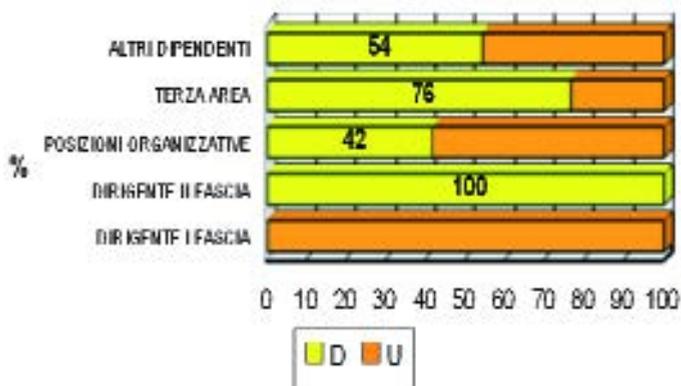


Fig. 5.57 Fruizione della formazione nel 2009 (h/a/persona) per profili e genere

PARTE QUARTA

UNO SGUARDO AL FUTURO

G. Liberati

6. ASPETTI CRITICI E PROBLEMI APERTI

In questi ultimi anni i mutamenti sociali ed economici hanno investito il mondo del lavoro e ne hanno modificato profondamente le caratteristiche. Le diverse forme di precarietà lavorativa, dalle chiamate a termine, ai co.co.co e ai co.co.pro, hanno sicuramente modificato le aspettative di vita di milioni di persone e delle donne, in particolare. Di fronte alle ristrutturazioni nel privato, al taglio dei bilanci nel settore pubblico e alle difficoltà di stabilizzazione del percorso lavorativo, le donne fanno più fatica ad avanzare richieste di carattere sociale. I movimenti femminili complessivamente arretrano, i CPO nei luoghi di lavoro, con scarse dotazioni e disponibilità finanziarie, fanno fatica a far sentire e difendere la voce delle donne. In questo quadro le tematiche nate sulla spinta delle richieste avanzate in precedenza hanno mostrato un visibile appannamento e una perdita di incisività. Chi ha il coraggio di reclamare l'applicazione del part-time (utilizzato prevalentemente dalle donne nello sforzo estremamente difficile ed oneroso di conciliare lavoro ed impegni domestici)? Nella attuale crisi economica con la decurtazione di uno stipendio già impoverito e con i contributi pensionistici dimezzati ci si può permettere di farlo?

La riflessione si impone perché i processi di emancipazione delle donne attraverso il lavoro non sono evidentemente un fatto acquisito e scontato. Si deve, quindi, tornare a mettere il lavoro e le sue problematiche al centro delle iniziative future.

Per quanto riguarda l'effettiva possibilità di far sentire la propria voce nella gestione ed amministrazione del CNR, va sottolineato come il CPO non sia stato quasi mai consultato per materie di pertinenza specifica degli enti di appartenenza (ad esempio, nel CNR, non c'è stata consultazione in materia di politica di ricerca e di personale).

Si può concludere questa breve panoramica con uno sguardo al futuro e con la proposta di alcune possibili future azioni positive:

- Realizzazione di un'indagine conoscitiva sul personale dipendente e sulle condizioni di pari opportunità al suo interno. Tale indagine si potrebbe realizzare con un questionario in forma elettronica.
- Promozione di attività di formazione del personale su competenze "deboli" ma necessarie per svolgere il proprio lavoro (ad esempio, le donne sono spesso "dipendenti" rispetto a competenze di informatica, ecc.).
- Mantenimento di un osservatorio permanente sul bilancio di genere (promuovendo sistematicamente la raccolta e l'elaborazione di dati relativamente a questa tematica).
- Attivazione di iniziative che coinvolgano materie di pertinenza specifica dell'ente di appartenenza (politica della ricerca e del personale).
- Avvio di iniziative atte a proporre modelli positivi e ad incoraggiare le donne verso studi scientifici e tecnici. C'è, infatti, la necessità che un numero maggiore di giovani si avvicini a queste aree del sapere, come ha rilevato anche la UE in alcuni rapporti (Commissione Europea 2004- 2007).

- Promozione di iniziative che possano suggerire modelli e ruoli diversi rispetto a quelli imperanti sui media, soprattutto per le donne. Le ricerche correnti in scienze sociali¹ mettono in evidenza come l'orientamento verso un certo tipo di studi non dipenda solo dalle abilità cognitive ma anche da fattori motivazionali. Tali fattori sono correlati alla concezione di sé e alla consapevolezza della propria capacità, all'immagine che si ha della scienza e della tecnologia e allo sviluppo dei propri interessi. Questo significa che le motivazioni e gli interessi si possono orientare e costruire.

Il CNR può fare molto a questo riguardo. Iniziative atte a presentare il lavoro svolto dalle ricercatrici, il loro ruolo in importanti scoperte scientifiche, ma anche, semplicemente, ad avvicinare le ragazze al lavoro di ricerca, al conoscerne le possibilità e le soddisfazioni, potrebbe essere un contributo in questa direzione.

6.1 I problemi aperti nell'organizzazione del lavoro

In questo paragrafo si approfondiscono alcuni temi legati al lavoro ed alla sua organizzazione al fine di conciliare questo con le esigenze personali e familiari.

■ **Telelavoro**

Il telelavoro, costituisce una conquista perché può garantire a molte donne, nel futuro, la possibilità di conciliare il lavoro retribuito con quello degli impegni familiari.

Il disciplinare CNR relativo al telelavoro è stato deliberato il 17 maggio del 2010 (Delibera CdA n.65, v. Appendice 5), ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2006-2009. Il CPO ha dato un contributo importante, con una propria rappresentante, allo studio propedeutico del primo gruppo di lavoro, chiamato ad analizzare la problematica così come precedentemente previsto dal CCNL 2002-2005 di categoria (Cap.IV - art. 21). Il risultato raggiunto è per noi importante perché viene affermato il principio che, a fronte di specifiche esigenze organizzative, si possono prendere in considerazione ipotesi lavorative diverse da quelle tradizionalmente intese riconoscendo anche una diversa flessibilità nell'orario e nell'Organizzazione del Lavoro

Ciò premesso sono necessarie alcune riflessioni sui criteri e requisiti di accesso che possono apparire restrittivi come la presenza di una malattia grave e documentata, l'evidente e accertata distanza chilometrica casa-lavoro (pendolarismo), un progetto e/o ricerca che, se debitamente approvato, possa essere svolto a casa. Inoltre, il disciplinare prevede l'applicabilità a fronte di un progetto lavorativo richiesto o condiviso dalla Dirigenza e la possibilità di effettuare un controllo del telelavorista in termini di orario e di idonea postazione lavorativa.

Sembrerebbe, quindi, applicabile solo a casi gravi e conclamati, ad alte professionalità, a chi fa uso continuativo del computer, a chi può contare su una connessione stabile e facilmente controllabile. Permangono però alcune problematiche non chiaramente risolte sia in termini di salute e sicurezza del lavoro, sia in termini di orario effettivamente svolto.

¹ Scienze Sociali: Vital Question: The Contribution of European Social Science
http://www.esf.org/fileadmin/links/Social/Publications/SCSSpositionPaper_2009-11.pdf

Si può ipotizzare che il telelavoro potrà costituire una parte consistente del lavoro futuro: per la possibilità di ridurre i costi degli affitti dei locali e degli uffici, per la riduzione del pendolarismo, per il miglioramento della qualità dell'aria e per la possibilità offerta al lavoratore/ce di conciliare attività lavorativa e lavoro di cura familiare.

Una riflessione però si impone: il ritorno a casa, per le donne italiane che hanno conquistato in tempi relativamente recenti autonomia e indipendenza, se non motivato da gravi problematiche personali, può comportare un prezzo troppo alto in termini di mancata socializzazione, di isolamento, e di ulteriore difficoltà nell'avanzamento della carriera.

Potremo valutare con più attenzione come nel CNR sia stato utilizzato concretamente questo istituto, solo quando avremo a disposizione i dati di coloro che ne hanno fatto richiesta, (quanti lavoratori/lavoratrici) i dati di coloro, ai quali è stato concesso da parte dell'amministrazione (quanti lavoratori o lavoratrici). L'ipotesi (che verrà successivamente avvalorata o smentita) è che finora le richieste siano state prevalentemente maschili e relative alle alte professionalità.

Questa riflessione non esime il CPO dall'impegno a far applicare nel modo più corretto il telelavoro, alla luce delle richieste dei dipendenti interessati ed a collaborare su questo tema anche con proposte proprie da sottoporre all'Ente, per esempio come si possa applicare il telelavoro alle professionalità più basse.

■ Congedi parentali

La legge 53 dell'8 Marzo 2000 ha introdotto nel panorama giuridico italiano disposizioni rivolte ad una pluralità di obiettivi: congedi di cura e congedi formativi, conciliazione tra vita personale, lavoro di cura materno e paterno e attività lavorativa.

La prima parte della Legge si occupa dei congedi parentali dei genitori compresi quelli adottivi e affidatari. Questa normativa, già in parte contenuta nella legge 903 del 1977 (Legge sulle lavoratrici madri) riconosceva il diritto di usufruire di permessi fino a 6 mesi di età nell'arco del primo anno del figlio, ma doveva essere una lavoratrice dipendente e soprattutto riguardava esclusivamente la madre. La legge 53 allarga questo diritto anche temporalmente (si ha diritto ad una assenza di 10 -11 mesi che può essere utilizzata fino

agli otto anni del figlio/figlia), riconosce questo diritto ad entrambi i genitori indipendentemente dalla condizione lavorativa del partner (sempre però a condizione che sia lavoratore subordinato). Inoltre la legge prevede espressamente che, per i congedi lunghi e per gravi e documentati motivi familiari, è possibile anticipare il trattamento di fine rapporto lavoro.

Ancora oggi, tuttavia, l'utilizzo dei congedi parentali è tipicamente femminile, così come avviene anche per il part-time. Entrano ovviamente in gioco componenti e dinamiche interpersonali che non possono essere sottoposte ad una norma legislativa. Si tratta piuttosto di processi culturali che favoriscono l'idea che occuparsi dei figli sia soprattutto dovere della donna, anche perché minore è considerato l'investimento lavorativo in termini di realizzazione e carriera.



La perdita economica sul versante retributivo piuttosto consistente anche nei nostri settori, in tempi di grave crisi economica, costituisce sicuramente un'ulteriore restrizione all'applicazione ampia di questa legge.

In generale, nonostante questa norma ci avvicini all'Europa, molte sono le criticità da considerare e grande deve essere l'impegno dei Comitati P.O. a favore di azioni positive atte a favorire la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e la promozione di servizi sul territorio.

L'8 marzo 2010 l'UE ha promulgato una Direttiva 2010/18/UE che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale. Gli stati membri devono adeguarsi entro la data dell'8 marzo 2012 ed emettere le disposizioni necessarie mediante un accordo (il precedente accordo 96/34/CE è abrogato a partire dall'8 marzo 2012).

Questa direttiva attraverso la conciliazione tra vita familiare, vita privata e professionale pone le basi per il miglioramento del precedente accordo quadro del 1995 con l'obiettivo europeo di raggiungere in tempi ragionevoli l'innalzamento del tasso di occupazione femminile.

Questo nuovo accordo quadro è importante perché con esso viene introdotto il principio del diritto al congedo parentale come diritto individuale e in linea di principio non trasferibile (compito che solo gli stati membri sono autorizzati a fare). L'esperienza dimostra che rendere il congedo non trasferibile può costituire un incentivo positivo per l'esercizio del congedo da parte dei padri.

Innalza la durata minima del congedo da 3 a 4 mesi per ciascun genitore.

Le modalità applicative saranno fissate dai vari Stati Membri, tenuto conto della crescente diversità delle strutture familiari, nel rispetto delle leggi, dei CCNL e delle prassi nazionali. Dispone che gli Stati Membri possano applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo.

Sottolinea la necessità che al rientro dal congedo parentale, la lavoratrice/lavoratore possa esercitare il diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro o a svolgere mansioni equivalenti o analoghe (l'ambiguità di questo passaggio è evidente se non viene corretta da norme meno generiche dei vari CCNL) Qui insieme all'elemento economico si annida il vero rischio per il lavoratore/lavoratrice.

Un altro aspetto delicato è costituito dalla possibilità di contrattare (quanto potere contrattuale si può concretamente esercitare dopo un'assenza così prolungata?) con il datore di lavoro modalità di orario più favorevoli e per un tempo determinato.

La positività dell'accordo contenuto nella direttiva in esame riguarda piuttosto alcune garanzie e alcune clausole che effettivamente migliorano tutti i testi precedenti sulla materia:

- Chiarisce che si applica a tutti i dipendenti di ambo i sessi indipendentemente dalla forma del loro contratto o rapporto di lavoro compreso anche i lavoratori a tempo parziale, a tempo determinato infatti il congedo parentale può essere accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori/lavoratrici e dei datori di lavoro.
- Conferisce una maggiore protezione contro il licenziamento ma anche contro ogni trattamento sfavorevole legato all'esercizio del diritto del congedo parentale.

Questa direttiva pone dei termini, come già ricordato, per l'adeguamento da parte degli stati membri. Non c'è alcun dubbio che l'indicazione sarà raccolta magari anche con un adeguamento e miglioramento sia nella legislazione che nei

CCNL ma il nostro problema, (i Cpo dovranno molto impegnarsi) ancora una volta nell'applicazione concreta sarà quello di carattere culturale.

■ Part-time

Questo istituto contrattuale è di limitata e difficile applicazione in Italia per una serie di motivazioni che ne limitano la diffusione e l'uso anche nella P.A.:

- Limiti culturali ancora diffusi e profondi per un'equa redistribuzione dei ruoli uomo-donna;
- L'attuale sistema italiano di protezione sociale e fiscale che ancora disincentiva i percorsi lavorativi non continuativi e interruzioni legate alla cura dei familiari.
- Il riconoscimento della maggiore gravosità del lavoro di cura nel rapporto monoparentale.
- Mancanza di un sistema integrato di utilizzo di part-time, telelavoro, congedo parentale.
- Difficoltà di applicazione della norma al settore privato, a causa delle rigidità in materia espresse chiaramente dagli imprenditori e scarso interesse sindacale.
- Scarto evidente, in materia contrattuale e significative tutele normative ed economiche, tra P.A. e settore privato.
- Difficoltà di utilizzare l'accantonamento del trattamento di fine rapporto troppo vincolato alla quantità di anni di effettivo servizio a tempo indeterminato maturato per procedere effettivamente alla richiesta di copertura o comunque subordinata al finanziamento della previdenza complementare per i soggetti di recente o nuova assunzione.
- Non applicabilità reale per forme di lavoro atipiche.

Sul part-time, come del resto sull'istituto del congedo parentale possiamo dire che per evidenti ragioni di ordine economico e/o culturale viene utilizzato prevalentemente per non dire quasi esclusivamente dalle donne.

Soprattutto, pur prevedendo il ritorno al full-time non garantisce a tutt'oggi da eventuali discriminazioni lavorative future.

Questo elemento del rischio di perdita della qualità lavorativa accompagnato da una consistente perdita economica (dimezzamento dello stipendio) può effettivamente essere scoraggiante e limitarne le richieste e l'uso solo a casi di conclamata necessità.

Ovviamente anche l'elemento culturale ha qui tutto il suo peso.

6.2 La rivoluzione del Welfare

■ Servizi alle famiglie

La messa in discussione del modello di Welfare State, così come lo abbiamo conosciuto nelle nostre società occidentali soprattutto Europee (sistema d'istruzione pubblico e gratuito per tutti, sistema sanitario nazionale, sistema previdenziale) avviene a partire dagli anni '80 del secolo scorso.

Il riferimento alla filosofia reaganiana, sostenuta vigorosamente anche da

Margaret Thatcher in Inghilterra, è d'obbligo. *"The State is problem, not-is solution"* " cioè Lo Stato è il problema non la sua soluzione. Si voleva affermare la necessità di un modello di Stato snello, non burocratico, non appesantito da gravami di spesa eccessivi, efficiente e funzionale. Questo ha costituito il *leit motiv* di tutti i governi del mondo occidentale.

L'Europa ha raccolto immediatamente la sfida che veniva d'oltre oceano, teorizzando un modello privatistico in grado di risolvere i deficit dei bilanci pubblici e contemporaneamente assicurare una maggiore qualità ed efficienza dei servizi.

È in questo quadro che in Italia si studia e si legifera (DL.gs 29/93) tentando per la prima volta dopo decenni di puntare a un riordino della pubblica amministrazione sostituendo all'impiego pubblico tradizionalmente inteso un modello privatistico. Non sempre i risultati sono stati all'altezza delle aspettative, qualche volta la spinta eccessiva verso il privato si è tradotta in spinta verso il profitto dimenticando in parte o del tutto l'utilità pubblica della funzione ad esso connesso, con aumenti incomprensibili o eccessivi di tariffe negative per il cittadino-utente.

È qui che si colloca il grande sforzo di unificazione europea attraverso l'introduzione della moneta unica (2001) che impone all'Italia una politica di grande rigore e sacrifici (Governo Amato) da realizzarsi attraverso veri e propri tagli alla spesa pubblica. Questo riferimento è necessario per cercare di capire qual è la portata delle riforme che durano in Italia da quindici anni, ormai, e quanto abbiano influenzato in positivo o in negativo la vita delle donne.

Tutti gli Stati europei hanno teorizzato infatti la necessità in politica economica dell'affermazione della linea del rigore.

Le riduzioni dei trasferimenti economici alle Regioni e ai Comuni, si sono tradotti in tagli ai servizi sociali erogati ai cittadini, come asili-nido, servizi agli anziani e consultori. Questi servizi di pubblica utilità hanno un gran peso nella vita delle persone ed in particolare la loro carenza incide pesantemente sulla qualità di vita delle famiglie e in particolare sulle donne, ed è determinante sul loro ridotto potenziale lavorativo (utenti e lavoratrici).

In Italia abbiamo uno dei tassi di occupazione femminile più bassi d'Europa, cui paradossalmente si accompagna una forte denatalità.

Nei paesi nei quali le donne lavorano in misura consistente (60%) con presenza di adeguati servizi sociali (questo dovrebbe essere il nostro obiettivo per i prossimi anni) aumenta anche la natalità oltretutto il Prodotto interno lordo di quel paese. Le politiche sui servizi sociali si rivelano più vantaggiose di altri investimenti perché si traducono in vantaggi non solo per la popolazione femminile ma per tutti.

In questo quadro la possibilità di veder realizzato un asilo-nido o più asili-nido aziendali nel CNR poteva sembrare velleitario da parte del CPO, sia per la difficoltà di reperire una collocazione idonea sia per l'alto costo del personale.

Pur in un contesto di gravi difficoltà economiche e sociali, il CPO è riuscito a realizzare l'ambizioso progetto di avviare la costruzione di asili nido, anche grazie all'impegno e alla sensibilità dell'amministrazione del CNR. Sono stati progettati due asilo-nido a Roma nell'Area di Ricerca di Montelibretti e nell'area di Tor Vergata.

I nuovi asili per i bambini dei dipendenti del CNR inizieranno la propria attività nell'anno educativo 2011-2012, con la collaborazione di un Consorzio costituito dall'Amm.ne Comunale e dalla Regione Lazio, che hanno cofinanziato il progetto.

■ Sistema previdenziale

Una riflessione va fatta sul Sistema previdenziale che, soprattutto in Italia, costituisce l'asse portante del nostro Welfare, ingiustamente accusato di essere troppo sbi-

lanciato verso gli anziani e poco solidale nei confronti delle nuove generazioni.

Le correzioni con proposte di riforme sono tuttora in corso e rivolte soprattutto alle donne e questo ci costringe ad un'analisi più approfondita sulla materia.

Si potrebbe osservare che le riforme del sistema previdenziale, susseguites negli anni a partire dal 1995 (da ben 15 anni) riguardano tutti i lavoratori maschi e femmine, in effetti apparentemente il restringimento dei benefici riguarda e tocca le condizioni lavorative di tutti e molti saranno costretti a ridefinire i loro progetti di vita futura.

Ma sulle donne il peso di queste riforme rischia di diventare un fardello particolarmente pesante, per questa ragione noi crediamo che il legislatore avrebbe dovuto prestare maggiore attenzione alla particolare complessità della loro condizione di lavoro.

Infatti le donne presentano una vita lavorativa discontinua, interrotta da gravidanze o da periodi di assenza più o meno lunghi legati ai problemi familiari di cui prevalentemente e esclusivamente si fanno carico (congedi parentali per assistere figli o genitori anziani o malati), uso del part-time verticale o orizzontale, infine maggiori assenze (malattie, ferie) a causa della difficoltà di conciliazione dell'impegno lavorativo con gli obblighi familiari ed il lavoro di cura e di assistenza che svolge quotidianamente.

Questa condizione, a parità di difficoltà con l'altro sesso (disoccupazione giovanile, iniziale difficoltà di inserimento e di stabilizzazione) ne fa un soggetto più fragile nonostante l'aumentata scolarizzazione e spesso la maggiore qualificazione professionale.

Nonostante la diversa aspettativa di vita tra i 2 sessi, questa differenza profonda di condizione (questa sì veramente discriminatoria) era stata sempre tenuta presente dai precedenti legislatori che avevano fissato in 55-60 e 60-65 la differenza di età per poter accedere alla pensione di vecchiaia.

Le misure degli ultimi anni volte al risanamento dei conti pubblici sono di due specie: quelle che instaurano una differenza profonda tra lavoratori sulla base dell'età anagrafica e degli anni di contribuzione e quelle che in questo ambito sanciscono ulteriormente una differenza tra uomini e donne.

Alla prima specie appartiene sicuramente la Riforma Dini del 1995 che introduce la prima differenza profonda di trattamento tra lavoratori pre e post 1995 stabilendo 3 diversi sistemi di calcolo: retributivo, misto, contributivo che determineranno differenze sostanziali nell'importo dell'assegno pensionistico.

Questa misura, accompagnata dal calcolo dei coefficienti di trasformazione (applicazione integrale della Riforma), e progressivamente applicato agli anni lavorativi andrà ad incidere pesantemente sull'intero importo economico.

Questo sistema che penalizza soprattutto i lavoratori giovani colpisce però in modo indifferenziato uomini e donne. Avrà gli stessi effetti l'introduzione del sistema delle quote (95-96-97-98) che stabilisce il mix (età contributiva + età anagrafica) necessario e sufficiente senza il quale non si matura il diritto al pensionamento pena pesanti decurtazioni (per chi vi è costretto).

Con questa misura si alza contemporaneamente sia l'asticella della "anzianità contributiva" sia dell'età effettiva, ottenendo un risultato di allungamento di permanenza al lavoro molto consistente.

Si mirava a colpire anche la distorsione dell'erogazione dell'assegno pensionistico precoce ma si mantenevano ancora inalterati i "massimali", i 40 anni di contribuzione maturata (considerata tetto invalicabile) e i 60 anni di età per donne come tetto per le pensioni "cosiddette" di vecchiaia.

Ma è con le ultime due manovre, la prima poco considerata e soprattutto la seconda (2010) che si aprono per le donne nuovi scenari che le costringeranno in

futuro a riesaminare la vita lavorativa e a cercare di ottenere a quel punto sì, condizioni di parità reali.

La prima (Legge 102/09) che prevede l'introduzione di un meccanismo di adeguamento quinquennale dei requisiti anagrafici per accedere al pensionamento in funzione degli incrementi della speranza di vita. Più vivi, più tardi andrai in pensione. A chiunque non avesse l'obiettivo del controllo ossessivo dei conti pubblici sembrerebbe perlomeno cinica, invece non ha sollevato grosse obiezioni perché poco conosciuta e perché colpisce prevalentemente le donne che, somma ingiustizia, hanno l'ardire di vivere più a lungo degli uomini e di percepire talvolta anche la pensione di reversibilità.

Sfuggono le ragioni dei nostri saggi e ormai "vecchi" legislatori che cercavano di compensare le discriminazioni e le disparità di trattamento economico di mancato avanzamento di carriera, di difficoltà di conciliazione dell'attività lavorativa con quella legata ai carichi familiari, stabilendo una differenza di età nel pensionamento, una sorta di risarcimento morale per la convinzione che le donne, una volta in pensione, avrebbero continuato con il lavoro di cura familiare.

Colpisce come in un paese profondamente arretrato sul piano degli aiuti alla donna in termini di servizi sociali e che presenta dei tassi di occupazione femminile incredibilmente bassi rispetto al resto dei paesi della comunità europea, si sia potuto penalizzare così pesantemente l'ultima fase della vita lavorativa.

In futuro, in seguito alle manovre prese in considerazione l'assegno pensionistico sarà decurtato, sarà reso ancora più evidente l'abbassamento della base retributiva, in seguito a blocchi dei contratti, tetti del 3% ecc. Questo creerà alle donne problemi considerevoli e nuove povertà.

La giustificazione di fronte alla manovra che prevede a partire dal 2012 l'innalzamento secco dell'età pensionabile nella P.A. a 65 anni per le donne, è l'obiettivo del risanamento dei conti pubblici: le donne, si sostiene da più parti, vivono più a lungo e costano di più.

Il vero problema da affrontare nel futuro è piuttosto lo scarso livello occupazionale femminile, in Italia, mentre è miope sostenere come indispensabile la politica dei tagli e del risparmio economico.

Anche il presupposto dell'allungamento ulteriore dell'aspettativa di vita femminile non trova riscontro oggettivo in nessun andamento di nessun fenomeno preso in considerazione. Ci si basa esclusivamente sui dati del passato e su un presupposto andamento non sostenuto da alcuna analisi multifattoriale (studio recente dei fenomeni migratori, alto grado di inquinamento dei cibi e dell'aria che respiriamo, bombardamento di stimoli quotidiani a cui siamo quotidianamente sottoposti, nuovi elementi stressogeni, condizione lavorativa e pensionistica precaria e insufficiente, fumo ecc potrebbero costituire una tale perdita di qualità della vita da far invertire la tendenza in atto.

6.3 Precarizzazione dei rapporti di lavoro e gravi ripercussioni sulle donne e sul processo di emancipazione

Negli ultimi anni, soprattutto a partire dagli anni 90, credevamo definitivamente superato il problema dell'emancipazione delle donne grazie a un mercato del lavoro che consentiva ampie possibilità di scelta, la stessa parità retributiva uomo-donna sembrava un traguardo scontato.

Tutte le donne, soprattutto le più scolarizzate avrebbero cercato e trovato con facilità un lavoro adeguato e in rapporto alla loro preparazione, semmai si pensava al problema del famoso "tetto di cristallo" soprattutto nella P.A. (il comparto con



più significativa presenza di donne in termini numerici).

Ci si poneva cioè il problema di come risolvere le difficoltà che le donne dovevano affrontare dopo, nel percorso lavorativo, per riuscire ad ottenere risultati significativi in termini di avanzamento economico e di carriera. Questo costituiva il problema più grande da affrontare anche per i Comitati pari opportunità degli Enti.

Lo stesso nostro vocabolario contenente termini tradizionali come emancipazione femminile e parità fu rapidamente e, con presunzione, troppo rapidamente accantonato, nell'abitudine un po' provinciale di rincorrere modelli e stereotipi anglosassoni, poco adatti alla nostra condizione di arretratezza soprattutto in vaste aree del sud del paese.

Eravamo persuase che il riconoscimento di diritti fondamentali anche attraverso una legislazione nazionale avanzata, fosse sufficiente a tutelare i nostri diritti. Ora, alla luce delle difficoltà di accesso lavorativo per le giovani generazioni e in presenza di tipologie di precariato molto diffuse anche nel nostro comparto ricerca, assistiamo ad un ritorno all'indietro: il lavoro è di nuovo una conquista.

Convivono una moltitudine di tipologie lavorative diverse a tempo determinato (assegnisti di ricerca, borsisti, contrattisti, co.co.co., co.co.pro. ecc).

Anche, nell'ambito del contratto a tempo indeterminato, le differenze di condizione e retributive sono molto ampie: riconoscimento di automatismi di carriera per alcuni, mantenimento del livello iniziale di inquadramento per altri. Di fatto viene negata la possibilità di crescita e di avanzamento economico, in termini di riconoscimento delle capacità e del merito.

Nel nostro Ente, dove gli istituti sono decentrati nel territorio nazionale e divisi in competenze e professionalità difficilmente armonizzabili, il mercato del lavoro è così complesso e atomizzato al tempo stesso che diventa difficile individuare profili e ruoli correlati alla propria preparazione.

Per tutti, in realtà, gli effetti di una globalizzazione sono pesanti, per le donne in modo particolare, soprattutto sul fronte di quei diritti che credevamo scontati perché acquisiti per sempre (come patrimonio delle nostre democrazie occidentali).

Lo stesso nostro dettato costituzionale rischia di essere messo in discussione. Il nostro art. 3 della costituzione infatti così recita:

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese".

Un aspetto costante della normativa in materia di impiego nella P.A. è costituito dal carattere di garanzia di accesso per tutti e con eguali possibilità di carriera. Ma già il legislatore prima e la contrattazione successivamente hanno inserito disposizioni volte a riaffermare e a garantire quei principi di parità e di pari opportunità, perché consapevoli delle discriminazioni esistenti e perduranti nei confronti delle donne.

In Italia le conquiste legislative delle donne, frutto anche delle loro battaglie, si

sono affermate in tempi relativamente recenti rispetto al resto d'Europa (sostanzialmente a partire dagli anni '70). Questa legislazione avanzata, che ha recepito le istanze di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e fortemente voluta dalle donne (L. 903/77 in tema di parità di trattamento in materia di lavoro, L. 125/91 recante azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna, L. 53/2000 sui congedi parentali) non ha trovato completa applicazione perché frutto non di una cultura diffusa nel paese, ma piuttosto patrimonio di una élite che la sostenne.

I loro orientamenti non hanno trovato riscontro oggettivo nella prassi quotidiana, né in una evoluzione sostanziale dei comportamenti e dei rapporti tra i sessi. Non sono stati assorbiti e maturati né sono penetrati se non superficialmente nel tessuto sociale.

Questa breve sintesi serve per ricordare la grave crisi che stanno vivendo le donne oggi, soprattutto in Italia dove l'impianto normativo e contrattuale si è rivelato fragilissimo e non in grado di resistere agli urti di una globalizzazione crescente.

Senza una vera consapevolezza da parte delle donne a partire da quelle della ricerca (più istruite e colte) delle difficoltà che stiamo vivendo, si rischia di consegnare all'oblio, all'invisibilità una generazione di donne giovani alle quali occorreranno anni per riprendere il cammino così dolorosamente interrotto.

La rilevazione dell'Istat sull'occupazione nei nostri comparti (dati 2010) fotografa meglio di qualsiasi analisi e commento la situazione in atto (v. Tab. 6.1), nella quale occorre tenere presente che almeno il 50% è rappresentato dalle donne:

ENTE DI RICERCA	totale	ENTE DI RICERCA	totale
ISPRA	300	CNR	3000
ISTAT	90	ISS	400
ISPELS	400	ENEA	200
ISFOI	550	INSISAN	30
MEDICINA SOCIALE	30	INAF	385
ISAF	7	INRAN	40
INEA	80	OGS	
CRA	500	INVALSI	70
INGV	400	INDIRE	150
ENSE	30	DORN	50
INFN	300	INRIM	76
		TOTALE GENERALE	7008

Tab. 6.1 Dati sull'occupazione di personale non strutturato nel comparto di Ricerca (ISTAT 2010)

È necessario alla luce di questi dati che si intervenga da più parti, con il coinvolgimento di vari attori istituzionali, sindacali e politici, sul precariato che necessita di un insieme coordinato di azioni da svolgere a vari livelli e su diversi terreni e ha bisogno di potersi realizzare dentro un quadro di obiettivi e metodi condivisi.

Il precariato non è solo la scelta di una modalità di prestazione del rapporto di lavoro tesa a ridurre i costi, flessibilizzare le strutture e rendere più agevole il controllo gerarchico del lavoro; occorre partire dal riconoscimento comune dell'idea che una flessibilizzazione estesa e priva di controllo, come quella che si è realizzata in Italia negli ultimi anni, ha effetti ben più profondi.

La differenza tra l'utilità sociale di una flessibilità controllata e una patologia sociale degenerativa, come è ormai la nostra, costituisce un confine troppo sottile, per l'incapacità di programmare in prospettiva grandi mutamenti sociali.

È necessario considerare i mutamenti prodotti dall'estensione del precariato sul piano dei diritti individuali e collettivi soprattutto per le donne (da sempre le più fragili nel mercato del lavoro), che hanno eroso in profondità i principi fondamentali di natura costituzionale, a cominciare dal diritto ad una parità di retribuzione a parità di lavoro.

Il fenomeno ha assunto apparentemente un carattere di elusione, non di evasione, del rispetto delle norme ma con il pieno riconoscimento giuridico della legittimità di tali pratiche; le leggi varate su questa materia e ormai consolidate, sono invece spesso in contraddizione con i nostri principi di legislazione del lavoro e hanno costituito in questi anni un vero arretramento di civiltà giuridica.

Occorre inoltre ricordare l'incidenza del precariato sulla vita delle persone, sui loro progetti di vita, sui modelli sociali e propensioni al consumo. Gli effetti si registrano anche sul piano degli assetti strutturali e del funzionamento dei sistemi pubblici e privati del Paese, che hanno perso in valorizzazione di saperi e competenze molto di più di quello hanno guadagnato, risparmiando sulle retribuzioni.

Se fosse possibile una accurata, scientifica misurazione del rapporto costi-benefici del precariato per le Amministrazioni, credo che scopriremmo che tale bilancio è in profondo rosso. La sociologia del lavoro infatti ci ricorda che governare la complessità relazionale ed economica di una prestazione di lavoro agendo su un singolo elemento porta inevitabilmente a risultati negativi.

Incertezza e basse retribuzioni abbattano motivazioni, creatività e produttività, soprattutto nel lavoro intellettuale.

Per non parlare poi del fossato generazionale tra lavoratori/lavoratrici garantiti e giovani senza certezze: che vuol dire senza progetti o aspettative. Escludendo quote crescenti di lavoratori dall'ambito del lavoro dipendente e tutelato, si mina alla radice l'identità solidaristica della contrattazione e si pongono le condizioni per una competizione tra garantiti e non garantiti, tra uomini e donne. Si innestano contraddizioni nuove ed inedite nel corpo della società, di cui non si sente proprio alcun bisogno. Si impoverisce e si radicalizza, al tempo stesso, il dialogo sociale.

Il precariato è un fattore che incide in profondità sui modelli sociali e gli orientamenti culturali del Paese e rappresenta dunque una priorità d'intervento che va ben oltre l'immediato e si proietta nel lungo periodo e richiede una capacità di programmazione a lungo termine.

È necessario un ripensamento più generale delle normative del lavoro in termini di una riduzione delle possibilità di flessibilità, circoscrivendone applicazione e durata, di non convenienza rispetto alla forma generale del rapporto a tempo indeterminato salvo dove sussistano ragioni specifiche e straordinarie. Anche nel settore della ricerca, sarà necessario un intervento legislativo mirato, ma ad ampio spettro, che rivisiti molti aspetti specifici.

La prima idea è dunque quella di un intervento in profondità sulla normativa del lavoro che capovolga la filosofia utilizzata in questi anni dal legislatore.

È possibile tornare a definire il precariato come forma straordinaria di prestazione, e ipotizzare una ri-normazione del lavoro, tale da ricondurre le molteplici forme della precarietà ad un'ordinaria, normata prestazione di lavoro subordinato attraverso la sua possibilità di contrattazione all'Aran. È evidente che l'armonizzazione degli istituti contrattuali comporta sicuramente un costo.

Nella ricerca parlare di precariato significa anche parlare di assetti organizzativi e istituzionali. È da tali assetti, dalla loro concreta progettazione e attuazione, che discendono le forme possibili e reali dei rapporti di lavoro. Oltre alla precarietà in

senso stretto, in questi anni i cicli e le filiere del lavoro pubblico, si sono scomposti senza controllo, ben oltre una ragionevole misura di efficienza e risparmio.

L'esternalizzazione di parti sempre più consistenti delle attività istituzionali non sembra trovare, nella maggior parte dei casi, alcuna giustificazione economica né di risparmio, almeno per quanto riguarda le Amministrazioni pubbliche. Sembra, viceversa, corrispondere più ad una forma di aziendalizzazione e di controllo d'impresa, che non appartiene alla missione istituzionale del pubblico. L'esternalizzazione di attività va di pari passo con la quota crescente di risorse destinate dalle Finanziarie a università private e centri di ricerca privati.

L'esternalizzazione non è sempre modernità e efficienza perché invece di razionalizzare il funzionamento della Pubblica Amministrazione, si appalta a privati un servizio che viene affidato a logiche di mercato, inevitabilmente meno efficace e più costoso del pubblico.

Il nodo problematico da sciogliere in via strutturale è allora quello del rapporto tra programmazione ed accesso del personale; ciò si può ottenere attraverso una programmazione dell'offerta di istruzione-formazione-ricerca, una relativa quantità di accessi ai diversi sistemi necessaria a mantenerne l'equilibrio, tenendo conto delle uscite e dello sviluppo in itinere delle risorse intellettuali.

Nel passato l'equilibrio, sebbene deficitario, era assicurato da una crescita parallela della domanda formativa e di ricerca, della disponibilità di risorse umane e di risorse finanziarie dedicate, così come degli investimenti pubblici necessari. Non c'era neanche allora un rapporto tra programmazione dell'offerta e previsione degli accessi, ma in una fase espansiva il sistema ha offerto per molti anni uno sbocco alla domanda di lavoro intellettuale, magari con liste di attesa e qualche sofferenza.

Sono noti, e non occorre richiamarli in dettaglio, gli effetti di tale situazione sul patrimonio intellettuale, che pure viene faticosamente coltivato e continua a sopravvivere, nonostante ogni difficoltà: a cominciare dalla fuga delle energie migliori. Occorre qui uno sforzo straordinario, teso, ad un necessario recupero di forze fresche, poiché in questi settori l'invecchiamento e l'uscita del personale in servizio è, proporzionalmente, addirittura superiore. In pochi anni la metà dei ricercatori in attività sarà pensionato, senza possibilità di trasmettere le competenze e saperi acquisiti. Il vuoto di accesso ai sistemi ha già saltato due o tre generazioni e sarà comunque difficile colmarlo. Se non si provvede subito, sarà del tutto impossibile.

Ma, al di là degli accessi, è urgente un'opera di razionalizzazione normativa che restituisca certezza dei percorsi formativi e aderenza tra strumenti normativi e obiettivi.

Dopo le fasi della formazione, come il dottorato e la specializzazione, per le quali è tuttavia necessaria una specifica normazione che stabilisca diritti esigibili, occorre prevedere un percorso di accesso basato su un unico o prevalente tipo di contratto, a tempo determinato, con caratteristiche di inserimento al lavoro. Una serena valutazione del lavoro svolto in tempi utili potrebbe consentire altri sbocchi professionali, evitando il dramma di chi, precario fino ai 40 anni e oltre, non ha poi nessun'altra scelta oltre la stabilizzazione.

Anche sul terreno dei concorsi pubblici in accesso e per le progressioni di carriera andrebbe compiuto un ripensamento. L'affollamento dei pensionamenti prossimi venturi è figlio di un reclutamento che, 30 o 40 anni fa, fu condotto a colpi di immissioni improvvise e ciclici, in cui entravano di colpo migliaia di persone, seguiti da lunghi blocchi. Paghiamo oggi, anche con questo precariato, l'incapacità di non aver saputo programmare uno sviluppo graduale, armonico, modulato nel tempo, delle risorse umane e intellettuali.

Oggi non si dovrebbe ripetere il medesimo errore. E serve per questo un reclutamento programmato nel tempo, con criteri di qualità. La politica del reclutamento dovrebbe essere considerata, da parte degli Enti come investimento strutturale e per-

manente da prevedere nei propri bilanci, alla stregua delle altre voci fisse di spesa, vedi gli ammortamenti o gli stipendi.

Sul precariato abbiamo importanti esperienze in cui si sono normati salari e inquadramenti, ferie, maternità, festività, orari, seppure nell'ambito di un lavoro para-subordinato. Mentre all'Aran, nella contrattazione nazionale, è per ora preclusa la rappresentanza e la normazione del lavoro para-subordinato, nulla impedisce che le singole Amministrazioni scelgano liberamente, dentro un rapporto contrattuale, di normare i trattamenti delle persone che prestano ad ogni titolo, servizio presso di loro a fronte di piattaforme specifiche nei luoghi di lavoro.

6.4 Leadership femminile

Anche nei seminari promossi dal CPO è però raro trovare attenzione sufficiente al ruolo che può e deve giocare la formazione per agevolare e accelerare i processi virtuosi di sviluppo di leadership femminili nelle amm.ni pubbliche e negli Enti di ricerca. La leadership si fonda su elementi di differenziazione e su diversi modi di esprimersi, ovvero su una diversa combinazione di esperienze e competenze anche di carattere emozionale. Le differenze individuali e tanto più quelle di genere costituiscono una ricchezza ossia un elemento su cui puntare come risposta ad un cambiamento che richiede sempre più flessibilità e innovazione, nuovi approcci, nuove risposte, nuove sensibilità.

Se nel passato la diversità femminile era oggetto di pregiudizio, nel futuro potrebbe costituire un elemento di forza. La valorizzazione delle differenze anche di genere, diventerà fondamentale per rispondere positivamente ai nuovi bisogni e alla necessità di soddisfarli. La conquista di posizioni di leadership nei diversi ambiti non è stata e non è tuttora semplice, soprattutto in un paese come l'Italia, per ragioni specifiche, storiche e culturali.

Nel progetto del 2008 su "Raccolta di buone prassi relative alla leadership femminile nel mondo del lavoro nella provincia di Roma" promosso dall'Assessorato alle politiche del lavoro della Provincia di Roma, c'è una tabella che sintetizza più di qualsiasi analisi sociologica gli ostacoli incontrati dalle donne. Tale tabella riporta, in ordine di importanza (da 1 a 23), gli ostacoli che un campione di donne (leader dell'area romana) avevano percepito come maggiormente influenti sulla loro carriera. Sono stati considerati, in particolare, gli ostacoli relativi all'ultimo incarico assunto, tenendo conto sia della loro ricorrenza sia della rilevanza ad essi attribuita da ciascuna intervistata.

Nel seguito vengono riportati, in ordine di importanza, gli ostacoli messi in luce da tale ricerca:

- Difficoltà a veder riconosciuta la leadership
- Difficoltà legate ad incarichi particolarmente difficili
- Ambiente a dominanza maschile
- Ambiente con carriere bloccate
- Stereotipi e pregiudizi
- Stile maschile di management
- Mancanza di strumenti di sviluppo della carriera
- Assenza di movimenti che sostengono l'avanzamento delle donne nel mondo del lavoro
- Assenza di lobby femminili
- Orari e tempi di lavoro
- Assenza di sostegno del top management
- Discriminazione di fatto

- Assenza di sostegno continuo dei colleghi e dei collaboratori
- Resistenze in famiglia
- Carichi di cura
- Difficoltà relative alla necessità di investire risorse economiche
- Senso di inadeguatezza
- Gap tra ruolo e posizione
- Segregazione orizzontale
- Interruzioni significative per maternità complicate, malattie proprie o di familiari
- Mancato rispetto di norme di parità
- Riluttanza ad assumere incarichi di responsabilità
- Specificità curriculari

I punti che sono stati segnalati come più critici sono i seguenti:

■ **Difficoltà a veder riconosciuta la leadership**

Questo ostacolo riguarda l'esperienza comune tra le donne che rivestono posizioni di responsabilità, di dover lavorare più di quanto sarebbe necessario a un uomo per accreditarsi nella gestione di un incarico oppure di doversi imporre con forza per essere riconosciute pienamente come interlocutrici in contesti a maggioranza maschile e di dovere fare più fatica per vedere considerati seriamente i propri punti di vista e le proprie proposte.



■ **Difficoltà legate a incarichi particolarmente difficili**

Questo ostacolo può colpire uomini e donne ma spesso le donne vengono promosse a posizioni di responsabilità proprio quando il clima è più difficile, in occasione di una ristrutturazione aziendale o vi sono situazioni spinose da gestire, ad esempio la privatizzazione di una struttura. Spesso per assumere ruoli di rilevanza dirigenziale le donne all'interno di organizzazioni medio-grandi hanno dovuto aspettare momenti di crisi, riassetto interno o nascita di nuove strutture per trovare spazio. Sfide di questo genere sono anche un'opportunità ma possono essere particolarmente rischiose e pesanti da raccogliere. Questo ostacolo è sempre molto rilevante.

■ **Ambiente a dominanza maschile**

Questo ostacolo colpisce decisamente nelle situazioni nelle quali le donne sono in minoranza e le espone ad una maggiore visibilità, genera aspettative contraddittorie e comunque molto elevate da parte dei colleghi, richiede di adattarsi a stili di leadership e ad abitudini disegnate sul modello maschile di manager. Gli ambienti in cui la maggior parte della forza lavoro è maschile, in generale non sono molto sensibili alle innovazioni organizzative sotto il profilo di uno sforzo di conciliazione lavoro-famiglia, che si ritrova anche nell'ostacolo n.15 laddove si parla di carichi

di cura, quest'ultimo insieme agli stereotipi e ai pregiudizi rappresenta uno degli scogli più diffusi che le donne si trovano ad affrontare in un posto di lavoro.

A questo proposito è evidente che la presenza di figli da crescere o di anziani non autosufficienti accanto alle interruzioni prolungate per maternità complicate, malattie proprie e dei familiari possono costituire alcuni degli ostacoli più rilevanti alla carriera delle donne in un contesto sociale in cui le cure familiari in generale sono considerate prevalentemente di competenza femminile e nei luoghi di lavoro le esigenze di conciliazione attraverso la sperimentazione di orari flessibili in una diversa concezione dell'ODL, non sono considerati un problema prioritario da prendere in considerazione.

È necessario interrogarsi sui limiti delle azioni positive in tal senso e cercare di attivare e sviluppare alcune innovazioni nella strategia, nella organizzazione del lavoro, anche nella stessa gestione operativa della formazione in un'ottica di genere, come peraltro sancito anche dal Dlgs.80/98 (vedi INFN e Banca delle Competenze), in grado di superare gli ostacoli più penalizzanti per le donne. Su questo fronte bisognerà impegnarsi maggiormente in futuro.

6.5 Le donne e la rappresentanza politica

Ci si può rispondere che è un tema così generale e nei confronti del quale neanche le donne più attente e politicizzate sono riuscite ad assumere un atteggiamento unitario, ma è un nodo irrisolto e che ci vede perdenti; l'Italia, infatti, detiene il triste primato di occupare uno dei posti più bassi nella classifica mondiale tra donne e loro rappresentanti elette nel Parlamento, nei consigli comunali, provinciali e regionale. Altrettanto esiguo, usato troppo spesso come specchio per le allodole, è il numero di coloro che ricoprono una carica pubblica di rilevanza nazionale. È un peccato oltretutto un notevole spreco di risorse non saper valutare e sfruttare appieno quel valore aggiunto che le donne esprimono e che è unanimemente riconosciuto. Le donne, infatti, mettono in campo alcuni saperi quali un maggiore pragmatismo, il saper ascoltare, il saper mediare tra le diversità, l'aver cura delle relazioni sociali e l'aver attenzione alle conseguenze pratiche delle proprie azioni.

Sembra di assistere ad un paradosso: mentre sul piano sociale ci potrebbe essere un'accettazione della donna non più vittima di antichi pregiudizi e stereotipi ma al contrario in grado di ricoprire pienamente e responsabilmente ruoli politici di rilievo; nell'implementazione e nel rapporto con la politica tout-court i problemi sembrano essere aumentati così come i loro rapporti con le forze politiche organizzate (partiti politici) più rappresentative.

Voler agire nel senso del superamento delle difficoltà e diffidenze ancora presenti comporta la necessità di estendere la sensibilità delle donne, soprattutto delle giovani donne, nei confronti di un maggiore e non minore impegno in politica volto a sviluppare quelle capacità in loro possesso così importanti per il buon governo della cosa pubblica, per l'interesse collettivo nella forma più alta: l'onestà, la trasparenza, l'ascolto, la comunicazione, la mediazione.

La percentuale di donne invece nel Parlamento italiano è davvero così bassa in rapporto agli altri paesi europei e anche ad alcuni paesi extraeuropei che registrano un grado di rappresentanza più alto. Tutto ciò è grave e frutto di una profonda involuzione, è il segnale che le donne hanno delegato agli uomini il compito di rappresentarle perfino nelle tematiche tradizionalmente loro affidate come la sanità, l'istruzione e i servizi sociali.

È necessario sottolineare che anche laddove (oggi come nel passato) le donne

siano state chiamate a ricoprire ruoli e incarichi di qualche responsabilità ai vari livelli (nazionale, regionale e locale), il loro apporto è generalmente confinato all'esercizio di competenze relative all'erogazione di servizi alla persona, in particolare di quelli educativi e socio-assistenziali, piuttosto che, agli interventi nell'ambito del territorio e delle infrastrutture o dello sviluppo economico. È luogo comune che in generale, le politiche socio-assistenziali e quelle culturali siano più congeniali alle donne che possono mettere a frutto l'esperienza personale maturata come figlie, madri e mogli a contatto con realtà di carattere socio-assistenziale quali la scuola, gli asili-nido, gli ospedali.

Percentuali basse vedono donne impegnate in politica occuparsi di Urbanistica, Bilancio, Politiche Economiche e del Lavoro, al contrario le percentuali più significative (vedi Dati Censis 2003 Domanda e offerta di Policy) riguardano l'impegno in posizioni di responsabilità rispetto alle politiche sociali, che sovrintendono alla predisposizione di misure di tutela della famiglia, dei giovani, alle Politiche assistenziali, alle Politiche scolastiche, alle politiche culturali, e naturalmente alle politiche di Pari opportunità.

È necessario ricordare l'art.51 della costituzione che così recita al primo comma: *"Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge"*.

Questa disposizione costituisce il cardine della parità di accesso agli impieghi pubblici e alle cariche elettive ed è oggetto di una revisione costituzionale volta a sottolineare tale parità di accesso anche riguardo alla rappresentanza politica. Infatti il testo approvato aggiungeva *"a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini"*.

Ci si è posti a tal fine la necessità di un cambiamento addirittura dell'art.3 che già attualissimo e semmai non applicato mostrava chiaramente la strada.

Alcune posizioni ribadivano come fosse necessario passare dall'eguaglianza formale, sostanzialmente neutra nelle sue disposizioni, all'eguaglianza sostanziale intesa come eguaglianza di opportunità, in cui un diverso trattamento giuridico si giustifica ed anzi è ritenuto necessario sulla base delle diverse condizioni di partenza. Sarà possibile così colmare la frattura che si è creata tra la partecipazione femminile alla vita sociale, culturale e professionale del paese accompagnata da sempre maggiori livelli di scolarità raggiunti (la percentuale di donne laureate ha superato negli ultimi anni quella maschile) e la partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Nei prossimi anni è necessario ricominciare con infinita pazienza un cammino avviato e interrotto e affrontare compiutamente la tematica della rappresentanza femminile a tutti i livelli. Senza un impegno convinto delle donne, specialmente le più avvertite, senza un vero e proprio salto culturale pari a quello compiuto nel secolo scorso, non saranno sufficienti in Italia eventuali interventi legislativi di revisione costituzionale né eventuali quote rosa né altre doverose e legittime forzature. Tutto questo sforzo lodevole nei principi e negli intenti verrà vanificato nella prassi e non risolverà di per sé il problema della rappresentanza politica che resterà sulla carta, come lo stesso dettato costituzionale.

Certo con le migliori intenzioni si è cercato di formulare tale proposta che però apparirà tutt'al più come una benigna concessione alle donne calata dall'alto tanto più inefficace nella sua applicazione concreta fin tanto che le liste dei nomi dei candidati continueranno ad essere liste bloccate per maschi e femmine e tutti voteremo per candidati proposti e scelti nell'ambito delle segreterie di partito.

Fino ad allora sarà difficile per tutti e soprattutto per le donne accedere liberamente a quegli incarichi politici di rappresentanza democraticamente eletti.

7. POSSIBILI AZIONI POSITIVE FUTURE

7.1 Costruzione del Bilancio di genere (BdG)²

Il Bilancio di Genere, in quanto strumento particolarmente utile per l'attuazione del *mainstreaming* di genere nelle Amministrazioni Pubbliche, rappresenta probabilmente uno degli obiettivi più ambiziosi da raggiungere nei prossimi anni.

La prima sperimentazione del BdG avviene nel 1984 in Australia, mentre la prima sollecitazione all'utilizzo dello stesso si è avuta con la Piattaforma di Pechino '95. La commissione UE ha riconosciuto formalmente la necessità della diffusione di questo strumento adottando nel 2003 una risoluzione per sostenere la *Definizione dei Bilanci Pubblici secondo la Prospettiva del Genere*.

Il BdG viene poi ricordato nella *road map* dell'UE 2007/2013 sulle pari opportunità come strumento per migliorare la *governance* sulla parità tra donne e uomini.

In Italia il BdG viene sperimentato dal 2001 da Regioni e Comuni, promosso dalla Direttiva Nicolais-Pollastrini del 23/05/2007, indicato in due commi della finanziaria Prodi 2008, ed infine inserito nel decreto attuativo 150 della Legge 15/09 tra i documenti che le amministrazioni pubbliche devono redigere.

L'adozione del BdG, oltre ad essere richiesto normativamente, è un'opportunità imprescindibile per realizzare il *mainstreaming* di genere, rappresenta di fatto nella procedura di bilancio la sua più concreta applicazione.

L'importanza dello strumento risiede nella possibilità di redigere bilanci che evidenzino quanto previsto e realizzato per il superamento del divario di genere; rappresenta la possibilità di far emergere il diverso impatto delle scelte che le amministrazioni effettuano sulle donne e sugli uomini, mostra i parametri di equità e parità identificati e permette infine di intervenire più agilmente nella redistribuzione delle risorse destinate alla promozione di parità.

In realtà già nel piano di azioni positive 2007-2009 il CPO aveva delineato la necessità di sperimentare il BdG, incoraggiando in tal modo l'Ente a valutare la possibilità di avviare tale sperimentazione. Il Servizio di Controllo Avanzamento Programmi nell'ambito delle proprie attività ha redatto nel maggio 2009 in sinergia con il CPO un Rapporto SeCAP sul BdG.

L'impegno del CPO va rinnovato affinché si avvii la sperimentazione, innanzitutto attraverso una formazione e sensibilizzazione del personale.

7.2 L'azione formativa in una ottica di genere

Il Dipartimento della Funzione Pubblica nell'esercizio della sua attività di indirizzo e coordinamento delle Pubbliche Amministrazioni, con la Direttiva del 13 Dicembre 2001 sulla formazione e valorizzazione del personale delle amministrazioni pub-

² A cura di F. Proia

bliche, ha posto tra i principi guida per la formazione la necessità che per individuare i percorsi e le metodologie formative più appropriate vengano considerate le esigenze familiari e personali al fine di garantire le pari opportunità.

“La risorsa critica, in particolare, nelle organizzazioni e nelle amministrazioni pubbliche è la risorsa umana” è ormai uno slogan diffuso. Dietro l’insistenza c’è però un’esigenza reale. Tale esigenza è legata allo sviluppo esponenziale del valore aggiunto dei servizi, alla rilevanza della conoscenza e del sapere anche per i ruoli amministrativi considerati tradizionalmente di supporto, e alla necessità di poter contare su un personale sempre più coinvolto, oltre che alla necessità di lavorare con competenze crescenti e diversificate.

Di qui lo sviluppo che la formazione sta vivendo in tutti i comparti della pubblica amministrazione per numero e frequenza dei partecipanti. Tutti vogliono essere istruiti, addestrati e formati. Nessuno vuole perdere questa importante occasione foriera di riconoscimenti professionali futuri. I corsi spaziano da competenze di tipo tecnico specialistico a tematiche contenutistiche gestionali e innovative.

Si affrontano scelte metodologiche formative che, abbandonata la lezione frontale, tradizionalmente intesa, cercano quanto meno di sviluppare attività di project work paralleli all’attività dei corsi sperimentare formule nuove nel lavoro pubblico come l’outdoor training, lo sviluppo di competenze emozionali e psico-sociali.

Anche il CPO del CNR ha organizzato corsi di formazione su temi diversi, sono toccati, in particolare, i seguenti temi:

- Bulimia, anoressia e disturbi dell’alimentazione.
- Tumore al seno e prevenzione della salute mammaria.
- Salute cardiaca e prevenzione.
- Mobbing.
- Stress da lavoro correlato. Questa tematica è stata affrontata grazie ad una collaborazione positiva che negli anni si è stabilita fra il Comitato Pari opportunità e il SPP-CNR, anche alla luce delle disposizioni normative contenute nel Dlgs 626/94 e nel Dlgs 81/08.

Ma è soprattutto sui temi dello stress lavoro correlato e del Mobbing che dobbiamo lavorare insieme a coloro che su questi temi stanno cercando di dare attuazione concreta

Alle norme già richiamate art.28 del Dlgs 81/08 che così recita:

“.....dovranno essere oggetto di valutazione tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori esposti a rischi particolari,tra cui quelli collegati allo stress lavoro correlato ,e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza,nonché quelli connessi alle differenze di genere,all’età alla provenienza da altri paesi.”

Come si può osservare, facilmente si tratta di rischi non più tradizionalmente intesi presenti nell’ambiente di lavoro quali rischi chimico-fisico ecc ma da rischi di carattere organizzativo legati o causati da Organizzazioni del lavoro non sane che possono mettere così a repentaglio la salute dei lavoratori/lavoratrici

Il rischio legato allo stato particolare di gravidanza ma soprattutto il rischio di genere (termine del tutto nuovo) così definito ci fa capire che la volontà del legislatore è qui di normare una situazione lavorativa con presenza di rischi troppo sottovalutati. È altrettanto evidente che i rischi da stress che potranno nel tempo generare anche patologie fisiche, se non adeguatamente individuati contrastati e eliminati,ma nell’immediato producono problemi lavorativi legati spesso al disconoscimento della capacità lavorativa,alla perdita conseguente di autostima ,all’isolamento, alla conflittualità con i superiori o i colleghi, alla difficoltà a vivere serenamente nell’ambiente di lavoro, alle opportunità di carriera compromesse.

La raccolta dei dati tramite questionari che nel CNR si stanno effettuando di cui valuteremo tra un anno i risultati dell'indagine estesa a tutti gli Istituti evidenziano che molto spesso le donne vivono, magari nel silenzio e nell'indifferenza, situazioni di questo genere.

Il CPO anche con seminari di approfondimento e con l'impegno lavorativo diretto di alcuni membri su queste tematiche ha raccolto la sfida di occuparsi di temi apparentemente meno importanti o dichiaratamente sottovalutati ma che costituiranno parte importante nell'analisi dei rischi lavorativi futuri e non solo per le donne.

8. CONCLUSIONI

Oltre alle azioni precedentemente illustrate, va qui ricordato l'impegno costante profuso dal CPO per instaurare e mantenere rapporti fruttuosi con le organizzazioni sindacali e il lavoro puntuale e talvolta oscuro espresso nelle varie sedi di trattativa e confronto, anche a livello della stesura della parte normativa del CCNL su temi sensibili quali il mobbing e il recente impegno sul tema stress lavoro-correlato, così come previsto dal Decreto 81/08.

La molteplicità delle iniziative che hanno visto impegnato il CPO è stata resa possibile dalla pluralità di competenze presenti nel comitato, composto da membri diversificati per incarichi, livelli professionali, destinazioni lavorative e dislocazione geografica. Tale pluralità, pur nella complessità della composizione del CPO e delle diverse posizioni e priorità, ha rappresentato e rappresenta la ricchezza del comitato, anche in termini di crescita personale di ogni membro.

Avendo menzionato gli aspetti positivi, occorre però ricordare anche i problemi e le ombre nella decennale attività del Comitato così come i problemi aperti e su cui sarà necessario concentrare l'azione futura.

La sensazione diffusamente percepita, specie all'inizio, era quella che, nell'Ente, anche a livello dirigenziale, il lavoro svolto da e nel Comitato fosse spesso considerato un lavoro di relativa importanza rispetto ad altri compiti: parlare di donne e dei problemi delle donne veniva considerato un fatto accessorio se non una vera e propria perdita di tempo.

Questa situazione, che spesso rifletteva opinioni di cui si hanno frequenti esempi in tutta la vita sociale e relazionale, rende conto di un pregiudizio culturale che ancora bisogna cercare di rimuovere anche in un ambiente colto ed evoluto quale il CNR.

Occorre poi menzionare le difficoltà pratiche che hanno accompagnato la vita del CPO: dal reperimento di una stanza da destinare all'attività, allo stanziamento di fondi nel Bilancio dell'Ente, all'allocazione di una segretaria (mansione che è stata svolta sempre a part-time da persone impegnate in altre mansioni e/o attività).

In generale, la presenza nel CPO di membri con consistenti impegni che esulavano dai compiti del comitato, e che, quindi, avevano un tempo limitato a disposizione, ha comportato problemi organizzativi che hanno avuto ripercussioni sulla continuità dell'attività. Del resto, si è visto che, quando si sono potute allocare maggiori risorse umane (come nel caso dello Sportello Friend, per la cui realizzazione ci si è avvalsi di assegni di ricerca dedicati) le cose sono molto migliorate. Per questo è importante continuare a sottoporre con fermezza all'Amministrazione richieste mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro del Comitato.

Ci preme qui sottolineare anche l'importanza di avere accesso a dati che attualmente sono di difficile reperibilità con i quali il Comitato possa monitorare con regolarità l'andamento della situazione delle pari opportunità. Di qui la necessità di un riconoscimento di tali esigenze da parte dell'amministrazione e la conseguente predisposizione delle procedure necessarie ad avviare tale problema anche in funzione delle nuove richieste dell'OIV di indicatori sul rispetto delle politiche di genere.

Nell'ambito dell'attività seminariale, sarebbe stato opportuno poter coprire una più vasta scelta di temi ed argomenti, allargando l'offerta, ad esempio, a temi di organizzazione del lavoro facendo particolare riferimento alla discriminazione di genere. Su questo argomento specifico, nel futuro sarebbe opportuno realizzare corsi di formazione aprendoli alla partecipazione di personale non solo femminile.

Del resto è solo con uno sforzo culturale ampio e condiviso che si può pensare di superare vecchie barriere e pregiudizi per arrivare a trovare la chiave per aprire un varco nel cosiddetto "soffitto di cristallo".

L'altra questione inerente i problemi aperti è strettamente connessa a quelle conquiste di carattere legislativo (congedi parentali, part-time, telelavoro) che sono state disciplinate nel CNR, anche grazie all'impegno e alla tenacia del CPO, ma trovano ancora una ridotta applicazione.

APPENDICI

Appendice 1

Focus dal CNR-Report 2001

Giulia Barbiero - Comitato per le Pari Opportunità-CNR, IRSA

Anna Maria Paoletti - Comitato per le Pari Opportunità-CNR, ISM

1
Quadro
complessivo
delle risorse
Global
framework
of resources

La componente femminile del CNR

Gender composition of the CNR staff

Nell'ultimo decennio le donne italiane hanno conquistato la quota di maggioranza dei laureati (55,6% al 2000) confermando un andamento che le vedeva primeggiare in termini di risultati già dalla scuola secondaria superiore e poi all'università, in termini di minor numero di anni impiegati e di maggiore voto di laurea, sui colleghi uomini.

È indubbio che il mercato del lavoro influenzi pesantemente le scelte formative di un giovane indipendentemente dal genere e l'incremento della popolazione universitaria femminile è almeno in parte imputabile alle minori possibilità di sbocchi professionali per le diplomate le quali però, in presenza di un più diffuso benessere delle famiglie, proseguono gli studi ottenendo, e questo a loro unico merito, risultati più brillanti dei colleghi maschi.

Le scelte formative delle ragazze tuttavia risentono ancora di vecchi stereotipi che vedono le donne più adatte a concentrarsi su discipline umanistiche ed infatti il maggior numero di donne nel 2001 risulta iscritto ai corsi di laurea del gruppo letterario e giuridico, mentre il primo corso di studi scientifici rappresentato è quello del gruppo medico che appare al 7° posto come numerosità di popolazione femminile iscritta, come dimostrano i dati dell'Ufficio di Statistica del MIUR (tavola 1). Ciò nonostante, in un generale andamento decrescente delle iscrizioni a corsi di laurea scientifici osservato negli ultimi anni, non è irrilevante che si osservi una maggioranza di iscritti e di laureati donne in corsi di laurea del gruppo chimico-farmaceutico e geo-biologico. Così come segna una netta inversione di tendenza la presenza di un 17% di donne iscritte ad ingegneria ed un incremento delle percentuali di laureare dal 6% del 1988 al 16% del 2001.

During the past ten years Italian women have gradually come to make up the majority of the graduate population (55.6% in 2000), confirming a trend that had previously seen girls achieving better than boys in the upper secondary schools, and continuing to outperform male students at university in terms both of the shorter time taken to complete their courses and their higher marks and degree classes.

There is no doubt that the labour market has a great influence on the young people's course choices, independently of gender, and the increase in the number of women undergraduates is at least partly attributable to the fewer job opportunities available to girls leaving school with high school qualifications alone. And now that Italian families are better-off today, they decide to move on to higher education where they achieve better than their male counterparts, thanks to their own efforts and merit alone.

The courses chosen by women undergraduates still reflect the old stereotypes, however, according to which women are better equipped to study Humanities and the Arts. And in 2001 most of the women undergraduates registered for Arts and Law degree courses, with Medicine as the most popular science course, and seventh in terms of the number of women enrolling, according to the data published by the MIUR Statistics Office (table 1).

In recent years there has been a general decline in the numbers of students taking science degrees; despite this, it is therefore interesting to see that most of the students enrolling for Chemistry and Pharmacy, and Geo-Biology degree courses are women and the majority of the graduates are also women. This reverse trend can also be seen clearly from the fact that 17 percent of the undergraduates taking Engineering were women, and the percentage of woman Engineering graduates rose from 6 percent in 1988 to 16 percent in 2001.

1
**Quadro
 complessivo
 delle risorse**
 Global
 framework
 of resources

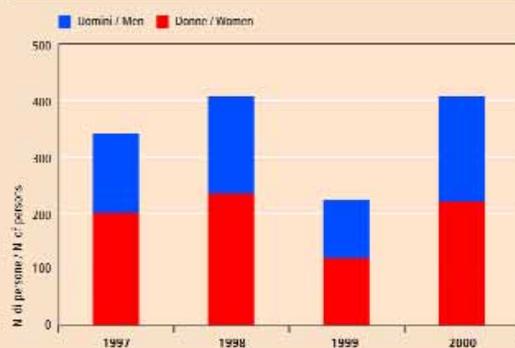
C N R • R E P O R T 2 0 1 0

1 **Studenti iscritti per Facoltà. Valori assoluti, a.a. 2000-2001**
Students by Faculty

Facoltà Faculty	Studenti iscritti Students				Immatricolati per la prima volta al sistema universitario freshers			
	In corso		Fuori corso		Totale			
	Totale Total	Donna Women	Totale Total	Donna Women	Totale Total	Donna Women		
Lettere e filosofia Literature and philosophy	134.752	96.940	90.941	68.900	225.693	165.900	40.854	29.042
Giurisprudenza Law	125.581	72.294	143.720	85.764	269.221	158.058	36.875	20.571
Economia Economics	132.974	62.131	100.763	47.915	233.737	110.046	42.289	19.504
Scienze della formazione Higher education	71.933	62.053	32.997	29.714	104.930	91.767	21.738	18.496
Medicina e chirurgia Medicine	77.686	48.653	27.460	15.447	105.146	64.100	21.214	14.075
Scienze matematiche, fisiche e naturali Sciences	79.183	38.253	47.520	23.811	126.705	62.064	24.921	11.195
Scienze politiche Politics	55.310	29.643	40.660	21.843	95.970	51.486	16.287	8.486
Lingue e letterature straniere Foreign languages	31.818	26.715	18.934	16.792	50.752	43.507	10.077	8.282
Architettura Architecture	33.997	17.403	38.839	18.376	72.836	35.779	9.131	4.603
Ingegneria Engineering	126.245	73.195	84.513	12.314	210.758	35.509	36.698	6.438
Farmacia Pharmacy	31.551	21.710	13.499	8.670	45.050	30.380	7.805	5.182
Psicologia Psychology	21.427	17.405	11.131	9.014	32.558	26.419	4.948	4.029
Sociologia Sociology	21.245	13.110	8.883	5.851	30.128	18.961	7.708	4.694
Agraria Agriculture	18.671	7.200	9.167	3.187	27.838	10.387	4.665	1.499
Medicina e veterinaria Medicine	8.102	4.985	5.796	3.315	13.898	8.300	1.565	964
Scienze della comunicazione e dello spettacolo Communication Sciences	5.269	3.995	721	345	5.990	4.540	1.765	1.316
Conservazione dei beni culturali Safeguard of cultural heritage	2.927	2.159	1.990	1.612	4.917	3.771	813	574
Educazione fisica Physical Training	2.391	1.103	5.186	2.573	7.577	3.676	—	—
Scienze statistiche Statistics	3.495	1.673	2.444	1.192	5.939	2.865	1.029	473
Scienze motorie Motor Sciences	4.958	1.962	25	8	4.983	1.970	2.077	749
Beni culturali Cultural heritage	1.873	1.295	677	482	2.550	1.777	587	326
Scuola superiore di lingue moderne per interpreti e traduttori Modern languages	1.272	1.109	647	562	1.919	1.671	374	290

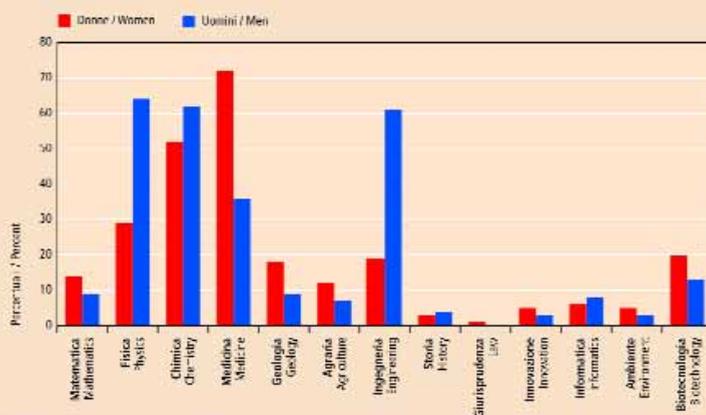
1
Quadro complessivo delle risorse
 Global framework of resources

2
 Vincitori di borse di studio CNR (1997-2000) per genere
Winner of study grants by gender (1997-2000)



Fonte: ISTAT, Elaborazione dati IFO - Source: ISTAT, Data elaboration IFO

3
 Vincitori di dottorati di ricerca per genere e area disciplinare (al 31.12.99)
Winners of study grants by gender and discipline (update at 31.12.99)



Fonte: ISTAT, Elaborazione dati IFO - Source: ISTAT, Data elaboration IFO

1
Quadro complessivo delle risorse
Global framework of resources

Quello dell'ingegneria è un ambito che vale la pena di analizzare poiché più evidenti sono stati i cambiamenti negli ultimi anni. La presenza femminile infatti non solo è sensibilmente aumentata tra gli iscritti ed i laureati, ma un più alto numero di ingegnere si avvia alla carriera di ricerca, come si può osservare dai dati dei borsisti e dottorandi di ricerca operanti nel nostro Ente (tavole 2 e 3) in cui la percentuale di donne è anche più alta rispetto a quella delle laureate. È certo che, per quest'ultimo dato, un mercato del lavoro molto ricettivo verso questa professionalità, ma ancora poco pronto ad utilizzare donne, giochi un ruolo sussidiariamente positivo nel favorire l'ingresso delle donne nel mondo della ricerca.

Engineering is an area which deserves closer analysis because it is here that the changes that have occurred in recent years are more evident than elsewhere. For not only have the numbers of newly enrolled Engineering students and graduates risen sharply, but also a larger number of women engineers are choosing a career in research, as the figures on grant holders and graduates studying for doctorates in CNR show (tables 2 and 3), where the percentage of women researchers is also higher than the percentage of women graduates.

This latter figure is certainly partly due to the fact that although these professional skills are sought after on the market, few employment opportunities are open to women engineers, and this also plays a no small a part in encouraging women to go into research.

4 Risultati dei concorsi nazionali e del Mezzogiorno (2000-2001)
Results of national recruiting (2000-2001)

Tipo di concorso Typology of recruiting	N° di posti Number of seats	Partecipanti Applicants				Vincitori New hires			
		Uomini Men	%	Donne Women	%	Uomini Men	%	Donne Women	%
Dirigente di ricerca Researcher manager	29	53	88,3	7	11,7	22	88,0	3	12,0
	9	11	68,8	5	31,2	8	88,9	1	11,1
	60	145	73,9	54	27,1	44	83,0	9	17,0
Dirigente tecnologo Technologist manager	3	6	85,7	1	14,3	1	50,0	1	50,0
	7	19	67,9	9	32,1	6	85,7	1	14,3
	6	18	81,8	4	18,2	5	83,3	1	16,7
I ricercatore I researcher	27	80	67,4	39	32,6	21	80,8	5	19,2
	95	146	60,3	96	39,7	55	64,7	30	35,3
	71	138	64,4	77	35,6	43	60,6	28	39,4
	130	302	63,3	175	36,7	88	71,5	35	28,5
I tecnologo I technologist	3	6	85,7	1	14,3	3	100,0	0	0,0
	6	8	88,9	1	11,1	5	83,3	1	16,7
	18	32	65,3	17	34,7	13	72,2	5	27,8
	15	26	55,3	21	44,7	8	57,1	6	42,9
Ricercatore Researcher	288	896	52,2	820	47,8	149	52,7	134	47,3
	209	367	47,2	410	52,8	92	47,2	104	52,8
	372	849	54,3	716	45,7	216	59,0	150	41,0
	349	1.037	54,4	871	45,6	185	55,0	151	45,0
Tecnologo Technologist	25	52	57,1	39	42,9	13	52,0	12	48,0
	34	78	67,6	37	32,2	26	78,8	7	21,2
	55	102	44,4	126	55,6	22	40,7	32	59,3
	60	135	49,1	140	50,9	29	51,8	27	48,2

Fonte: CNR, Elaborazione dell'OP - Source: CNR, Data elaboration: OP

1

Quadro complessivo delle risorse
Global framework of resources

La mutata composizione della popolazione dei laureati si ripercuote sensibilmente sulla popolazione del personale ricercatore e tecnologo dell'Ente dopo le tornate concorsuali straordinarie degli anni 2000 e 2001. La variazione dell'indice di femminilizzazione (IF), indicatore più comunemente usato per valutare la presenza femminile nei diversi contesti (definito come il numero di donne ogni 100 uomini), è in grado di descrivere in modo semplice l'evoluzione della popolazione dei ricercatori rispetto a questo ambito.

Se si osservano i dati relativi al solo livello iniziale della carriera di ricercatore e tecnologo si nota che:

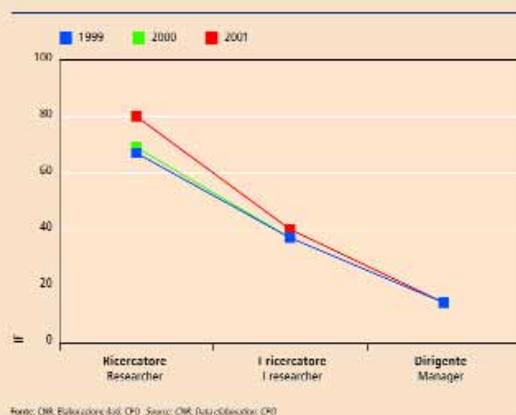
- le donne hanno partecipato e vinto i concorsi da ricercatore in proporzioni analoghe agli uomini mentre del tutto minoritaria è la partecipazione e la vittoria in concorsi da tecnologo (tavola 4);
 - l'indice di femminilizzazione complessivo del livello (numero di donne/numero degli uomini x 100) è passato da 67 del 1999 ad 81 del 2001 (tavola 5);
- L'indice di femminilizzazione negli ambiti disciplinari risulta aumentato in 8 discipline su 12 e le discipline per le quali è diminuito sono quelle precedentemente a

The changed composition of the graduate population also has a major impact on the numbers of researchers and technologists in CNR following the extraordinary competitive examinations held in 2000 and 2001. Variations in the feminisation index (IF), which is most commonly used way of appraising the percentages of women in particular environments (defined as the number of women per 100 men), are able to describe in simple terms the trends in the population of research workers in this field.

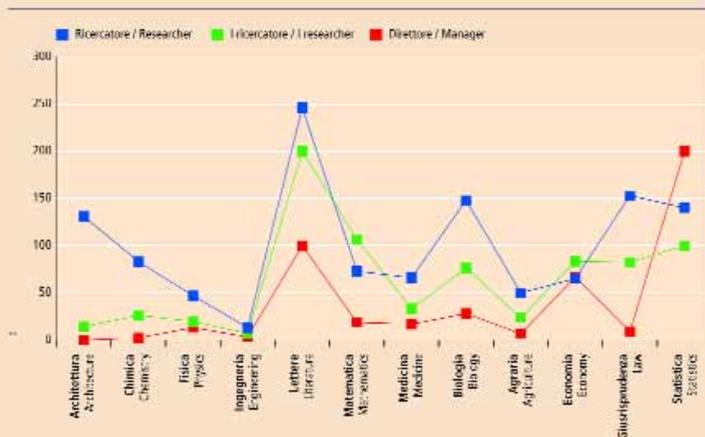
Looking at the data referring solely to the initial tier in the career of researchers and technologists one notes the following:

- *the same proportion of women as men have entered for and successfully passed competitive examinations for research, but not for technology examinations (table 4);*
- *the overall feminisation index (the number of women/number of men x 100) rose from 67 in 1999 to 81 in 2001 (table 5);*
- *the feminisation index in individual subject areas has risen in 8 out of 12 disciplines, and the disciplines in which the index has fallen are those which were previously the ones with a majority of women, and in which there are now signs of the genders beginning to even out (tables 6a and 6b).*

5 Andamento dell'IF per livello (1999-2001)
Trend of IF per level (1999-2001)

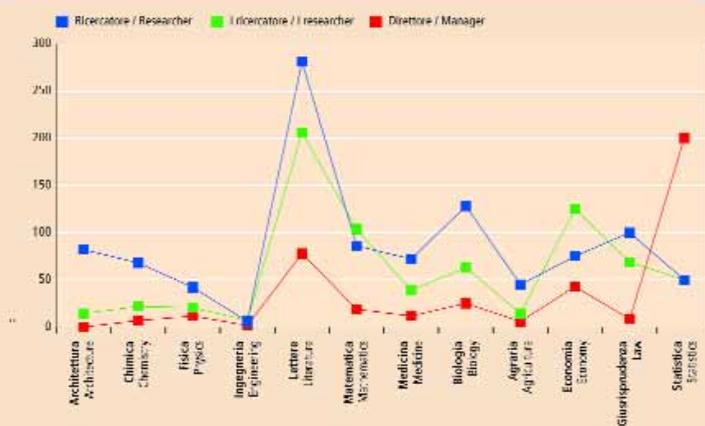


6a Indice di femminilizzazione per livello e disciplina 2001
Feminization index by level and discipline 2001



Fonte: CNR, elaborazione della GDP. Fonte: CNR, elaborazione della GDP

6b Indice di femminilizzazione per livello e disciplina 1999
Feminization index by level and discipline 1999



Fonte: CNR, elaborazione della GDP. Fonte: CNR, elaborazione della GDP

1
**Quadro
 complessivo
 delle risorse**
 Global
 framework
 of resources

C N R • R E P O R T I 2 0 0 2

maggior presenza femminile e per le quali quindi si comincia ad osservare un riequilibrio (tavole 6a e 6b).

Se si compie una analoga analisi per i gradini superiori della carriera (1° RIC. e 1° TECN., DIR. di RIC. e DIR. TECN.) si osserva l'oramai ben nota divaricazione nelle carriere di donne e uomini ed una vera segregazione verticale di genere. Infatti, già a cominciare dai concorsi da 1° ricercatore o 1° tecnologo, cala la percentuale della partecipazione di donne che cala ulteriormente nei vincitori. Tra i Primi ricercatori e tecnologi l'indice di femminilizzazione sale soltanto da 35 del 1999 a 39 del 2001, mentre tra i dirigenti rimane desolatamente a 13 (tavola 4 e 5).

D'altra parte, anche negli Organismi Dirigenti dell'Ente, Consiglio Direttivo e Comitato di Consulenza Scientifica, gli indici di femminilizzazione sono rispettivamente 12,5 e 0 mentre l'indice tra i Direttori degli Organismi e i Responsabili di Sezione è 3.

Dobbiamo quindi riportare la nostra fiducia nelle giovani colleghe neo-assunte per tentare di riequilibrare la rappresentanza delle donne nei gradini più alti della carriera?

A conforto di tutte le ricercatrici e tecnologhe del CNR segnaliamo gli sforzi concretissimi che l'Unione Europea svolge proprio in questo ambito con la convinzione che le donne possano e debbano poter dare molto di più alla ricerca scientifica dei singoli paesi, in una cornice di riconosciute capacità e di valorizzazione delle differenze.

Comitato per le Pari Opportunità

Il Comitato Pari Opportunità è stato istituito nell'aprile del 1999 con decreto del Presidente del CNR.

Ha tra i suoi compiti quello di monitorare le problematiche relative al personale dell'Ente, anche attraverso statistiche di genere.

Promuove azioni positive atte a creare condizioni di effetti su parità e pari opportunità professionale tra il personale

A similar analysis of the higher stages in the career (1st grade RIS, 1st grade TECN., DIR. di RIC., and DIR. TECN.) shows a clear branching between the careers of women and those of men, and evident vertical gender segregation. For there has been a decline in the percentage of women applicants in the competitive examinations for grade I researchers or grade I technologists, and in the percentage of successful candidates. The feminisation index for grade I researchers and technologists rose from 35 in 1999 to only 39 in 2001, while for the executive grades the figure remains at a poor 13 (tables 4 and 5).

But also on the management bodies of CNR – the Executive Council and the Scientific Advisory Committee – the feminisation indices are 12,5 and 0, respectively, while the same index for CNR Directors and Section Heads is 3.

Must we therefore pin our hopes on the young newly recruited women to redress the balance of the numbers of women in the higher echelons of the career?

It is worth to emphasize the efforts made by the European Union in this particular field, convinced that women can and must be able to give much more to scientific research in all our countries within a framework in which their capabilities are fully recognised and the gender differences appraised and exploited.

Equal Opportunities Committee

The Equal Opportunities Committee was created in April 1999 by order of the President of the CNR.

– Its remit includes monitoring CNR personnel-related issues, for which it also analyses the gender statistics.

– It promotes actions to create conditions for real equality and equal career opportunities for all the members of staff.

Appendice 2

Diamo i numeri

Giulia Barbiero - Comitato per le Pari Opportunità-CNR, IRSA

Maria Rosaria Capobianco - Comitato per le Pari Opportunità-CNR, IAC

Il CPO ha analizzato (Tab.1) i risultati dei concorsi conclusi nel 2006, per il passaggio di livello del Personale scientifico e tecnologico dell'Ente da un punto di vista di genere (art.64 CCNL 1998-2001).

A fronte di una consistente partecipazione di concorrenti donne (F) soprattutto per il secondo livello (I Ricercatore e I Tecnologo), le percentuali delle idoneità diminuiscono per I Ric.F (-1,5), I Tecn.F (-1,3) e Dir. Ric.F (-1,9) mentre aumentano quelle per i Dir. Tecn.F (+8,2).

Nella prima fase concorsuale le percentuali delle vincitrici aumentano rispetto alle idoneità nel caso di I Ric.F (+1,4) e per i Dir.Ric.F (+3,5) mentre diminuiscono per i I Tecn.F (-16,7) e per i Dir.Tecn.F (-3,5).

Esaminati invece i risultati derivanti dagli ulteriori posti messi a disposizione dall'Ente a seguito di accordi sindacali e del budget resosi disponibile, le percentuali dei vincitori (F) rispetto alla prima fase diminuiscono per I Ric.F (-1,6) e Dir.Ric.F (-11,6), mentre aumentano per I Tecn.F (+29,2) e Dir.Tecn.F (+16,7).

	Domande		Idonei		Vincitori prima accordo		Vincitori aggiuntivi	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
I Ric.	59,1	40,9	60,7	39,4	59,2	40,8	60,8	39,2
ITecn	42,1	58	43,3	56,7	60	40	30,8	69,2
DirRic	73,3	26,7	75,2	24,8	71,7	28,3	83,3	16,7
DirTec	71,4	28,6	63,2	36,8	66,7	33,3	50	50

Tab. 1 – Concorrenti, idonei e vincitori per genere (M, F) nei concorsi relativi all'art.64 CCNL 1998-2001

		M Idonei	M	Vincitori	F Idonei	F Vincitori
		%	%	%	%	%
I Ric.	>12 a	57,5		56,7	42,5	43,3
	<12 a	64,1		64,5	35,9	35,5
I Tecn.	>12 a	76,9		77,8	23,1	22,2
	<12 a	35,2		37,5	64,8	62,5
Dir. Ric.	>12 a	77,2		75,3	22,8	24,7
	<12 a	59,1		46,2	40,9	53,8
Dir. Tecn.	>12 a	54,5		50	45,5	50
	<12 a	75		100	25	0

Tab. 2 – Idonei e vincitori per genere 1998-2001

Nella Tab. 2 sono stati analizzati i concorrenti per anzianità di servizio (>12 anni e <12 anni); in questo caso non ci sono grosse differenze tra idonei e vincitori tranne che per i Dir. Tec.F dove accade che ci sono 0% vincitrici rispetto al 25% di idonee con anzianità di servizio <12 anni. Viceversa c'è un trend positivo per le ricercatrici con anni di servizio sempre <12 in quanto le Dir. Ric.F risultano vincitrici per il 53,8% rispetto al 40,9% di idonee.

Analizzando infine il personale di ricerca e tecnologo negli ultimi 8 anni, si riscontra un considerevole aumento delle donne supportato anche da un maggior esodo degli uomini nell'ultimo anno.

Ricercatori+Tecnologi	Maschi	Femmine
1999 I-III	1947	868
2006 I-III	2161	1374
2007 I-III	2068	1340

Esisterà tra qualche anno parità sostanziale tra uomini e donne nel CNR?

Appendice 3

Aspetti psico-sociali del fenomeno MOBBING¹

Gabriella Liberati- Comitato per le Pari Opportunità,
Servizio Prevenzione e Protezione del CNR; Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Il concetto

La parola deriva dal verbo inglese *to mob* (letteralmente assalire con violenza) preso in prestito dalla etologia che lo utilizza per indicare il comportamento aggressivo di alcune specie di uccelli nei confronti di coloro che tentano di assalire il nido.

Applicato al mondo del lavoro, si qualificano come mobbing tutti quegli atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi o dagli stessi colleghi che traducendosi in atteggiamenti persecutori attuati in forma evidente e con particolare determinazione nonché con carattere di continuità possono arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore.

Per tentare di meglio esplicitare il concetto si può definire il mobbing, una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro, tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente e indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo di tempo, con lo scopo e la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione.

Naturalmente, si tratta a ben vedere di una parola nuova che descrive vecchie situazioni, infatti basterebbe ricordare i reparti confino alla FIAT o in tante altre aziende, i lavoratori che, riassunti per disposizione del giudice a seguito di immotivato licenziamento, pur retribuiti, venivano demansionati, con conseguente impoverimento della professionalità accumulata o abbandonati a se stessi, senza incarichi o mansioni da svolgere con conseguente perdita dell'identità lavorativa, crollo dell'autostima. Spesso in questi casi i diretti superiori, non necessariamente i vertici aziendali che ignoravano o sottovalutavano il fenomeno, deboli con i "capi", angariavano i "sottoposti" con una distorta visione della "gerarchia" (L'esempio dell'Ilva di Taranto è tristemente noto). Nessuno in questo caso ha dichiarato di essere a conoscenza del problema.

Queste situazioni non sono presenti solo ed esclusivamente nel mondo del lavoro, anche se a noi è l'aspetto che più interessa, ma anche in tanti altri aspetti della vita sociale, basti pensare alla scuola, il fenomeno del nonnismo nella vita militare possono essere considerati fenomeni analoghi.

Oggi se ne parla in relazione soprattutto al mondo del lavoro perché studi avviati in vari paesi e più recentemente in Italia, ne hanno evidenziato sia la ragguardevole dimensione che le notevoli ripercussioni in termini di costi aziendali e sociali.

Il lavoro è uno dei momenti (Proposta di Legge Regionale del Piemonte) fondamentali di autorealizzazione dell'individuo, la menomazione di questa opportunità per conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro o per decisione dell'impresa, Ente,

¹ Estratto dalla presentazione effettuata il 23 ottobre 2003 al convegno organizzato dal CPO-CNR: "Il rischio Mobbing negli ambienti di lavoro"

organismi, costituisce un fatto grave sotto l'aspetto della dignità e integrità della persona.

Ma occorre sottolineare che non può essere classificato come mobbing qualsiasi forma di conflitto sul posto di lavoro. Fondamentale perché si possa parlare di mobbing, è il requisito temporale: le violenze psicologiche devono essere regolari, sistematiche e durare nel tempo.

Non a caso gli svedesi, certamente all'avanguardia nello studio del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro, che esprimono la legislazione più avanzata (in Svezia esiste il reato di mobbing), sostengono opportunamente che non ci si trova davanti a un caso di mobbing se la persona non è perseguitata almeno per 6 mesi.

Relazioni interpersonali "difficili" a causa dell'ambiguità di ruoli e mansioni o di una organizzazione del lavoro non curata, mancata valorizzazione di competenze e abilità, sovraccarico o sottocarico lavorativo, cultura aziendale improntata sull'exasperazione gerarchica e sulla competitività interpersonale, sulla riduzione dei costi e l'aumento della produttività e dei profitti senza badare alla qualità del prodotto, del servizio e del lavoro, mancanza di risorse, fasi di pesante riorganizzazione aziendale (fusioni, ristrutturazioni, decentramento) trascuratezza ed incapacità ad affrontare e risolvere tempestivamente i problemi.

Gli ambienti di lavoro che si dovessero caratterizzare per la presenza di queste problematiche saranno ambienti a forte rischio "mobbing".

In questi ambienti potranno prendere corpo atti e comportamenti aggressivi, persecutori, offensivi da parte di qualcuno verso qualcun altro senza che nessuno intervenga. Se questo nuovo rischio lavorativo non sarà tempestivamente individuato e riconosciuto e quindi prevenuto e contrastato adeguatamente, potrà provocare danni e conseguenze pesanti, a volte irreversibili, alla dignità e alla salute fisica e mentale delle persone coinvolte, danni economici e d'immagine all'azienda e al posto di lavoro che li tollera, costi umani, sociali ed economici fuori del posto di lavoro.

È prevalentemente donna la vittima del mobbing: il 52% è oggetto di "persecuzioni" in ambito lavorativo. Se poi si tratta di impiegati, le vessazioni raggiungono picchi ben più alti come una ricerca dell'Eurispes ha ben evidenziato. Sono questi, alcuni profili del "mobbizzato" che emergono da una ricerca dell'Eurispes, a cui il rapporto Italia 2003 presentato il 31 Gennaio presso l'Aula magna dell'Università "La Sapienza" di Roma, ha dedicato una delle sue 60 schede.

Il mobbing è dunque una delle patologie emergenti in medicina del lavoro, nell'ambito dei fattori di tipo organizzativo e psico-sociale, che a partire dagli anni 90 stanno acquisendo un ruolo particolarmente rilevante. Secondo un sondaggio, eseguito per conto dell'Unione Europea, l'8% dei lavoratori della Comunità, corrispondente a 12 milioni di casi, è stato vittima del mobbing sul posto di lavoro. Le percentuali più elevate si registrano nel Regno Unito (16,3%), Svezia (10,2%), Francia (9,9%), Irlanda (9,4%), Germania (7,3%); l'Italia guida la parte bassa della classifica con il 6% e precede Spagna (5,5%), Belgio (4,8%) e Grecia (4,7%).

Il paese con il più alto numero di mobbizzati risulta essere la Gran Bretagna, con il 16,3% dei lavoratori, violentati psicologicamente, seguono la Svezia 10,2%, Apparentemente migliore appare la condizione in Italia che presenta solo il 4,2% di mobbizzati ma la situazione è molto meno rosea di quanto sembri, perché da noi il fenomeno è ancora difficilmente quantificabile, a causa del ritardo anche culturale con il quale si è presa coscienza del problema.

Ovviamente le violenze psicologiche non sono un tema circoscritto alla sola area europea (non c'è consapevolezza, non c'è denuncia, spesso i mobbizzati si vergognano ad essere tali, come chi subisce una violenza sessuale). L'International Labour Office denuncia una tendenza generalizzata all'aumento delle violenze psi-

cologiche in ambito lavorativo riscontrabile in tutti i paesi del mondo.

In particolare, è da notare che negli USA, le persone maggiormente colpite dal mobbing sono le donne, anche se la situazione varia da Stato a Stato a seconda del tipo di settore, della tipologia di governo, della forza sindacale, della coesione dei movimenti e della situazione economica. La prima persona che cominciò a studiare il mobbing come violenza psicologica nel luogo di lavoro e in quanto tale responsabile di patologia per chi lo subisce è lo psicologo tedesco Heinz Leymann che nel 1986 illustrò nel suo libro le conseguenze, soprattutto nella sfera neuropsichica, di chi è esposto a un comportamento ostile, protratto nel tempo, da parte dei superiori o dei colleghi di lavoro. I suoi studi evidenziarono come in Svezia, paese in cui Leymann si era trasferito a partire dalla metà degli anni '50, il 3,5% dei lavoratori su una popolazione attiva di 4,4 milioni di persone soffriva o aveva sofferto di persecuzioni da parte dei colleghi per un periodo della durata di 15 mesi. Le tesi di Leymann si sono diffuse presto nell'area dell'Europa settentrionale, conquistando credito soprattutto in Germania dove il mobbing, oltre ad essere curato nelle strutture sanitarie di base, è diventato disciplina di studio a livello universitario come branca della psicologia del lavoro.

La psicologia sociale ha studiato e descritto le dinamiche presenti nei gruppi di lavoro e non, fin dagli anni '60, la canalizzazione dell'aggressività del gruppo verso alcuni individui, i conflitti, la loro gestione, i meccanismi di espulsione dal gruppo.

Il mobbing negli ambienti di lavoro

Molto spesso il Mobbing è presente nelle Aziende Pubbliche più ancora che in quelle private dove la finalità, l'obiettivo (il profitto, la vendita di un certo prodotto è condivisa e condivisibile da parte di tutto il personale) e la selezione a monte nell'amministrazione è stata già predisposta.

Vedi riferimento alla Legge 29/93, Privatizzazione del P. Impiego, accorpamenti, snellimento, decentramento mobilità, efficienza, flessibilità, termini che appartenevano, erano patrimonio dell'impresa privata, e che pur nel necessario adeguamento, rispetto alla lentezza e burocratizzazione precedente possono innestare nuovi meccanismi di discriminazione soprattutto quando si comincia a parlare di esuberi, di necessario sfoltimento di lavoratori "anziani", quindi i mobbizzati non si configurano più come necessariamente il più debole ma può diventarlo anche colui che si pone come inutile rispetto a un progetto di riorganizzazione.

Anche i lavoratori abili, capaci, non solamente i più deboli, possono essere spinti alle dimissioni da organizzazioni malate: laddove si realizza il trasferimento del sistema di relazioni sociali, dal piano dei diritti al piano dei rapporti di forza, l'individuazione di un modello che concepisce la competizione come la chiave attraverso la quale costruire qualunque soluzione possibile ad un problema (il mobbing come strumento di selezione, di divisione). Queste Organizzazioni malate sono più chiaramente quelle nelle quali l'inefficienza, la mancata ODL, l'assenza di una dirigenza efficiente e propositiva, in grado di essere riconosciuta e rispettata, autorevole, in una parola che sappia intervenire nelle situazioni difficili.

Il mobbing è più presente dove scarseggia il lavoro, gli incarichi non sono chiari, i compiti di ognuno non definiti, ruoli e mansioni lasciati al caso, alla raccomandazione e/o alla furbizia di alcuni, in questi ambienti è più facile che si configuri o comunque si pongano le premesse, si costruisca il terreno favorevole allo sviluppo del Mobbing (Ambienti militari, politici, Pubbliche Amministrazioni e Ministeri dove calunnie e pettegolezzo vivono e si perpetuano).

Un altro aspetto da chiarire riguarda la presunta psicologia del mobbizzato, si tende a mostrarne la personalità un po' catastrofista, l'incapacità di stabilire positive relazioni con i colleghi, il carattere difficile, una sorta di Fantozzi.

Anche qui, dobbiamo essere cauti con le generalizzazioni, bisogna imparare a distinguere caso per caso, come i casi di vittimismo e gli altri che non lo sono.

La persona che presenta difficoltà di comportamento o di relazione con gli altri, può cadere prigioniera di pensieri negativi, essere convinta che tutto volgerà al peggio e orienterà il suo comportamento verso esiti infausti; alla fine probabilmente si verificherà un accadimento negativo da qui l'instaurarsi di quella che in psicologia sociale viene definita la "profezia che si autoavvera", l'individuo diviene artefice del proprio destino (ma io l'avevo detto!).

Accanto a persone ipersensibili o disturbate, ce ne sono altre, creative, fantasiose, motivate, magari formalmente più eccentriche e originali di altre che possono essere emarginate perché la condizione generale di quell'ambiente di lavoro è mediamente molto in basso e tende ad omogeneizzare tutti i comportamenti a metabolizzare tutto, a "normalizzare". A questo punto la personalità emergente e creativa viene respinta, posta in isolamento e messa nelle condizioni di abbandonare il posto di lavoro.

Quindi il Mobbing è un fenomeno complesso che rifugge da banalizzazioni e generalizzazioni.

Mobbing individuale e collettivo

SCIENZIATA
CON TROPPI
SUPERIORI
CERCA
VACCINO
CONTRO
IL MAL DI CAPO.



Analizzando le varie tipologie con cui si manifestano le azioni di terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro abbiamo il cosiddetto mobbing di tipo verticale.

Ci si trova davanti a un caso di mobbing verticale, quando la violenza psicologica viene posta in essere nei confronti della vittima da un superiore, non necessariamente l'azione deve essere attivata direttamente dal capo verso un suo sottoposto, ma può determinarsi anche con il concorso dei colleghi delle vittime che svolgono una funzione di filtro.

Nella terminologia anglosassone, il mobbing verticale viene anche denominato "bossing" che costituisce altresì la forma più diffusa nella P.A.

Con il termine bossing, introdotto in Psicologia del Lavoro da Brinkmann nel 1955, si indica un'azione compiuta dall'azienda o dalla direzione del personale nei confronti dei dipendenti in qual-

che modo divenuti scomodi: è dunque una strategia aziendale volta a ridurre il numero degli organici per contenere i costi del personale o per svecchiarlo.

L'azienda mette in atto delle strategie persecutorie che tendono a far sì che siano gli stessi lavoratori a dimettersi, evitando il licenziamento che potrebbe determinare una reazione sindacale o legale.

È evidente che in questo caso il Mobbing afferisce al capitolo dei rischi organizzativi, vale a dire quei rischi che traggono la loro origine nelle scelte organizzative (gestione delle risorse umane, comunicazione) ed hanno una ricaduta sullo stato di salute e di benessere dei lavoratori, analogamente all'esposizione ad un agente chimico-fisico.

Innumerevoli le tattiche che possono essere utilizzate per determinare l'uscita dal lavoro: dal togliere al dipendente da "eliminare" i suoi "status symbol", all'affidargli lavori umilianti o creandogli situazioni di massimo impegno e stress.

Il caso più frequente di bossing si ha nelle situazioni di "abuso di potere" cioè in quelle situazioni in cui si determina da parte di un superiore un uso arbitrario o addirittura illegale del potere, che gli deriva dal ruolo ricoperto nella gerarchia aziendale.

L'abuso di potere può manifestarsi in tante forme, e diverse possono essere le motivazioni che portano un superiore ad iniziare un'azione di terrorismo psicologico o a perpetrare un atto discriminatorio verso un proprio sottoposto.

Tra le principali di queste motivazioni, troviamo: ragioni politiche, un superiore può discriminare un sottoposto perché è di idee politiche diverse dalle proprie.

In Italia, la discriminazione politica è stata una prassi consolidata fino alla fine degli anni '60 e nonostante lo Statuto dei lavoratori è da ritenersi tutt'altro che superata.

Minaccia alla immagine sociale, differenza di età, antipatia personale, invidia, raccomandazioni.

Dopo quello verticale, c'è il **mobbing orizzontale** che si verifica, quando l'azione discriminatoria è messa in atto dai colleghi nei confronti del soggetto colpito (fattori principali: competizione, invidia, razzismo, campanilismo, fede politica).

Nei casi di persecuzioni promosse dai colleghi di lavoro, il datore di lavoro ha comunque precise responsabilità, in quanto pur non essendo il mandante può essere considerato quantomeno complice o benevolo osservatore, dato che assiste senza intervenire, anziché reprimere con l'esercizio del suo potere disciplinare (come sarebbe suo dovere) i comportamenti illegittimi, imponendo l'ordinato svolgimento della prestazione lavorativa e tutelando la salute dei dipendenti, vittime delle persecuzioni.

Fenomeni quali la pressione psicologica, la crudeltà mentale, l'isolamento sociale e le molestie sessuali (queste richiedono una trattazione a parte), vengono considerati con sempre maggiore frequenza problemi che riguardano la vita lavorativa e complessivamente rientrano nel termine di violenza o persecuzione.

Questi problemi avranno effetti gravi e dannosi sia sui singoli che sul gruppo se non vengono valutati e gestiti in tempo. Questi effetti possono tradursi in stati patologici, mentali e fisici che a volte possono diventare cronici e sfociare addirittura in un rifiuto della vita lavorativa e della collettività che opera nell'ambiente di lavoro.

Varie sono le forme di persecuzione psicologica:

- calunniare un lavoratore, oppure la sua famiglia
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette al riguardo;
- sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro (dare ad altri con diversa professionalità il lavoro che è di competenza della persona in oggetto);
- escludere il lavoratore dal lavoro, negandogli ogni incarico (i famosi reparti-confino)
- esercitare minacce, intimorire o avvilire la persona come nel caso di molestie sessuali;
- insultare, fare critiche esagerate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- controllare l'operato del lavoratore con l'intento di danneggiarlo, relegare il lavoratore in luoghi angusti, isolati insalubri;
- applicare sanzioni penali che si traducono in un allontanamento immotivato dal posto di lavoro

- trasferimento;
- richieste impossibili di lavoro straordinario;
- cambiamenti continui di incarico e mansione;
- predeterminata e manifesta mancata prospettiva di progressione di carriera;
- esercizio illegittimo e reiterato del potere disciplinare e/o controlli continui e vessatori delle attività lavorative.

Lo schema o modello di Mobbing elaborato da Heinz Leymann comprende varie fasi:

1ª fase - Conflitto quotidiano

In tutti i luoghi di lavoro è normale che possano nascere dei conflitti anche se non si possono definire, di per sé, azioni di mobbing.

La fase del conflitto quotidiano può rappresentare l'avvio del processo e, per tale motivo, costituisce la fase più delicata e sulla quale occorre esercitare il massimo di attenzione.

2ª fase - Inizio del Mobbing e terrorismo psicologico

Inizia quando il conflitto quotidiano matura ed acquista un carattere di continuità trasformandosi in mobbing

3ª fase - Errori e abusi da parte della Direzione del Personale

Arriva il momento in cui la Direzione del personale viene a conoscenza della situazione conflittuale in atto e generalmente si posiziona contro la persona mobbizzata.

Ciò deriva dal fatto che quasi sempre la vittima della violenza psicologica ha come conseguenza un calo di rendimento e si assenta spesso dal lavoro, comportamento ritenuto molto negativo da parte di chi è abituato a gestire le risorse umane limitandosi a valutazioni superficiali e affidandosi esclusivamente ai giudizi della gerarchia aziendale.

Infatti la persona inizia a dare segnali di cedimento della personalità, con continui scatti di nervosismo o di totale assenza o sfiducia nelle sue capacità lavorative e personali (perdita di autostima). Il soggetto mobbizzato, a causa di questi malesseri, può assentarsi dal lavoro per malattia, anche per lunghi periodi, con grave deprezzamento delle sue capacità della sua immagine professionale e con danni alla salute. Si attiva, in altri termini, quella reazione a catena per cui una persona più è debole, più si ammala e più viene isolata e accantonata.

4ª fase - Esclusione dal mondo del lavoro

Può essere caratterizzata, a seguito di decisioni assunte dall'alto, da continui trasferimenti e spostamenti di ufficio, ad un trasferimento in un incarico di minore importanza, all'assenza per lunga malattia forzata del dipendente, all'uscita del mondo del lavoro con liquidazione e prepensionamento che assume, spesso per il mobbizzato, le dimensioni di una vera e propria tragedia personale.

La vittima rimane sola, isolata da tutti, a volte anche dai familiari.

Subisce quello che viene definito il doppio Mobbing, abbandonato dai familiari e amici che lo avevano sostenuto inizialmente perché diventa monotematico, parla sempre più frequentemente del proprio problema, tende ad isolarsi.

Anche qui, va ripetuto quanto accennato in precedenza, ossia che a monte delle forme di persecuzione possono esserci carenze relative all'OdL, del sistema informativo interno, una gestione inadeguata del modo di lavorare, un carico di lavoro eccessivo o al contrario insufficiente, il tipo di prestazione lavorativa richiesta, carenza nella politica del personale scelta dal datore di lavoro, o, ancora, il tipo di

atteggiamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti e le sue eventuali reazioni.

Problemi organizzativi persistenti ed insoluti possono causare forti tensioni mentali negative nei gruppi di lavoratori, con una diminuita capacità di tolleranza dello stress.

Questo potrebbe indurre la cosiddetta "mentalità del capro espiatorio" e attivare perciò comportamenti di rifiuto nei confronti dei singoli lavoratori.

Le cause dei problemi vanno ricercate nelle condizioni di lavoro reali, soprattutto nel caso in cui, più persone, singolarmente, sono state oggetto per un lungo periodo di vari tipi di persecuzione psicologica. Naturalmente a volte le cause o i tentativi di esclusione vanno ricercati nel comportamento o nel modo di agire dei singoli individui; ma si potrebbe riscontrare che anche in questi casi, alla radice del problema vi sono situazioni lavorative insoddisfacenti, per cui i singoli lavoratori, in preda all'ansia e alla disperazione, non trovano altra soluzione al loro profondo disagio se non quella di agire in modo tale da danneggiare o provocare altri loro compagni. Le conseguenze di queste persecuzioni possono assumere tra i lavoratori gravi forme:

- Aumento delle divergenze in termini di avversione dichiarata, instabilità o accentuata indifferenza;
- Elevato livello di stress, scarsa tolleranza dello stesso con reazioni esagerate, a volte con crisi traumatiche;
- Patologie di tipo fisiologico, abuso di sostanze dannose o reazioni a livello mentale, ad esempio disturbi del sonno, perdita di autostima, ansia, il fenomeno del rimuginare su cose e fatti, depressione e sintomatologia maniacale;
- Marcata aggressività o grave stanchezza;
- Incapacità di guardare avanti;
- Pensieri suicidi o atti di violenza contro se stessi:

Se le forme di persecuzioni sul lavoro non cessano immediatamente, c'è il rischio che i sintomi diventino permanenti, si cronicizzino e quindi richiedano un aiuto medico e/o psicologico.

Rischi e gli effetti sulla salute

All'interno del gruppo di lavoro:

- Efficienza e produttività ridotte
- Allontanamento dal gruppo e dai propri doveri
- Elevato assenteismo per malattia, problemi di abuso di sostanze, notevole avvicendamento del personale e aumento delle richieste i permessi
- Scarsa tolleranza nei confronti dello stress e delle tensioni
- Tendenza ad ingigantire piccoli problemi
- La ricerca continua di capri espiatori.

La capacità e la prontezza del gruppo dei lavoratori di partecipare alla soluzione dei problemi interni aumenteranno o diminuiranno in modo palpabile, oppure scompariranno a seconda del modo in cui il conflitto viene considerato e affrontato dal datore di lavoro.

Se non si provvede in nessun modo, la situazione di rischio peggiorerà sempre di più con il passare del tempo.

Nel sistema di leggi che regolano il diritto del lavoro non sono previste e regolamentate le persecuzioni psicologiche e, conseguentemente non sono previsti specifici rimedi e sanzioni.

Lodevole eccezione era costituita dalla legge Regionale del Lazio del 2002, e la Legislazione Svedese da tutti ricordata, ma sugli aspetti normativi e giuridici è necessario un approfondimento a parte, mi limito a ricordare che: Ciò non può e non deve comportare la impunità per coloro che si rendano colpevoli di questo spregevole comportamento, che, a seconda dei casi e delle circostanze, può ben essere contrastato e represso.

A tal fine è necessario circoscrivere e definire i comportamenti persecutori che possono essere ricompresi nel "mobbing", talvolta dotati di una autonoma rilevanza giuridica e individuare le vigenti norme di legge che possano contrastarli, reprimerli e ripristinare la legalità.

Riassumendo, la condotta consiste in persecuzioni, vessazioni, angherie, che possono sfociare in atti aventi una propria rilevanza giuridica autonoma (sia illeciti civili che penali).

Se questi ultimi, si pensi ad una offesa, oppure a un trasferimento ingiustificato, possono essere oggetto di specifiche iniziative da parte della vittima, in loro assenza è necessario, per il configurarsi del mobbing che il comportamento offensivo sia continuo e sistematico, non essendo sufficiente un singolo atto o una pluralità casuale o ristretta nel tempo degli atti.

Il comportamento offensivo, che deve essere intenzionale e premeditato, va valutato nel suo insieme.

Una semplice sottrazione di mansioni o la assegnazione di un posto di lavoro meno agevole, di per sé giuridicamente irrilevanti, possono, al contrario, essere determinanti a configurare un comportamento persecutorio, qualora inseriti in un contesto di continue molestie, mentre comportamenti giuridicamente rilevanti, come trasferimenti illegittimi, ingiurie e/o diffamazioni divengono più facilmente dimostrabili quando non isolati o casuali, e, a loro volta, costituiscono importanti elementi probatori della esistenza di intenti persecutori.

A differenza di quanto previsto in alcuni progetti di legge, non si ritiene necessaria la esistenza di un fine specifico da parte di chi mette in atto le persecuzioni (licenziamento, emarginazione, vendetta) che è sempre riscontrabile nei casi in cui l'ispiratore sia il datore di lavoro ma non in caso di "mobbing" spontaneo da parte dei colleghi che può essere motivato dalla semplice "antipatia" per il soggetto o insorgere per fattori casuali ma che non per questo diviene più legittimo o accettabile. Le motivazioni alla origine del "mobbing" se non quando possono essere considerate causa aggravante dello stesso (si pensi a vendette per profferte sessuali respinte, pressioni psicologiche per ottenere le dimissioni), non possono essere considerate causa di giustificazione, anche qualora dovessero costituire la reazione ad altri comportamenti illegittimi.

Il lavoratore che abbia commesso delle mancanze andrà quindi sottoposto alle misure conseguenti (sanzioni disciplinari) ma non fatto oggetto di illegittime persecuzioni.

Non si ritiene neppure necessaria la dimostrazione dell'effettivo danno alla salute, essendo sufficiente la potenzialità del danno conseguente alla pericolosità del comportamento.

Occorre considerare quali norme civili e/o penali, il R.L.S. può consigliare e utilizzare a difesa del lavoratore che ne è vittima poiché in Italia non esiste una legislazione nazionale ad hoc.

L'elenco di norme sopra indicato è da considerare puramente indicativo e assolutamente non completo, solo infatti dall'esame dei singoli casi concreti potrà risul-

tare la violazione di altre norme, visto che la fantasia dei persecutori è sempre molto profonda.

Una efficace difesa non può naturalmente limitarsi alla repressione, alla richiesta di ripristinare la legalità (attraverso la rimozione delle conseguenze negative delle persecuzioni) e al risarcimento; essenziale è anche l'attività preventiva, da attuarsi con la contrattazione collettiva ai vari livelli e con iniziative comuni fra sindacato, RSU, RLS e datore di lavoro. Solo dopo il fallimento dell'azione negoziale e contrattuale, si adirà alle vie legali.

Se nell'azienda, o nel luogo di lavoro c'è il sindacato, rivolgersi prima di tutto al RLS o in sua assenza alla RSU. L'obiettivo assegnato è di aprire un confronto con l'azienda che porti ad analizzare caso per caso, con l'ausilio del SPP e del medico competente e ad individuare e rimuovere le cause che l'hanno provocato (ovviamente se le cause sono interne all'organizzazione).

Se i delegati non riescono, perché non si sentono preparati ad affrontare queste tematiche, a volte per l'indisponibilità della controparte, ad aprire un confronto serio con l'azienda pubblica o privata che sia per bloccare il mobbing; occorre investire il sindacato esterno di categoria in primo luogo, fino al sindacato nazionale se si tratta di grandi aziende pubbliche o private con più unità produttive distribuite sul territorio nazionale. L'obiettivo in quest'ultimo caso potrebbe andare oltre la soluzione del singolo caso e acquisire una più vasta portata. Si potrebbe valutare insieme alla controparte datoriale, l'incidenza del fenomeno nelle aziende del gruppo e in relazione a questo decidere di adottare veri e propri codici di comportamento anti-mobbing da allegare ai contratti nazionali o aziendali.

Alcuni passaggi obbligati:

- Sensibilizzare dirigenti, funzionari, delegati (RLS/RSU uffici vertenze, organismi paritetici del Dlgs 626/94 su cos'è il mobbing: il mobbing è violenza, sopraffazione, sfruttamento. Di qui l'individuazione di gran parte del mobbing presente nei luoghi di lavoro come sindrome delle organizzazioni malate.
- Formare i dirigenti, funzionari, RLS/RSU ad intraprendere:
- Azioni di prevenzione, come si apre un confronto con l'azienda sui casi di mobbing e come lavorare per giungere all'adozione di codici di comportamento antimobbing
- Individuazione, sperimentazione, contrattazione dei contenuti dei codici sulla falsa riga dell'ordinanza svedese, tradotta e diffusa per dare agli RLS, una traccia nel confronto con le controparti.

I presupposti fondamentali dei codici sono:

- Dichiarare la comune volontà di bandire il mobbing
- Rifiuto individuale e dell'azienda a qualsiasi atteggiamento offensivo
- Definire procedure che prevedono la cooperazione di tutte le parti interessate nella individuazione delle soluzioni.
- Intervenire subito per stroncare i singoli episodi di mobbing definendo una procedura che individui "chi e come deve informare chi" attivando il SPP, compreso il medico competente che deve farsi un'idea obiettiva delle cause e dei problemi per rimuoverli, se necessario ricorrendo a esperti esterni;
- Predisporre procedure che facilitino il dialogo e la concreta soluzione dei problemi

Per quanto concerne le istituzioni :

L'ISPELS dovrebbe diffondere di più le conoscenze, aggiornare e ARMONIZZARE I PROTOCOLLI DIAGNOSTICI, PROMUOVERE LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEI MEDICI COMPETENTI E DEL PERSONALE dei Servizi territoriali.

Anche l'INAIL dovrebbe essere coinvolto.

I danni alla salute, a volte purtroppo permanenti derivanti dal "mobbing" di origine lavorativa devono essere indennizzati.

L'istituto deve rispondere a queste esigenze, innanzitutto formando il proprio personale a gestire con la dovuta competenza e sensibilità sociale anche queste nuove patologie correlate al lavoro.

Appendice 4

Cos'è lo stress lavoro-correlato²

Gabriella Liberati - Comitato per le Pari Opportunità,

Servizio Prevenzione e Protezione del CNR; Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

In riferimento all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra LINICE/ UEAPME, CEEP e CES l'art. 3 recita: *"Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisico, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro."*

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre individui diversi possono reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute (cefalee, dermatiti, allergie, disturbi gastrointestinali, disturbi di natura cardiovascolari, malattie psicosomatiche, etc). Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro, però, possono essere considerate come effetti di stress lavorocorrelato.

Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come: il contenuto del lavoro; l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'Organizzazione del Lavoro (OdL) e dell'ambiente di lavoro, carenza di comunicazione, scarsa informazione e trasparenza.

Possibili indicatori di stress:

alto tasso di assenteismo, elevata rotazione del personale, mobilità non contrattata, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte di lavoratori possono costituire la spia della presenza e nel migliore dei casi dell'insorgenza di disturbi da stress.

Fattori di rischio concorrenti:

- l'eventuale inadeguatezza dell'Organizzazione dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro);
- grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti;
- carichi e ritmi di lavoro, pause, straordinari;
- condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a rumore, calore, sostanze pericolose);
- comunicazione errata (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di carriera di medio-lungo termine);
- possibili cambiamenti di ruolo, mansione, trasferimenti non concordati;

² Estratto dalla presentazione effettuata il 22 settembre 2009 al Seminario organizzato da UPP- CNR: "Questioni di Cuore"

- fattori soggettivi e conflitti interpersonali (tensioni emotive, sensazione di non poter far fronte alle situazioni difficili, sensazione di inadeguatezza, sensazione di inutilità, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti).

Altre variabili:

esistono altre variabili, connesse all'organizzazione dei rapporti nell'ambito della Struttura o dell'azienda o dell'Ente, cui è doveroso fare riferimento:

- scarsa o difficile comunicazione con i colleghi e/o con i superiori;
- basso livello di sostegno nella risoluzione di problemi e nello sviluppo personale;
- insufficiente chiarimento e definizione degli obiettivi organizzativi;
- prestazioni lavorative con una forte componente routinaria;
- leadership gestita autoritariamente e con scarsa disponibilità all'allargamento e alla partecipazione ai processi decisionali;
- ambiguità di ruolo (scarsa demarcazione dei confini dei propri compiti e funzioni o scarsa consapevolezza dei compiti e delle funzioni assegnate);
- conflitti tra un ruolo ed un altro o contraddittorietà all'interno dello stesso ruolo;
- responsabilizzazione personale sproporzionata al ruolo o all'autonomia del soggetto;
- scarsa informazione o trasparenza.

Lo Stress può avere quindi molte cause e molte variabili interconnesse.

Potenzialmente può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro; ciò non significa, però, che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne siano necessariamente interessati.

Affrontare la questione dello stress-lavoro correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel loro complesso.

Per poter trattare seriamente questa delicata problematica, è opportuno partire dalle caratteristiche proprie dell'ambiente di lavoro per individuare gli strumenti ed i metodi di indagine, che rilevino correttamente l'entità del fenomeno.

L'obiettivo finale consiste allora nell'ottemperare quanto richiesto dal Testo Unico sulla Sicurezza DLgs 81/08 relativamente agli obblighi legislativi rivolti ai SPP (Servizio Prevenzione e Protezione) in materia, che non debbono e non possono occuparsi soltanto dei rischi tradizionalmente intesi, ma promuovere, attraverso i vari attori coinvolti, azioni volte a migliorare l'OdL dell'Ente e ridurre il disagio e le disfunzioni organizzative.

Si pone l'accento sul fatto che per la prima volta in questo Decreto viene evidenziato che la valutazione dei rischi è commisurata anche al genere, oltre che all'età ed ai paesi di provenienza o alle esigenze proprie della tutela della gravidanza (art. 28).

Appendice 5

DELIBERA n.65 del 17/5/2010

Disciplinare per l'applicazione del Telelavoro nel Consiglio Nazionale delle Ricerche

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente Disciplinare, per l'applicazione dell'istituto giuridico del Telelavoro nel CNR, introdotto dal Capo IV, art. 21 del CCNL del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca, sottoscritto il 21 Febbraio 2002 (G.U. n. 67 del 20 Marzo 2002 - serie generale - s.o. n. 50), è emanato in attuazione dell'art. 19 del CCNL del Comparto, sottoscritto in data 13 maggio 2009 (G.U. n. 124 del 30 Maggio 2009), nel rispetto di quanto previsto in materia dalle fonti normative elencate al successivo art. 2.

Il Disciplinare sul Telelavoro si applica al personale che svolge la propria prestazione, di norma a tempo pieno, nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il CNR.

Art. 2

Fonti normative sul Telelavoro

- Legge 16 Giugno 1998, n. 191, art. 4;
- D.P.R. 8 Marzo 1999, n. 70 "Regolamento recante disciplina del Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni a norma dell' art.4, comma 3 della L. 191/1998";
- Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, stipulato tra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali, sottoscritto in data 23.3.2000;
- Regole tecniche per il Telelavoro - Deliberazione AIPA n. 16 del 31 Maggio 2001.

Art. 3

Natura e disciplina del rapporto di Telelavoro

Il Telelavoro è una modalità di prestazione di lavoro svolta da un dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, esterno alla sede della struttura alla quale risulta assegnato, dove la prestazione a distanza sia tecnicamente possibile.

Stante la specificità delle attività svolte da ogni singola Struttura del CNR in termini di missione ed obiettivi, il Direttore Generale, con apposita circolare da emanarsi ogni 2 anni, dà l'avvio alle procedure di Telelavoro invitando i Direttori/Dirigenti ad individuare, sentiti in merito gli appartenenti alla struttura, i singoli Progetti di Telelavoro, qualora essi li ritengano fattibili in relazione all'attività propria della Struttura medesima.

L'assegnazione a Progetti di Telelavoro, che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati, non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro.

Per la parte normativa si applica la disciplina contrattuale vigente per i lavoratori del comparto. Il trattamento retributivo, tabellare ed accessorio,

parimenti, è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, integrativa e decentrata.

Art. 4

Finalità dei Progetti di Telelavoro del CNR

Ogni singolo Progetto proposto dal Direttore/Dirigente ai sensi dell'art. 5, deve attenersi alle seguenti finalità generali:

- consentire all'Ente di fruire al meglio e continuativamente delle professionalità e competenze disponibili, nonché di cogliere nuove opportunità nell'organizzazione del lavoro, nell'economicità e nel livello globale di qualità del servizio;
- consentire al dipendente di poter conciliare personali motivazioni con il mantenimento e la salvaguardia della continuità della prestazione lavorativa, delle aspettative di formazione e crescita professionale, nonché dell'appartenenza ad un contesto lavorativo che garantisca informazione, innovazione e socializzazione.

Art. 5

Procedura di presentazione dei singoli progetti di Telelavoro

Tenuto conto delle finalità generali sopra riportate, il Direttore/Dirigente di ogni singola struttura interessata identifica, in base alle esigenze e finalità organizzative e funzionali della stessa, sentiti in merito gli appartenenti alla struttura, il/i Progetto/i di telelavoro, predisponendo la scheda tecnica in **allegato 1**. La scheda deve essere oggetto di preventivo esame da parte delle R.S.U..

Il Direttore/Dirigente, per la definizione di ogni singolo Progetto di Telelavoro, deve attenersi alle regole tecniche per il Telelavoro stabilite dalla Deliberazione AIPA n. 16/2001.

Il progetto di Telelavoro deve avere durata biennale e deve stabilire:

- l'oggetto;
- gli obiettivi;
- i costi e benefici attesi;
- i profili professionali interessati;
- il numero di unità da assegnare;
- i parametri di valutazione di cui all'**allegato 3**;
- le modalità di verifica dell'attività di telelavoro;
- i rientri periodici del/i telelavoratore/i;
- la fascia oraria di lavoro da concordare con ogni singolo lavoratore (cfr. art.12).

All'interno della singola Struttura deve essere data comunicazione ai dipendenti della medesima dell'attivazione del/i Progetto/i di Telelavoro, trasmettendo agli stessi la scheda di cui all'**allegato 1**.

I dipendenti interessati propongono al Direttore/Dirigente la propria candidatura, attestando l'esperienza lavorativa nelle mansioni richieste dal Progetto o in mansioni analoghe, ed ogni altro elemento utile concernente motivazioni personali, non in possesso della Struttura di appartenenza, secondo il prospetto di cui all'**allegato 2**. La candidatura può essere presentata esclusivamente per un solo progetto di Telelavoro.

Al momento della candidatura al progetto, nel caso di prestazione di Telelavoro presso il proprio domicilio, il dipendente è tenuto a fornire anche le

informazioni utili alla verifica dei locali ospitanti predisponendo una planimetria di questi che evidenzia la collocazione della postazione di Teclavoro, la localizzazione dei servizi igienici, la localizzazione del quadro elettrico, unitamente ad una dichiarazione di rispondenza alla normativa vigente dell'impianto elettrico (ad es. certificato di conformità).

Il Direttore/Dirigente effettua la valutazione delle candidature proposte dai dipendenti, secondo i criteri di cui al successivo art. 6 e predispone una graduatoria interna delle stesse.

Art. 6
Criteri per l'assegnazione al Teclavoro,
graduatoria interna e graduatoria generale

Il Direttore/Dirigente, al fine di stilare la graduatoria interna, effettua la valutazione per ogni singolo dipendente candidato al Progetto, tenendo conto dei parametri inerenti la posizione lavorativa del medesimo quali: anzianità di servizio, esperienza/mansioni professionali, autonomia professionale, seguendo lo schema di cui alla **lettera A) dell'allegato 3**.

Devono, altresì, essere utilizzati i parametri di valutazione di posizioni personali di cui alla **lettera B) dell'allegato 3**, quali età anagrafica e distanza chilometrica dalla sede di lavoro, oltre a quelli previsti dall'art. 4, comma 2 dell'Accordo Quadro Nazionale sul Teclavoro (qualora debitamente documentati dal dipendente) ed in particolare:

- a) situazione di disabilità psico-fisiche del lavoratore tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- b) esigenze di cure continuative e/o per periodi comunque significativi di figli minori di 8 anni; esigenze di cura continuative e/o per periodi comunque significativi nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro.

Per ciascuno dei parametri sopra citati viene attribuito il punteggio individuato nella prevista sezione di valutazione della posizione personale dell' **allegato 3**.

Il Direttore/Dirigente provvede, quindi, all'individuazione della/e unità da assegnare al Progetto di Teclavoro, compilando per ciascun candidato la scheda di presentazione di cui all'**allegato 4**.

I predetti allegati 1, 2, 3 e 4 rappresentano la documentazione di progetto di Teclavoro da inviare alla struttura dell'Amministrazione Centrale competente che procederà a stilare la graduatoria generale, sulla base dei punteggi espressi dalle singole strutture per gli assegnatari dei Progetti. Ad essa si attingerà fino a concorrenza del numero massimo di contratti di Teclavoro attivabili.

In caso di punteggio "ex aequo", per l'ultima posizione utile deve essere considerato elemento preferenziale per l'assegnazione la maggiore età anagrafica.

Il numero di contratti attivabili è fissato nella misura del 2% del personale a tempo indeterminato in servizio alla data dell'avvio delle procedure di Teclavoro, da determinarsi separatamente per i livelli I - III

(Ricercatori/Tecnologi) e per i livelli IV - VIII (Tecnici/Amministrativi). La predetta percentuale può essere variata con apposito provvedimento del Direttore Generale del CNR.

La predetta Struttura dell'Amministrazione Centrale, sentite le OO.SS., presenta al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Direttore Generale, la graduatoria generale ai fini dell'approvazione della medesima.

Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, la Struttura dell'Amministrazione Centrale procede all'assegnazione del Telelavoro ai dipendenti utilmente collocati in ciascuna delle due graduatorie (Livelli I-III e Livelli IV-VIII), dandone apposita comunicazione ai Direttori/Dirigenti delle Strutture interessate.

Art. 7

Attivazione del contratto di Telelavoro

I dipendenti assegnati al Telelavoro stipuleranno apposito contratto con l'Ente, vedi schema **allegato 5**.

La sottoscrizione del contratto è subordinata all'acquisizione, da parte della competente struttura dell'Amministrazione Centrale, della certificazione tecnica della postazione, di cui al successivo art. 10.

Art. 8

Revocabilità del contratto di Telelavoro

Una volta attivato il contratto di Telelavoro, lo stesso può essere revocato:

- a richiesta del lavoratore, non prima di un anno dall'attivazione del relativo contratto di Telelavoro e nel rispetto di eventuali ulteriori condizioni previste nel Progetto stesso (es. che ci sia un sostituto);
- d'ufficio da parte della singola Struttura, nel rispetto delle modalità indicate all'art. 4, comma 4, dell'Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro.

Art. 9

Aspetti organizzativi e di sicurezza inerenti il Telelavoro

Ferma restando la propria prestazione professionale in termini di contenuti, i telelavoratori dovranno continuare a fruire, o essere messi in grado di fruire, delle stesse infrastrutture di servizi applicativi e di sicurezza informatica vigenti nella sede lavorativa di appartenenza e con le relative modalità di accesso e di riconoscimento.

Al fine di garantire continuità ed uniformità nella fruizione di tali servizi, ed assicurare i necessari eventuali aggiornamenti, la singola struttura si avvale del proprio coordinatore informatico e/o, in assenza di questi, direttamente delle competenti strutture dell'Amministrazione Centrale in accordo alle indicazioni e alle specifiche previste in tali ambiti.

Per quanto di più specifico sull'argomento si rinvia alla deliberazione AIPA n.16 del 31 Maggio 2001 e al D.P.R. 28 Dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni.

Per le misure di sicurezza dei dati personali si rinvia al D.P.R. 28 Luglio 1999, n. 318 e al D.Lgs. 30 giugno 2003, n.196.

Al Telelavoro si applicano altresì le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81.

Art. 10 **Postazioni di Telelavoro**

Per postazione di Telelavoro si intende il sistema tecnologico/logistico attraverso il quale si realizza la prestazione lavorativa del Telilavoratore, rendendola invariante rispetto a quella della sede abituale di svolgimento, mantenendone integre le funzionalità e le potenzialità di interazione, e garantendo idoneità e conformità con l'attuale normativa in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La verifica dell'idoneità e della rispondenza della postazione di Telelavoro ai suddetti requisiti di sicurezza e di tutela della salute è effettuata, tramite sopralluogo e/o in base alla fornitura di adeguata documentazione, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Struttura proponente il Progetto, che provvederà a redigere in merito apposita relazione di sintesi sulla base del prospetto riepilogativo, **allegato 6**.

E' compito della Struttura proponente richiedere al proprio Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione la suddetta verifica, allegando la planimetria dei locali ospitanti e il certificato di conformità già presentati dal dipendente al momento della candidatura, ed inoltrarla alla competente Struttura dell'Amministrazione Centrale, al fine di attivare il contratto di Telelavoro.

Il sopralluogo è subordinato al preavviso ed al consenso del lavoratore, qualora la prestazione sia svolta presso il suo stesso domicilio, così come previsto dall'art. 3 comma 10 del DLgs 81/08.

L'**allegato 6**, debitamente compilato, dovrà pervenire alla competente Struttura dell'Amministrazione Centrale per l'attivazione del contratto, entro 60 giorni dalla pubblicazione della graduatoria generale, pena l'esclusione dalla stessa del lavoratore.

L'adeguamento della postazione di Telelavoro, in caso di carenze o violazioni, agli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di sicurezza, deve essere completato entro il predetto termine, pena la decadenza dall'assegnazione. Le spese sostenute per siffatti adeguamenti sono a carico della Struttura proponente il Progetto, ad eccezione di quelle necessarie per sopperire a carenze strutturali edilizie ed impiantistiche, che restano a carico del lavoratore.

La postazione di Telelavoro deve garantire la connettività di rete e telefonica ed essere adeguata alle esigenze lavorative in termini di risorse hardware e software. La dotazione della postazione di lavoro è concessa dall'Amministrazione in comodato d'uso, per tutta la durata del Progetto, ai sensi dell'art. 1803 e seguenti del codice civile; al fine di consentire una piena mobilità del dipendente anche nei rientri periodici presso la Struttura di appartenenza, è possibile dotare il telelavoratore di un computer; con tastiera e mouse esterni, e di una stampante portatili.

La Struttura potrà, sempre a proprio carico, adeguare le caratteristiche informatiche della postazione di telelavoro del dipendente nel modo che riterrà meglio confacente a specifiche esigenze del Progetto.

Il dipendente è responsabile della mancata o intempestiva segnalazione di possibili eventuali malfunzionamenti e/o cambiamenti delle condizioni operative.

Le spese per l'installazione, la manutenzione e gli eventuali aggiornamenti della postazione di Telelavoro, da utilizzare esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, unitamente alle spese per il mantenimento dei livelli di sicurezza sono a carico della Struttura proponente il Progetto.

Le eventuali spese che il telelavoratore sostiene per i normali livelli di esercizio della propria postazione di Telelavoro (linea telefonica, connessione internet e utilizzo di energia) possono dar luogo ad un riconoscimento forfettario, sulla base delle tariffe commerciali più favorevoli in vigore, da parte della Struttura stessa a titolo di rimborso, fissata in un importo di 650 euro annui. L'importo predetto può essere aggiornato con apposito provvedimento del Direttore Generale.

Nel caso in cui la postazione di Telelavoro sia ubicata presso un'altra Struttura del CNR, sarà detta Struttura a garantire il rispetto delle condizioni di sicurezza della postazione di lavoro.

Il rispetto degli obblighi di tutela e salute del telelavoratore resta invece a carico della Struttura di appartenenza.

Art. 11 **Sede di Telelavoro**

Per "sede di lavoro" si intende quella di afferenza del dipendente alla Struttura di appartenenza, per "sede di Telelavoro" si intende il luogo dove la prestazione di Telelavoro è resa. Quest'ultima può corrispondere con il domicilio del lavoratore o con una diversa Struttura dell'Ente presso la quale il dipendente è ospitato, previo accordo tra i due Direttori/Dirigenti nel quale si esprime il consenso della Struttura ospitante.

Nel Telelavoro è prevista un'alternanza tra il lavoro prestato nella "sede di Telelavoro" e quello svolto nella struttura di appartenenza al fine di facilitare i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento dell'attività del lavoratore; ciò avviene con le modalità stabilite nel Progetto di Telelavoro in coerenza con ogni specifica attività lavorativa, e sulla base di quanto stabilito con il Direttore/Dirigente della Struttura di afferenza.

In caso di Telelavoro presso altra Struttura, il dipendente può fruire dei servizi e delle attività messi a disposizione dalla Struttura ospitante previo accordo tra i responsabili delle due Strutture.

La normativa in materia di missioni si applica esclusivamente in caso di missione autorizzata dal Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza,

quando si rendano necessarie trasferte effettuate al di fuori dei comuni della sede di lavoro" o della "sede di Telelavoro".

Presso la Struttura di appartenenza deve essere garantita al telelavoratore, per tutto il periodo del Progetto, la possibilità di fruire di una postazione di lavoro nei periodi di rientro previsti dal Progetto.

Art. 12 **Orario di lavoro**

Il Telelavoro consente di introdurre un modello innovativo di distribuzione dell'orario di lavoro non mutando le specificità di questo.

In relazione ai profili dei telelavoratori, il monte orario rimane quello previsto dalla vigente normativa: 36 ore settimanali per i livelli IV-VIII; 36 ore medie settimanali nel trimestre per i livelli I-III.

Il Telelavoro sarà svolto in base alle attività specifiche del Progetto in modo da garantire la copertura delle esigenze della Struttura di appartenenza, garantendo con la stessa gli ordinari livelli di comunicazione.

Il telelavoratore può comunque articolare, compatibilmente con le esigenze della Struttura di appartenenza, la propria prestazione di Telelavoro su fasce orarie diverse nell'arco dell'intera giornata, garantendo in ogni caso l'osservanza delle giornate lavorative, la reperibilità telematica/telefonica, nonché il monte orario d'obbligo.

Il Direttore/Dirigente ed il telelavoratore sono tenuti a concordare l'articolazione oraria di telelavoro. Al termine di ogni mese, nel rispetto di quanto concordato, il telelavoratore redigerà il modulo di cui all'allegato 7 concernente l'orario effettuato che dovrà essere vistato dal Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza.

Stante l'autonomia dell'articolazione dell'orario di lavoro, nei giorni di telelavoro a domicilio non sono consentite remunerazioni aggiuntive legate a turni ed a prestazioni straordinarie (ordinarie, notturne o festive) ai sensi dell'art. 17 comma 5 del Dlgs 66/2003.

Restano comunque validi tutti i benefici spettanti ai sensi dalla normativa vigente in merito (Legge n.104/1992, congedi parentali, congedi per malattia figlio ecc.).

Art. 13 **Verifica della prestazione di Telelavoro**

Il Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza è responsabile della verifica della prestazione di Telelavoro nonché del rispetto, da parte del telelavoratore, dell'articolazione oraria concordata nell'ambito del monte orario d'obbligo.

Nessun dispositivo di controllo può essere attivato senza preventivo avviso del telelavoratore, il quale deve essere tempestivamente informato circa le modalità di verifica della prestazione.

Art. 14

Obblighi dell'Amministrazione/Struttura

Oltre a quanto precedentemente indicato vige l'obbligo per la Struttura di appartenenza di:

- evitare che lo strumento del Telelavoro diventi fattore di discriminazione nei confronti del lavoratore coinvolto;
- evitare l'isolamento del dipendente in telelavoro;
- assicurare la comunicazione tempestiva per tenere informato il lavoratore sull'attività della Struttura di appartenenza, favorendo la sua piena partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovativi, attraverso la trasmissione per via telematica di comunicazioni, circolari, provvedimenti ecc;
- assicurare al telelavoratore la continuità nella formazione e nella crescita professionale, consentendo le stesse opportunità formative o di addestramento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe nella Struttura di appartenenza;
- assicurare la formazione al Telelavoro in relazione alle competenze tecnologiche e organizzative;
- assicurare al lavoratore la formazione adeguata a garantire condizioni di sicurezza per sé e per le persone presenti negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo;
- fornire buoni pasto o rimborso equivalente ai dipendenti delle Strutture di appartenenza che non usufruiscono di buoni pasto;
- garantire al telelavoratore oltre alla copertura assicurativa INAIL, anche quella derivante dalle altre polizze stipulate dall'Ente;
- assicurare quanto previsto dalla normativa vigente in merito alla sorveglianza sanitaria ove necessari.

Art. 15

Responsabilità del Direttore/Dirigente della struttura

Il Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza è responsabile dell'attuazione di quanto indicato nel precedente art. 14.

Il Direttore/Dirigente, nella piena autonomia e responsabilità di ruolo, definisce nella sua completezza il Progetto di telelavoro, assicurando per questo:

- la rispondenza alle finalità generali definite nell'art. 4;
- la rispondenza alle esigenze della propria struttura;
- la corretta individuazione delle attività oggetto di Telelavoro e delle professionalità necessarie;
- la correttezza e trasparenza delle procedure locali per la valutazione e l'individuazione di ogni singolo candidato;
- il corretto adempimento delle modalità di verifica della prestazione di ogni singolo telelavoratore;

SCHEDA IDENTIFICATIVA DEI PROGETTI DI TELELAVORO
da inviare preventivamente alla RSU e successivamente ai dipendenti della struttura

Struttura: indicare la denominazione della struttura interessata
(Dipartimento/Istituto/Direzione/Ufficio ecc.)

n. dipendenti assegnati alla struttura:

- a tempo determinato n. _____;
- a tempo indeterminato n. _____.

A) Progetto di telelavoro di durata biennale denominato " _____ ":

1. Oggetto _____;
2. Obiettivi _____;
3. Costi e Benefici attesi _____;
4. Profili professionali interessati _____;
5. n. unità di personale da assegnare al progetto _____;
6. parametri di valutazione utilizzati sono quelli indicati all' allegato 3 del Disciplinary sul Telelavoro;
7. Modalità di verifica delle attività in Telelavoro _____;
8. Rientri periodici _____;
9. Fascia oraria da concordare con il singolo lavoratore _____.

Il Direttore/Dirigente

- la verifica del rispetto dell'orario complessivo di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva, nonché della fascia oraria di lavoro concordata con il singolo telelavoratore.

Art. 16
Obblighi del telelavoratore

Fermo restando quanto specificatamente disciplinato negli articoli precedenti, il telelavoratore è tenuto a:

- utilizzare la postazione esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro;
- rispettare le norme e le procedure di sicurezza;
- non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale della postazione di telelavoro;
- non variare la configurazione della postazione di Telelavoro e le caratteristiche tecniche senza la preventiva autorizzazione della propria Struttura di appartenenza;
- consentire l'accesso alla postazione Telelavoro da lui utilizzata, ai fini dei controlli che si rendessero necessari ai sensi del D.Lgs. N. 81/2008;
- sottoporsi alla sorveglianza sanitaria ove prevista;
- rispettare ai fini della privacy e riservatezza delle informazioni quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003, nonché le linee guida in materia di trattamento dei dati personali dei lavoratori di cui alla deliberazione n. 23/2007 del garante per la protezione dei dati personali;
- rispettare l'orario di lavoro complessivo previsto dalla contrattazione collettiva.

Il telelavoratore sarà parte attiva nel segnalare possibili benefici o eventuali inconvenienti al fine di un continuo aggiornamento e miglioramento nell'organizzazione lavorativa globale della Struttura di appartenenza.

Art. 17
Diritti Sindacali

Al telelavoratore è garantito l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle attività sindacali che si svolgono nell'Ente. A tal fine, a cura della Struttura di appartenenza, dovrà essere installata una bacheca sindacale elettronica ovvero garantito l'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze Sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 18
Norme transitorie e finali

I contratti di Telelavoro in corso alla data di entrata in vigore del presente Disciplinare continueranno a spiegare i propri effetti sino alla naturale scadenza. I medesimi potranno in ogni caso essere prorogati per una sola volta dal Dirigente/Direttore con motivato provvedimento, secondo le modalità previste dai rispettivi contratti.

SCHEDA IDENTIFICATIVA DEI PROGETTI DI TELELAVORO
da inviare preventivamente alle RSU e successivamente ai dipendenti della struttura

Struttura: indicare la denominazione della struttura interessata
(Dipartimento/Istituto/Direzione/Ufficio ecc.)

n. dipendenti assegnati alla struttura:

- a tempo determinato n. _____;
- a tempo indeterminato n. _____.

A) Progetto di telelavoro di durata biennale denominato "_____":

1. Oggetto _____;
2. Obiettivi _____;
3. Costi e Benefici attesi _____;
4. Profili professionali interessati _____;
5. n. unità di personale da assegnare al progetto _____;
6. parametri di valutazione utilizzati sono quelli indicati all'allegato 3 del Disciplinary sul Telelavoro;
7. Modalità di verifica delle attività in Telelavoro _____;
8. Rientri periodici _____;
9. Fascia oraria da concordare con il singolo lavoratore _____.

Il Direttore/Dirigente

PROPOSTA DI CANDIDATURA AI PROGETTI DI TELELAVORO

da inviare preventivamente alle RSU e successivamente ai dipendenti della Struttura

Il dipendente nome _____ cognome _____ n. matricola _____

Livello ____ Profilo _____ assegnato alla struttura _____

_____relativamente al progetto di Telelavoro " _____ ",

propone la propria candidatura con la seguente motivazione

Ai fini della valutazione comunica i seguenti elementi personali non in possesso della struttura di appartenenza:

1. Distanza chilometrica domicilio – sede _____;
2. Disagi personali provati con certificati medici attestanti disagi psico fisici (cfr. allegato a)) _____;
3. Cure ai familiari provati con certificati di strutture pubbliche competenti (cfr. all. b) _____;

Allegati:

- a) *certificati medici attestanti disagi psico fisici;*
- b) *certificati di strutture pubbliche competenti attestanti cure a familiari.*
- c) *planimetria dei locali ospitanti e dichiarazione di rispondenza alla normativa vigente dell'impianto elettrico (ad es. certificato di conformità) in caso di telelavoro presso il proprio domicilio .*

Parametri di valutazione della candidatura al telelavoro

Progetto: _____

Struttura proponente: _____

Candidato: _____ matr. _____ **Livello e Profilo** _____ **Data Assunzione:** / /

In base alle verifiche effettuate ed in conformità a quanto risultante dalla documentazione in possesso di questa Struttura, viene data valutazione della candidatura in oggetto con i seguenti punteggi.

A) Valutazione posizione lavorativa

	< 10	10 - 20	>20 - 30	> 30
punti	<input type="checkbox"/> 0,25	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 0,75	<input type="checkbox"/> 1,0
	Diverse da quelle richieste nel progetto di telelavoro	Analoghe a quelle richieste nel progetto di telelavoro		Medesime richieste nel progetto di telelavoro
punti	<input type="checkbox"/> 0,20	<input type="checkbox"/> 0,5		<input type="checkbox"/> 1,0
	Richiede formazione iniziale per telelavoro e mansioni	Richiede formazione iniziale per telelavoro e di aggiornamento per mansione	Richiede solo aggiornamenti per telelavoro	Piena autonomia nel telelavoro e nella mansione
punti	<input type="checkbox"/> 0,25	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 0,75	<input type="checkbox"/> 1,0

B) Valutazione posizione personale

	< 30	30 - 40	>40 - 50	> 50
punti	<input type="checkbox"/> 0,25	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 0,75	<input type="checkbox"/> 1,0
	>50 - 60	>60 - 80	>80 - 100	> 100
punti	<input type="checkbox"/> 0,25	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 0,75	<input type="checkbox"/> 1,0
	Disagio psico-fisico temporaneo che rende disagevole raggiungere il luogo di lavoro	Disagio psico-fisico temporaneo, superabile per raggiungere il luogo di lavoro o necessitante di attività fisica ridotta.	Disagio psico-fisico temporaneo, che necessita di attenzioni particolari per la persona.	Disagio psico-fisico temporaneo per il quale sono controindicati gli spostamenti
punti	<input type="checkbox"/> 0,25	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 0,75	<input type="checkbox"/> 1,0
	Care temporanee nei confronti di familiari o conviventi.	Care temporanee nei confronti di figli minori di 9 anni.	Care continuative nei confronti di familiari o conviventi.	Care continuative nei confronti di figli minori di 9 anni.
punti	<input type="checkbox"/> 0,25	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 0,75	<input type="checkbox"/> 1,0

I punteggi ottenuti dalla candidatura per il progetto di telelavoro sono:

Valutazione posizione lavorativa	punti:	
Valutazione posizione personale	punti:	
Totale		

Luogo e Data

Il Direttore/Dirigente

Scheda di presentazione

Struttura proponente _____ Progetto di telelavoro: _____

Personale assegnato:

Nominativo	Matr.	Liv.	Profilo

Luogo Prestazione Telelavoro: _____ **Domicilio** _____

Altra Struttura CNR: _____

Modalità di verifica dell'attività di telelavoro

Fascia oraria di lavoro concordata

Rientri periodici Previsti

Nominativo	Matr.	Liv.	Profilo

Luogo Prestazione Telelavoro: _____ **Domicilio** _____

Altra Struttura CNR : _____

Modalità di verifica dell'attività di telelavoro

Fascia oraria di lavoro concordata

Rientri periodici Previsti

Nominativo	Matr.	Liv.	Profilo

Luogo Prestazione Telelavoro: _____ **Domicilio** _____

Altra Struttura CNR: _____

Modalità di verifica dell'attività di telelavoro

Fascia oraria di lavoro concordata

Rientri periodici Previsti

Nominativo	Matr.	Liv.	Profilo

Luogo Prestazione Telelavoro: _____ **Domicilio** _____

Altra Struttura CNR: _____

Modalità di verifica dell'attività di telelavoro

Fascia oraria di lavoro concordata

Rientri periodici Previsti

Il Direttore/Dirigente

W



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Direzione Generale

Allegato 5

**MODELLO CONTRATTO
(DA REDIGERE A CURA DELL'AMMINISTRAZIONE CNR)**

Pos. .

Matr.

U.O.

Contratto di telelavoro presso con prestazione lavorativa subordinata, stipulato con(d'ora in poi denominato lavoratore), dipendente CNR a tempo indeterminato, profilo.....,livello, in servizio presso il, a seguito della graduatoria generale prot. n. del relativo al Progetto.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Art. 4 L. 191/1998; DPR 70/1999; Accordo quadro nazionale di settore sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni stipulato tra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali in data 23 marzo 2000, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della Lcgge 16 giugno 1998, n. 191;
- art. 21 del CCNL del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e sperimentazione, sottoscritto in data 21 febbraio 2002;
- art. 19 del CCNL del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca sottoscritto in data 13 Maggio 2009, pubblicato sulla G.U. n. 124 del 30.5.2009, di seguito denominato CCNL vigente;
- Delibera AIPA n. 16/2001 del 31 Maggio 2001 recante "Regole Tecniche per Telelavoro" ai sensi dell'art.6 del DPR 70/99.
- D.lgs. 81 del 9 Aprile 2008, recante disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e di sperimentazione sottoscritti in data 7 Aprile 2006 e 13 Maggio 2009.
- D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e successive modificazioni e integrazioni.
- Normativa contrattuale e legislativa applicata nel Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca fino alla data di sottoscrizione del vigente CCNL, per quanto compatibile con le disposizioni dello stesso.

PRESUPPOSTI

- Disciplinare per l'applicazione del telelavoro nel CNR approvato con delibera del C.d.A. n. in data, di seguito denominato "Disciplinare".

- Progetto di telelavoro presentato dal Dirigente/Direttore della Struttura di appartenenza del lavoratore prot. n. del
- Graduatoria generale prot. n. del
- Delibera del C.d.A. n. del
- Certificazione tecnica della postazione di telelavoro prot. n. del

NATURA GIURIDICA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La prestazione di lavoro in telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro.

STRUTTURA DI AFFERENZA – U.O.:

SEDE DI TELELAVORO:

ART. 1 PROGETTO DI TELELAVORO – OGGETTO ED OBIETTIVI

Indicati ed illustrati nella documentazione a corredo del Progetto di Telelavoro, Prot. n.del, parte integrante del presente contratto.

ART. 2 - INQUADRAMENTO GIURIDICO E RETRIBUZIONE

Il presente contratto lascia invariato l'inquadramento giuridico in essere e il trattamento retributivo tabellare ed accessorio previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, Integrativa e di Comparto vigente.

Gli oneri derivanti dal presente contratto continueranno ad essere a carico dei pertinenti capitoli del Bilancio di previsione dell'Ente per l'esercizio finanziario e seguenti.

ART. 3 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO DI TELELAVORO

Il presente contratto decorre a far data dalla stipula e la sua durata, correlata a quella del Progetto di telelavoro di cui alle premesse, è biennale. Sono previsti a richiesta del lavoratore o del Dirigente, periodi di rientro in sede; nulla è dovuto al dipendente per le eventuali spese di rientro in sede.

ART. 4 - REVOCABILITA' - RIASSEGNAZIONE

(Art. 8)

L'assegnazione al Progetto è revocabile:

- a richiesta del lavoratore non prima di un anno dall'attivazione del relativo contratto di telelavoro;
- in riferimento ad ulteriori condizioni previste nel progetto stesso;
- d'ufficio da parte della Struttura.

In tale ultimo caso la riassegnazione alla Struttura di afferenza deve avvenire con le modalità e nei tempi indicati all'art. 4, comma 4, dell'Accordo Quadro Nazionale di Telelavoro di 23 Marzo 2000. Alla scadenza del Progetto di telelavoro sarà ripristinato il precedente rapporto di lavoro.

ART. 5 – POSTAZIONE DI TELELAVORO
(Art. 10 del Disciplinare)

- **Ubicazione:**
- **Idoneità della postazione, verificata a seguito di preavviso e del consenso del telelavoratore:**
ai sensi della normativa vigente in materia di ambiente, sicurezza e salute del lavoratore – art. 2087 c.c., D.lgs. 81 del 9 Aprile 2008; certificata dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per l'Istituto/Ufficio di afferenza del personale in telelavoro, nella nota prot. n. del, parte integrante del presente contratto.

ART. 6- ATTIVITA' SVOLTA

Quale rappresentata nel Progetto di Telelavoro prot. n. del, parte integrante del presente contratto.

ART. 7 - PRESTAZIONE LAVORATIVA – MODALITA' DI EFFETTUAZIONE - ORARIO DI LAVORO
(Art. 12 del Disciplinare)

La prestazione lavorativa è così articolata:

- **Presenza nella Struttura di afferenza CNR:**
..... giorni alla settimana – il- o altri giorni da concordare con il Dirigente della sede; è assicurata, comunque, la presenza in sede per esigenze particolari di servizio.
 - **Presenza nella postazione di telelavoro:** i rimanenti giorni lavorativi della settimana presso il luogo citato all'art. 5 del presente contratto.
- Il monte orario d'obbligo rimane quello previsto dalla vigente normativa per il profilo del lavoratore.
 - Il telelavoro sarà svolto in base alle specifiche attività del Progetto in modo da garantire la copertura delle esigenze della Struttura di appartenenza, mantenendo i livelli di comunicazione previsti con la stessa.
 - Il lavoratore può articolare, compatibilmente con le esigenze della struttura, la propria attività lavorativa su fasce orarie diverse nell'arco dell'intera giornata, garantendo in ogni caso l'osservanza delle giornate lavorative, la reperibilità telematica/telefonica, nonché il monte orario d'obbligo.
 - Stante l'autonomia dell'articolazione dell'orario di lavoro, nei giorni di telelavoro a domicilio non sono consentite remunerazioni aggiuntive legate a turni cd a prestazioni straordinarie (ordinarie, notturne o festive). Restano comunque validi tutti i benefici spettanti ai sensi della normativa vigente in merito (Legge 104/1192, congedi parentali, congedi per malattia figlio ecc.).

- Durante l'orario di lavoro, il lavoratore deve essere reperibile presso il luogo nel quale è collocata la postazione di telelavoro. Nel caso dovesse allontanarsi deve informare di ciò il direttore della sede di afferenza.
- Sarà garantita coerenza temporale con la richiesta di lavoro proveniente dalla Struttura di appartenenza ferme restando le disposizioni previste dal CCNL vigente in materia di orario di lavoro.
- L'Articolazione dell'orario di lavoro svolto deve essere attestato utilizzando l'apposito modulo allegato al "Disciplinare" (All. 7) debitamente compilato e vistato per accettazione dal direttore/dirigente della Struttura di afferenza.

ART. 8 - CONTROLLI, VERIFICA, AGGIORNAMENTO
(Art. 13 del Disciplinare)

Il direttore/dirigente della struttura di appartenenza è responsabile della verifica della prestazione nonché del rispetto dell'orario di lavoro previsto per il telelavoratore. Nessun dispositivo di controllo può essere attivato senza informare preventivamente il telelavoratore, il quale dovrà essere a conoscenza circa le modalità di verifica della prestazione.

- Ai sensi della vigente normativa l'Amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità di controllo del lavoro prestato.
- Il lavoratore è tenuto a consentire l'accesso alle attrezzature da lui utilizzate ai fine dei controlli.
- I controlli e la verifica verranno fatti dal Responsabile della Struttura sulla base delle proprie valutazioni in termini di riscontro e soddisfacimento delle prestazioni attese. Il lavoratore si ritiene comunque disponibile a contribuire a segnalare benefici e/o eventuali inconvenienti, al fine di un continuo aggiornamento e miglioramento nell'organizzazione globale del lavoro.

ART. 9 - OBBLIGHI E DIRITTI DELL'AMMINISTRAZIONE
(Art. 14 del Disciplinare)

Oltre a quanto precedentemente indicato vige l'obbligo per l'Amministrazione/struttura di appartenenza di:

- evitare l'isolamento del dipendente in telelavoro;
- assicurare la comunicazione tempestiva per tenere informato il lavoratore sull'attività dell'Amministrazione/struttura di appartenenza, favorendo la sua piena partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori, attraverso la fornitura per via telematica di Comunicazioni, Circolari, Provvedimenti etc.;
- assicurare al lavoratore la continuità nella formazione e nella crescita professionale, consentendo le stesse opportunità formative o di addestramento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe nella struttura di appartenenza;
- assicurare la formazione al telelavoro in relazione alle competenze tecnologiche e organizzative;
- assicurare al lavoratore la formazione adeguata a garantire condizioni di sicurezza per sé e per le persone presenti negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo;
- fornire buoni pasto o rimborso equivalente per le strutture di appartenenza che non usufruiscono di buoni pasto;
- garantire al telelavoratore oltre alla copertura assicurativa INAIL, anche quella derivante dalle altre polizze stipulate dall'Ente;



- assicurare quanto previsto dalla normativa vigente in merito alla sorveglianza sanitaria ove necessari.

ART. 10 – OBBLIGHI DEL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA DI AFFERENZA
(Art. 16 del Disciplinare)

Al direttore/dirigente della struttura é demandata la responsabilità di verifica ed attuazione di quanto é d'obbligo per l'amministrazione/struttura in accordo al precedente articolo.

Il direttore/dirigente, nella piena autonomia e responsabilità proprie della posizione, definisce nella sua completezza il progetto di telelavoro, assicurando per questo:

- la rispondenza alle finalità generali definite nell'art. 4 del Disciplinare;
- la rispondenza alle esigenze della propria struttura;
- la corretta individuazione delle attività oggetto di telelavoro;
- la corretta individuazione delle professionalità necessarie;
- la correttezza delle procedure locali per l'individuazione dei candidati;
- la corretta valutazione di ogni singolo candidato;
- il corretto adempimento delle modalità di verifica della prestazione di telelavoro di ogni singolo telelavoratore;
- la verifica del rispetto del monte orario d'obbligo previsto dalla contrattazione collettiva, nonché del rispetto della fascia oraria di lavoro concordata con il singolo telelavoratore.

ART. 11 – OBBLIGHI E DIRITTI DEL TELELAVORATORE
(Art. 16 del Disciplinare)

Fermo restando quanto specificatamente disciplinato negli articoli precedenti, il telelavoratore é tenuto a:

- utilizzare la postazione esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro;
- rispettare le norme e le procedure di sicurezza;
- non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale della postazione di telelavoro;
- non variare la configurazione della postazione di telelavoro e le caratteristiche tecniche senza la preventiva autorizzazione del Dirigente della propria struttura di appartenenza;
- consentire l'accesso alla postazione al telelavoro da lui utilizzata ai fini dei controlli che si rendessero necessari ai sensi del dlgs 81/2008;
- sottoporsi alla sorveglianza sanitaria ove prevista;
- rispettare ai fini della privacy e riservatezza delle informazioni quanto disposto dal D.Lgs. n. 196 del 2003, nonché le linee guida in materia di trattamento dei dati personali dei lavoratori di cui alla deliberazione n. 23/2007 del garante per la protezione dei dati personali;
- rispettare l'orario di lavoro complessivo previsto dalla contrattazione collettiva.

Il telelavoratore sarà parte attiva nel segnalare possibili benefici o eventuali inconvenienti al fine di un continuo aggiornamento e miglioramento nell'organizzazione lavorativa globale della struttura di appartenenza.

Al telelavoratore é garantito l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle attività sindacali che si svolgono nell'Ente. A tal fine sarà installata una bacheca sindacale elettronica a cura del servizio di afferenza ovvero potrà essere utilizzata l'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

ART. 12 - SPESE CONNESSE ALLA PRESTAZIONE
(Art. 10 del Disciplinare)

Le spese per l'installazione, la manutenzione e gli eventuali aggiornamenti della postazione di telelavoro, da utilizzare esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, unitamente alle spese per il mantenimento dei livelli di sicurezza sono a carico della Struttura proponente il progetto.

Al lavoratore è dovuta la somma – per alcune spese anche forfettarie – a titolo di rimborso delle spese connesse alla prestazione ed ai consumi energetici/telefonici. L'importo della somma è stimato in € 650 annui netti. Esso sarà rideterminato annualmente con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro, in accordo tra le parti.

ART. 13 - COPERTURA ASSICURATIVA DELLE ATTREZZATURE TECNICHE
(Art. 10 del Disciplinare)

Attrezzature tecniche date in comodato d'uso secondo la disciplina dell'art. 1083 e seguenti del Codice Civile, a carico della Struttura di afferenza.

- Resta a carico del lavoratore l'obbligo del corretto utilizzo e della manutenzione sia della postazione di lavoro (intendendo per essa l'insieme delle apparecchiature e dei programmi informatici) sia dell'ambiente in cui viene erogata la prestazione, ed a tal fine egli è tenuto ad osservare le disposizioni ed istruzioni impartite dal Responsabile della sicurezza e prevenzione del Servizio citato.

- Sarà cura del CNR assicurare al lavoratore la formazione adeguata a garantire condizioni di sicurezza per sé e per le persone presenti negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

ART. 14 - NORME DI RINVIO

Per gli aspetti normativi non previsti dal presente contratto si rinvia al Progetto di telelavoro di cui al presente contratto, alla regolamentazione del "Disciplinare del Telelavoro", alla normativa vigente sul telelavoro nella Pubblica Amministrazione, alla vigente contrattazione collettiva nazionale, integrativa e decentrata relativa al personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, ed ai successivi relativi rinnovi, alle disposizioni di legge ed alle normative dell'Unione Europea.

Assegnatario del Contratto

Per il C.N.R.

Nome:

Cognome:

Nato a..... il

IL DIRETTORE GENERALE

Firma _____

Data _____

- Pag.6 -

**INTEGRAZIONE VERIFICA ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI
LUOGHI DI LAVORO**

Istituto/Struttura _____

Lavoratore: _____

Indirizzo: _____

Data sopralluogo _____

(La planimetria con indicazione della postazione VDT dovrà essere fornita dal dipendente preliminarmente al sopralluogo)

	Esito verifica conformità		Note
	Positivo	Negativo	
Rischi ambienti lavoro (es. cubatura, altezza, metratura, aerazione, pavimenti, pareti, etc.)			
Rischi impiantistici (es. imp. elettrico, imp. termico, etc.)			
Microclima			
Illuminazione (es. ill. naturale, ill. artificiale, etc.)			
Attrezzatura VDT			
Postazione VDT (es. scrivania, sedia, etc.)			
Rischio incendio			

Formazione/ Informazione Indicare estremi dell'avvenuta formazione (es. data superamento moduli FAD, date frequenza corsi/seminari, etc.)			

Firma del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

[Handwritten signature]

Appendice 6

DELIBERA n. 242 del 2 dicembre 2009

REPUBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

Aggiornamento delle procedure di reclutamento del personale

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione in data 2 dicembre 2009, ha adottato all'unanimità la seguente deliberazione n. 242/2009 - Verb. 119

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il DPR n. 171 del 12 febbraio 1991;

VISTO il DPR n. 487 del 9 maggio 1994, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;

VISTO il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 norme sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modificazioni ed integrazioni ed in particolare l'art.35 che detta i principi generali in materia di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni;

VISTO il Decreto Legislativo n. 127 del 4 giugno 2003 recante disposizioni sul "Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche";

VISTO in particolare l'art.16 del suddetto Decreto Legislativo n. 127 che prevede che il CNR operi sulla base di un piano triennale di attività da aggiornare annualmente, comprendente la programmazione del fabbisogno di personale;

VISTO il Regolamento del personale del Consiglio Nazionale delle Ricerche emanato con decreto del Presidente prot. n. 25035 in data 4 maggio 2005, pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 124 del 30 maggio 2005;

VISTI in particolare gli artt. 5 e 11 del Regolamento del personale, che prevedono, tra l'altro, che il Consiglio di Amministrazione definisca i criteri e modalità per la formulazione dei bandi, per stabilire il grado di decentramento delle procedure concorsuali e per la costituzione e la tenuta dell'Albo di esperti interni ed esterni;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche emanato con decreto del Presidente del 4 maggio 2005 prot. n. 25033, pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 124 del 30 maggio 2005;

VISTO il CCNL del comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione vigente;

VISTA la deliberazione n. 61 dell'11 maggio 2005 del Consiglio di Amministrazione concernente le procedure di reclutamento in conformità con le disposizioni del Regolamento del personale;

VISTA la deliberazione n. 105 del 14 maggio 2008 del Consiglio di Amministrazione relativa all'aggiornamento delle Aree Scientifiche - conferma dei settori tecnologici;

REPVBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

VISTA la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 46 del 25 febbraio 2009, relativa al fabbisogno di personale per il triennio 2009-2011;

VISTO il Provvedimento del Presidente n. 45 del 22 giugno 2005 di attuazione degli art. 5 e 11 del suddetto Regolamento del Personale;

VISTO il Provvedimento del Presidente n. 56 dell'8 luglio 2005 di nomina di 14 Garanti per la nomina delle Commissioni per il reclutamento del personale e le progressioni di carriera;

VISTO il Provvedimento del Presidente n. 36 del 24 luglio 2007 di aggiornamento dei nominativi dei Garanti in applicazione del sistema di classificazione per Macro Aree Disciplinari;

CONSIDERATA la piena funzionalità dei Dipartimenti che consente un loro attivo coinvolgimento nelle procedure di reclutamento del personale;

CONSIDERATO quindi che il ruolo dei Garanti può essere pienamente svolto dai Dipartimenti;

CONSIDERATE le alte professionalità e il grado di autonomia degli esperti esterni che costituiscono i Panel di Area nell'ambito del processo di valutazione degli Istituti CNR attualmente in corso;

VISTO il "Codice Minerva", approvato a Bruxelles nel giugno 2005 dal Gruppo di Helsinki per "Donne e Scienza" e dalla Conferenza della Presidenza austriaca dell'Unione Europea sulle Risorse Umane nel giugno 2006, finalizzato a rendere le procedure di assunzione, promozione e finanziamento dei ricercatori più trasparenti ed eque;

RAVVISATA di conseguenza l'opportunità di apportare delle modifiche alle procedure di reclutamento del personale e, in particolare, alle modalità di costituzione dell'Albo di esperti interni e esterni da utilizzare per la formazione delle commissioni di concorso;

VISTO il confronto avvenuto con le OO.SS. in data 9, 10 e 17 novembre 2009;

VISTA la relazione del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0082198 del 23 novembre 2009;

DELIBERA

1. la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 61/2005 dell'11 maggio 2005 è sostituita dalla seguente delibera. I criteri generali si applicheranno alle procedure che saranno bandite a decorrere dalla data della presente deliberazione;

2. le procedure di reclutamento del personale sono aggiornate nel seguente modo:

- le procedure di reclutamento ai vari livelli del personale ricercatore e tecnologo sono svolte secondo i criteri e le modalità di cui all'allegato A che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
- le procedure di reclutamento del personale dal IV al VIII livello sono svolte secondo i criteri e le modalità di cui all'allegato B che costituisce parte integrante della presente deliberazione;

REPUBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

- è istituito l'Albo di esperti interni ed esterni per la composizione delle commissioni nelle procedure di reclutamento del personale ricercatore e tecnologo secondo quanto riportato nell'allegato C, parte integrante della presente deliberazione. L'Albo è tenuto, allo stato, dall'Ufficio Concorsi e Borse di Studio della Direzione Centrale Supporto alla Gestione delle Risorse e aggiornato ogni cinque anni;
- è soppresso il Comitato dei Garanti nominati dal Presidente, fatte salve le procedure concorsuali già in atto alla data di entrata in vigore della presente deliberazione;
- le commissioni di concorso sono nominate dal Presidente, previa delibera del Consiglio di amministrazione, sulla base di rose proposte dai Direttori di Dipartimento attingendo dai nominativi dell'Albo di cui all'Allegato C e nel rispetto di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 20 del decreto di riordino;
- ai fini delle procedure concorsuali e della nomina delle commissioni di concorso, le aree disciplinari e i settori tecnologici previsti dalla deliberazione n. 105 del 14 maggio 2008 del Consiglio di Amministrazione corrispondono alle aree scientifiche di cui all'art. 20 comma 4 lettera a) del d.lgs 127/2003;
- per ciascuna procedura di reclutamento, si provvederà alla pubblicazione dei *curricula* dei membri della corrispondente commissione, al fine di ottemperare alle regole sulla trasparenza indicate nel "Codice Minerva";
- al Presidente è dato mandato di procedere con proprio provvedimento all'approvazione dei documenti allegati, nonché di apportare eventuali miglioramenti del testo o correzioni che siano coerenti con gli indirizzi generali valutando, se del caso, l'introduzione di significativi cambiamenti da sottoporre alle decisioni del Consiglio.

IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE



Appendice 7

DELIBERA n.138 del 15/7/2009

REPVBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

Disciplinare per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti del CNR presso altre istituzioni e iniziative comuni con altri soggetti, pubblici e privati, partecipate dal CNR (consorzi, fondazioni, società ecc.)

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione in data 15 luglio 2009, ha adottato all'unanimità la seguente deliberazione n. 138/2009 – Verb. 108

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il Decreto Legislativo n. 127 del 4 giugno 2003, recante “Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

VISTO che l'art. 1, comma 587, della legge finanziaria del 2007 dispone che, entro il 30 aprile di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche statali, regionali e locali sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco dei consorzi di cui fanno parte e delle società a totale o parziale partecipazione da parte delle amministrazioni medesime, indicando la ragione sociale, la misura della partecipazione, la durata dell'impegno, l'onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione, il numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo, il trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con Decreto del Presidente in data 4 maggio 2005, prot. n. 0025033, e pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 124 del 30 maggio 2005, ed in particolare l'art. 57, comma 1, che stabilisce che il Consiglio di amministrazione, con propria deliberazione, individua le disposizioni specifiche a carattere operativo vigenti alla data di entrata in vigore del presente regolamento che, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo e in attesa della sua completa attuazione, restano in vigore temporaneamente e comunque non oltre il 31 dicembre 2005;

VISTA la deliberazione n. 128/2000 del 13 aprile 2000, con la quale il Consiglio direttivo del CNR ha definito criteri generali per la nomina di rappresentanti CNR presso altre istituzioni, e le iniziative comuni, partecipate dal CNR, ad altri soggetti pubblici e privati;

VISTA la deliberazione n. 70/2005 – Verb. 20 del 8 giugno 2005, con cui il Consiglio di Amministrazione ha stabilito l'applicazione, in via temporanea e comunque non oltre il 31 dicembre 2005, dei criteri generali per la nomina di rappresentanti CNR presso altre istituzioni, e le iniziative comuni, partecipate dal CNR, ad altri soggetti pubblici e privati, stabiliti dalla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 128/2000 del 13 aprile 2000;

CONSIDERATO che per definire i nuovi criteri generali per la nomina di rappresentanti CNR presso altre istituzioni, e le iniziative comuni ad altri soggetti, pubblici e privati, l'Ente ha valutato opportuno attendere l'attivazione dei Dipartimenti e la nomina dei rispettivi Direttori sia perché, ai sensi del Regolamento di organizzazione e funzionamento, le partecipazioni dell'Ente sono suddivise per Dipartimento di afferenza secondo la coerenza della loro missione con le attività

REPUBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

programmatiche del Dipartimento stesso sia perché l'articolo 23 del regolamento citato demanda, fra l'altro, al Consiglio dei direttori di dipartimento il compito di facilitare la gestione e l'indirizzo unitario delle attività dell'Ente.

CONSIDERATO che, per assicurare la continuità dell'azione amministrativa, l'Ente ha continuato ad applicare, nelle more della definizione dei nuovi indirizzi, i criteri per la nomina di rappresentanti CNR presso altre istituzioni, e le iniziative comuni ad altri soggetti, pubblici e privati, previsti dalla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 128/2000;

CONSIDERATO che i Direttori di dipartimento si sono insediati nel mese di aprile 2006 (fatta eccezione per il Direttore del Dipartimento Scienze della Vita che si è insediato nel mese di ottobre 2006) e che, nel primo anno di attività, sono stati coinvolti nel processo di formulazione del Piano Triennale, in particolare nella predisposizione, previa concertazione nell'ambito del Comitato dei Direttori di Dipartimento, di una proposta programmatica complessiva dei progetti attraverso i quali intendono sviluppare i loro programmi e delle correlate commesse;

CONSIDERATO che il Consiglio di amministrazione, nella riunione del 19 settembre 2007, ha preso in considerazione i dati complessivi relativi alle nomine ed alle designazioni CNR, nell'ambito della partecipazione alle istituzioni ed organismi in oggetto esprimendo, in proposito, l'avviso di richiedere a tutti i rappresentanti, eventualmente per il tramite dei Direttori di Dipartimento, la presentazione di una relazione periodica sia sulle iniziative poste in essere dall'istituzione/organismo, sia sulle ricadute strategiche per le attività del CNR. Ciò anche per promuovere una riflessione tesa ad individuare nuove modalità e nuovi criteri, per la nomina dei rappresentanti, idonei a valorizzare il ventaglio di competenze interne (ricercatori e tecnologi a tutti i livelli);

CONSIDERATO che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 ottobre 2007 ha avviato un esame della partecipazione del CNR a consorzi, fondazioni e società allo scopo di valutare sia eventuali situazioni di sofferenza, sia l'impatto economico e le prospettive strategiche di tali partecipazioni;

CONSIDERATO che il predetto esame si è interrotto nelle more della nomina dei nuovi organi dell'Ente per poi riavviarsi dopo l'8 ottobre 2008, data della prima riunione del nuovo Consiglio di Amministrazione dell'Ente;

CONSIDERATO che con provvedimento del Direttore Generale f.f. n. 135 del 4 novembre 2008, all'Ufficio Supporto Partecipazioni Societarie della Direzione Centrale Supporto alla Programmazione e alle Infrastrutture sono state aggiunte le competenze relative alla predisposizione degli atti per la designazione e/o nomina dei rappresentanti del CNR;

CONSIDERATO che dal 1 gennaio 2006 si è operato in carenza di indirizzi e criteri puntualmente determinati atti a fornire elementi formali per la nomina, designazione e revoca dei rappresentanti CNR presso altre istituzioni e iniziative comuni, pubbliche e private, definiti sulla base del D. Lgs. 127/03 e dei Regolamenti CNR;

RITENUTO che la continuità dell'azione amministrativa non poteva subire interruzioni nel periodo;

REPUBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

CONSIDERATA la conseguente opportunità di portare a ratifica i provvedimenti di nomina emanati dal Presidente dell'Ente dal 1 gennaio 2006, nel periodo di transizione e nelle more della definizione di criteri e indirizzi rispondenti ai principi previsti dal D. lgs. 127/03;

CONSIDERATO che ora sussistono le condizioni necessarie per definire gli indirizzi per la nomina, designazione e revoca dei rappresentanti CNR presso altre istituzioni e iniziative comuni con altri soggetti, pubblici e privati, partecipate dal CNR (consorzi, fondazioni, società, ecc.) al fine di:

- a) fornire al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione, gli elementi formali per nominare, designare e revocare i rappresentanti del CNR in un quadro di riferimento rispondente a criteri di trasparenza, chiarezza ed efficienza, anche sulla base delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentati nel documento di programmazione triennale;
- b) effettuare le nomine, le designazioni e revoche sia nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15 del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127, e delle correlate disposizioni del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente, sia con la garanzia della necessaria capacità, competenza e correttezza amministrativa;

CONSIDERATA la necessità che le nomine, le designazioni e le eventuali revoche dei rappresentanti dell'ente presso gli organi gestionali inerenti altre istituzioni e le iniziative comuni con altri soggetti, pubblici e privati, partecipate dal CNR (consorzi, fondazioni e società, ecc.) qualora la quota di partecipazione del CNR sia pari o superiore al 40% ovvero qualora la partecipazione al capitale sociale sia pari o superiore ad un terzo della cifra riportata nell'articolo 18 del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127 o qualora, pur essendo la partecipazione al di sotto delle soglie indicate, sia specificamente deliberato dal Consiglio di amministrazione in sede di approvazione del Piano triennale di attività sulla base della sezione prevista dall'articolo 18 comma 2 del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127, siano deliberate dal Consiglio di amministrazione;

VISTA la relazione predisposta dal Dirigente dell'Ufficio Supporto alle partecipazioni Societarie della Direzione Centrale Supporto alla Programmazione e alle Infrastrutture Reg. Int. n. 713 del 12 giugno 2009 trasmessa con nota del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0045508 del 12 giugno 2009;

VISTA la successiva nota del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0052407 del 15 luglio 2009 con la quale trasmette per informativa al Consiglio di Amministrazione il documento ricognitivo predisposto dagli Uffici dell'amministrazione relativo alle procedure di nomina e designazioni di esperti e rappresentanti CNR;

CONSIDERATA la necessità di provvedere;

DELIBERA

1. di ratificare gli atti di nomina e designazione dei rappresentanti CNR, emanati a decorrere dal 1 gennaio 2006, presso società, consorzi e fondazioni di cui all'allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

REPVBBLICA ITALIANA

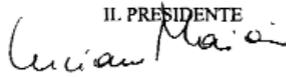
Consiglio Nazionale delle Ricerche

2. di approvare il "Disciplinare per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti del CNR presso altre istituzioni e le iniziative comuni con altri soggetti, pubblici e privati, partecipate dal CNR (consorzi, fondazioni, società ecc.)" di cui all'allegato 2.

IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE



Appendice 8

Piano operativo di azioni positive per il triennio 2007-2009

Premesso che:

La Pubblica Amministrazione è interessata da processi di cambiamento che derivano dall'allontanamento dalla cultura amministrativa semplice e dalla conseguente ricerca di una nuova gestione e valorizzazione delle risorse umane all'interno di politiche di sviluppo che hanno come obiettivo quello di migliorare la qualità della vita professionale e familiare di uomini e donne.

L'affermazione di politiche di cambiamento e innovazione e quelle di pari opportunità viaggiano su percorsi paralleli, traendo dagli orientamenti comuni una forte potenzialità di reciproco sostegno e sviluppo. Assumere l'ottica di genere in questo contesto significa, quindi, considerare la differenza tra condizioni, situazioni e bisogni adottando strumenti per la loro valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione, in data 4 aprile 2007 è stato approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle Pari Opportunità, come atto di indirizzo generale, contenente le linee guida delle azioni che l'Ente intende proseguire e promuovere per il triennio 2007-2009, al fine di raggiungere effettive condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale e la rimozione degli ostacoli che di fatto ne impediscono la piena realizzazione.

Il Piano Triennale di Azioni Positive deve potersi inserire stabilmente all'interno dei sistemi, delle prassi e delle procedure che si sviluppano a partire dal processo decisionale, ovvero all'interno delle strategie di gestione del personale. È importante, quindi, che gli interventi non siano limitati soltanto ad alcuni ambiti e livelli, ma attraversino trasversalmente tutti i processi, lasciando una traccia concreta e costante.

Il Comitato per le Pari Opportunità, in occasione della proclamazione, su decisione del Consiglio e del Parlamento Europeo, del "2007 – Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti", avendo evidenziato la necessità di realizzare azioni di intervento e di miglioramento su alcune criticità organizzative e di gestione del personale, propone per il triennio 2007 - 2009 l'adozione di un Piano Operativo di Azioni Positive che costituisca un impegno formale ed autentico nella direzione di un rilancio e cambiamento dell'Ente e delle sue politiche, orientato all'innovazione, al benessere organizzativo ed alla valorizzazione delle risorse, nel rispetto dei valori di equità e di dignità individuale.

Tutto ciò premesso, considerato che:

il Piano di Azioni Positive approvato per il triennio 2007-2009 nell'ambito del Piano Triennale dell'Ente prevede le seguenti Aree di intervento:

- Azioni volte all'acquisizione e diffusione della conoscenza
- Azioni di sostegno al personale
- Azioni per la valorizzazione delle competenze
- Azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere

di seguito, perché esso diventi operativo, si indicano le criticità, gli obiettivi e le azioni dei rispettivi punti, nonché gli attori coinvolti ed i tempi di attuazione:

1. Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche delle pari opportunità

Criticità

- Mancanza di consapevolezza e scarsa sensibilità sulle problematiche di genere
- Insufficienti riferimenti ai dati di genere per l'inadeguatezza delle procedure informatiche in uso agli uffici

Azioni	Attori	Tempi
Organizzare seminari, pubblicare opuscoli e distribuire documentazione	URP - Ufficio stampa - Uffici della Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Contabilità generale e bilancio - Prevenzione e protezione - CPO	I - II - III anno
Individuare in ogni struttura un referente per le problematiche di genere e/o di pari opportunità	Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II anno
Raccogliere e selezionare in ogni ufficio le informazioni legate alle problematiche di genere e di pari opportunità per definire interventi di riequilibrio	Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	II - III anno
Introdurre e/o modificare le procedure informatiche per la raccolta di dati di genere	Sistemi informativi - Reti e telecomunicazioni - Ragioneria della struttura amministrativa centrale	II - III anno
Effettuare annualmente statistiche sulle dinamiche di accesso, formazione e sviluppo professionale per tutto il personale	Sistemi informativi - Formazione del personale - Concorsi e borse di studio - URP - Stato giuridico e trattamento economico del personale - CPO	I - II - III anno
Attivare ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - URP - Rete scientifica - CPO	I - II - III anno

Obiettivi

- Diffondere informazioni e migliorare la cultura dell'organizzazione sulle problematiche di genere e di pari opportunità
- Rendere capillare la raccolta di dati genere
- Effettuare statistiche periodiche per rilevare informazioni sull'impatto di genere in tutte le attività svolte all'interno dell'organizzazione dell'Ente per un costante monitoraggio di vari aspetti: andamento occupazionale, percorsi di carriera, formazione ed aggiornamento professionale, forme di lavoro precario
- Creare le premesse per un bilancio di genere

2. Sostegno straordinario ai dipendenti in condizioni di disagio personale e familiare

Criticità

- Scarso accesso alle informazioni sulle normative relative alla gestione e soluzione di problemi del personale in condizioni di disagio
- Scarsa attenzione alle esigenze familiari del personale dipendente per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Mancata attuazione di strumenti operativi per prevenire nell'ambiente di lavoro fenomeni di molestie sessuali e morali, di discriminazione diretta ed indiretta e di mobbing

Azioni	Attori	Tempi
Creare una unità di riferimento presso la Direzione competente	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Stato giuridico e trattamento economico del personale	I - II - III anno
Introdurre forme di flessibilità dell'orario di lavoro (part time e telelavoro) e di procedure per favorire il reinserimento dopo lunghi periodi di assenza per cause familiari o personali	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Stato giuridico e trattamento economico del personale - Gruppi di studio - CPO - OO.SS. - RSU	I - II - III anno
Realizzare asili nido aziendali	Locazione immobili e logistica - Sistemi informativi - Prevenzione e protezione - Stato giuridico e trattamento economico del personale - Responsabili delle Aree della ricerca - CPO - OO.SS. - RSU	I - II - III anno
Predisporre un codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Stato giuridico e trattamento economico del personale - Prevenzione e protezione - CPO - OO.SS.	II anno

Obiettivi

- Facilitare l'accesso all'informazione ed alle procedure
- Rendere possibile, per tutti i casi in cui il personale si trovi in condizioni di disagio, azioni di sostegno straordinario (mobilità temporanea dei dipendenti tra varie direzioni e sedi, flessibilità spaziale e temporale dell'orario di lavoro: telelavoro, part-time, turnazione, ecc.) individuando procedure snelle
- Definire procedure formali ed informali per la soluzione di casi di mobbing, discriminazione e molestie

3. Valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile

Criticità

- Scarse opportunità di crescita professionale per ricercatrici e dirigenti amministrativi
- Assenza di corsi per promuovere specifiche competenze professionali

Obiettivi

- Aumentare le opportunità di crescita professionale rimuovendo gli ostacoli che di fatto ne impediscono la piena realizzazione

Azioni	Attori	Tempi
Individuare percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell'Ente, attitudini capacità dirigenziali delle donne nella Rete scientifica e nell'Amministrazione Centrale	Formazione del personale - Concorsi e Borse di studio - Tutte le direzioni della Rete scientifica - CPO - OO.SS.	I - II - III anno
Attivare lo sportello "FRIEnd - Female Researchers In Europe Window " per incentivare la presentazione di progetti ed iniziative scientifiche in ambito europeo, proposti e/o diretti da donne o che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici e tecnoghe	Gruppo di lavoro per il supporto alla gestione di progetti internazionali di ricerca - sportello scientifico "FRIEnd - Female Researchers In Europe Window	I - II - III anno
Promuovere una maggiore partecipazione femminile nei Comitati promotori ed organizzativi di iniziative scientifiche e non	Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II - III anno

4. Riequilibrio della rappresentanza di genere

Criticità

- Inadeguata presenza femminile negli organi di direzione e di vertice dell'Ente
- Mancata attuazione della Raccomandazione della Commissione Europea N. 251/2005, riguardante la Carta europea dei Ricercatori ed il Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori

Obiettivi

- Aumentare la presenza femminile negli organi di direzione e di vertice dell'Ente
- Garantire un adeguato equilibrio di genere nella composizione dei Comitati di selezione e valutazione

Azioni	Attori	Tempi
Garantire l'equilibrio della presenza di almeno un terzo di donne in tutte le commissioni di concorso, sia tra i membri che tra i presidenti, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001	Concorsi e Borse di studio	I - II - III anno
Estendere la suddetta disposizione di legge anche alla composizione di commissioni di valutazione e di assegnazione dei fondi di ricerca e a qualsiasi altra commissione e/o gruppi di lavoro	Organi di Governo - Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II - III anno
Motivare, in tutte le scelte dell'organizzazione, l'eventuale assenza di componente femminile	Organi di Governo - Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II - III anno
Agire in ogni caso in un'ottica di pari opportunità nell'attribuzione degli incarichi interni ed esterni all'Ente e avviare alcune iniziative sperimentali di applicazione del meccanismo delle cosiddette quote rosa.	Organi di Governo - Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica - CPO - OO.SS.	I - II - III anno

Al Comitato per le Pari Opportunità è affidato il compito di monitorare periodicamente la realizzazione di tutte le azioni specificate nel piano attraverso gli strumenti che ritenga opportuni.

Appendice 9

Relazione presentata al Mascot07- IMACS/ISCG Workshop

MASCOT07-IMACS/ISCG Workshop

IAC-CNR, Roma, Italy

The National Council of Research and the Equal Opportunity Issue

Giulia Barbiero, Maria Rosaria Capobianco,
Angelina Del Vecchio, Anna Maria Paoletti

Equal Opportunity Committee - CNR
National Council of Research
Piazzale Aldo Moro,7 00185 Roma, Italy
cpo@cnr.it

Abstract

In this paper the authors present the role and the positive actions in which the Equal Opportunity Committee of the National Council of Research is devoted.

Keywords: Equal Opportunity, Positive Action Plan, Gender Statistics

1. The Equal Opportunities Committee in the CNR

The National Council of Research (CNR) is the main public research institution in Italy and operates through a network of 107 Institutes distributed all over the country, whose activities cover a wide range of sectors, from humanities to hard technological sciences. The research personnel amounts, at present, to 3660 persons (38% women), distributed over three levels. Women are 18% of the top level and 45% of the starting level people.

The CNR has set up, on 1999, according to the Italian civil servants work contract, the Equal Opportunities Committee (Comitato Pari Opportunit, CPO). This board promotes gender equality in the work environment by means of education and dissemination of *positive actions*.

Each 3 years the committee draws a *Positive Actions Plan* which is the most relevant instrument to achieve an improving of *equal opportunity conditions*.

The plan is a part of the general triennial plan concerning human resources of

the CNR and it is updated each year.

CPO provides furthermore an annual report to the "National Department of Rights and Equal Opportunity" with the up-to-date situation indicating the number of women and men in each type of position, the trend of the employment, recruitment, education etc.

Besides those general aims, there are new ones arising from new emerging problems:

- reconciling *life with work time* for all;
- fighting the sexual harassment in working environment by means of "counseling and interface service": the new national contract provides the set up of a "shared code" against the sexual harassment, drawn up by the management, the unions and the CPO and the appointment of a *counselor*, non-belonging to the institution, acting as arbiter;
- contrasting all the uncorrected behaviors in the work environment like the mobbing phenomenon and supplying a "counseling service" for person who feels mobbed, also acting as interface between the person and the institution, and preventing the legal controversies;
- extending the *equal opportunities* policy to new subjects: young staff, temporary staff, foreign staff .

In particular, this last topic is becoming a field in which the disparities are more relevant, in fact while the permanent staff is getting older, there are few resources to recruit new researchers and young people has not enough space to grow in competence and autonomy. This could be the new most important task of everybody at CNR: to renew human resources, to fill as soon as possible the generational gap between the permanent and the temporary staff of research. With this purpose in 2005 CNR agreed to the EU Recommendation dedicated to the researcher, the *Charter for Researcher*. This document could be an extraordinary instrument to make *equal opportunity policies* balancing both gender and age in the educations and recruitment actions.

2. Positive Actions Plan

The *Positive Actions Plan 2007* has been published in the *2007 Plan of Human Resources* of CNR, according to the laws in force.

It has to be considered the natural continuation of the plan of Positive Actions started three years ago with the collaboration of the Equal Opportunity Committee, furthermore, as the CNR has adopted (October 2005) the "European Charter for Researchers", this latter has been considered in the new plan. Besides, as the year 2007 has been designated as the "European Year of Equal Opportunities" the CNR intends to continue projects in order to reach equal working conditions and equal opportunities for all the CNR's staff, women and

men.

Particularly the CNR intends to continue and to promote the following actions:

- Acquisition and Diffusion of the knowledge about the equal opportunities issue: in particular gathering information from the whole structure of the CNR for elaborating statistics and enquiring into the needs of employees; to this extent it is essential to strengthen into the CNR the network able to gather and supply the data and set a model for each procedure so that it was always possible to extract gender data.
- Social aids : extraordinary support for employees with personal and/or family troubles, experimentation of job flexibility or tele job beyond normal rules, carrying out a plan of kindergartens inside the research areas.
- Valorization and promotion of women competencies: professional training dedicated to women, actions to incentive the women research projects; dissemination by media of women excellence in science.
- Actions in favor of gender balance in the responsibility charges and decisional boards also experimenting *quota policy*.

3. Overview on the gender balance at CNR

Among the others, recovering of numbers and monitoring the trends and changes of human capital is one of most important task of CPO.

The knowledge of the gender distributions, the highlighting of differences in salary, in appointments, in careers for instance, could be powerful instruments of education and dissemination of unequal treatments as well as of negotiation of better conditions.

In the following figures we show some of the most general data about the gender distribution of women among the different roles at the CNR and also the performances of women in evaluative contests regarding project financing.

We start, with Fig 1, showing the CNR's people divided by gender and role at the data of December 2007.

In Table 1, we analyze the distributions of women among the governing positions at the CNR. It is clear, as we can show also in Fig 2, that the governing positions are occupied mostly by men.

In Fig 2, the "famous" scissor well represents the lack of equal opportunity for women scientist at CNR. A similar situation happens at CNR, but also all the academic and research institution in Italy and in the rest of Europe [See Figures 2006 EU Dir XII], but differently from EU in Italy women are the majority of the total P.H.D. graduates, but at CNR, as well as at University, they lose the priorship even at the first level of career and the difference becomes more and more evident as the level grows up.

Fig 3 is a comparison between the distribution of the woman and man in the fixed term role and in the permanent role by gender and by Departments.

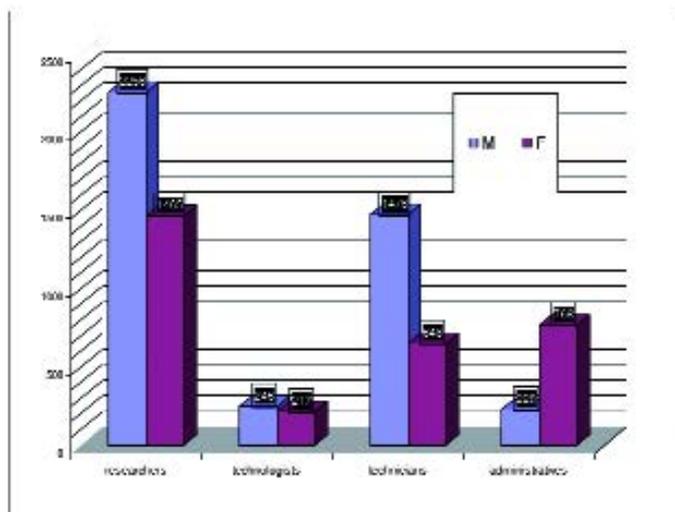


Figure 1: CNR's staff by gender and role at December 2007

Fig. 4 shows the results of 2006's call for "Curiosity Driven Project considered by gender and disciplines.

Fig. 5 shows the Fellowships by gender and by Departments of the CNR researchers. From this graphic it is clear as the women have a good capacity of Fellowship, mostly in the so-called "feminised" disciplines, as humanities or biology and medicine.

As it can be seen in Fig. 6, especially for researchers, the main part of people are in 40-49 band, and there are no one below 30 years. This is the new most important task of everybody at CNR: to renew human resources, to fill as soon as possible the generational gap between the permanent and the temporary staff of research, to educate and to make autonomous a new generation of researcher.

Finally Fig. 7 shows the trend of total research people in the last years; this graphic indicates as the total number of men and women (regarding the research staff) has a positive trend in terms of "parity".

References

- [She Figures 2006 EU Dir XII] *She Figures 2006, Women and Science: Statistics and Indicators*, European Commission Directorate-General for Research, 2006.

7	Members of CNR General Government Board	1 Woman
21	Members of General Scientific Council	3 Women
11	Directors of Department	1 Woman
108	Directors of Institute	1 Woman
790	Chiefs of Research-Groups	163 Women

Table 1: Distribution of women among the higher governing positions at the CNR

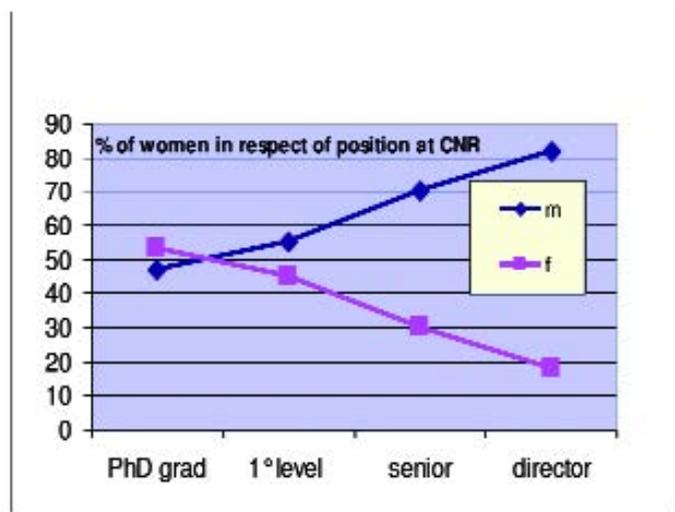


Figure 2: % of women in respect of position at CNR

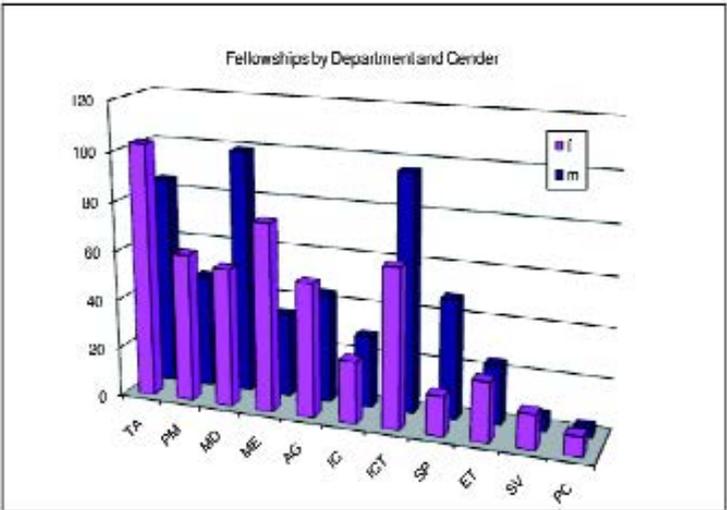


Figure 5: Fellowships (evaluative contest) by gender and by Departments

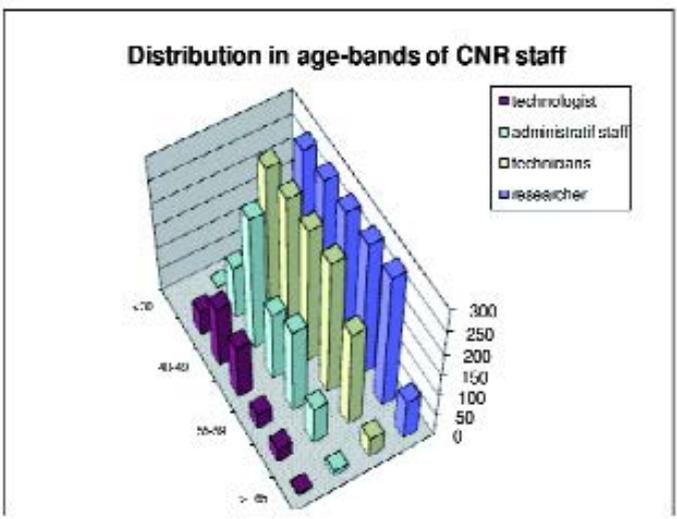


Figure 6: Distribution of personnel among age bands

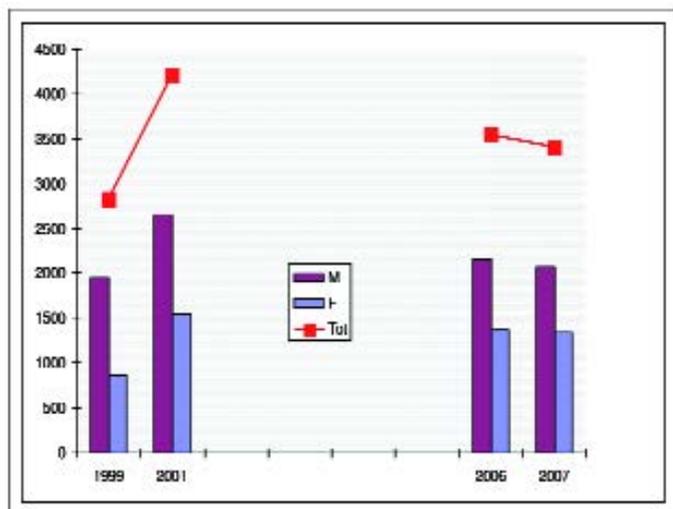


Figure 7: Trend of total research personnel in the last years

Appendice 10

Global Gender Gap 2010 - Cologne/Geneva(CH) World Economic Forum ed. - Oct.2010

Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi
<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2010.pdf>

Italy 2010

Gender Gap Index 2010

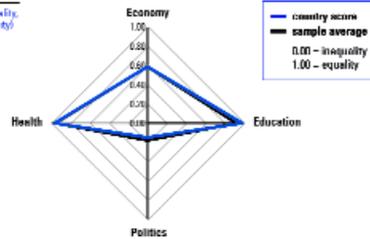
74

0.677

(out of 134 countries) (0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Key Indicators

Total population (millions)	59.83
Population growth (%)	0.77
GDP (US\$ billions)	1,176.14
GDP (PPP) per capita	38,492
Mean age of marriage for women (years)	30
Fertility rate (births per woman)	1.40
Year women received right to vote	1945
Overall population sex ratio (male/female)	0.95



Gender Gap Subindexes

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Economic Participation and Opportunity						
Labour force participation	87	0.70	0.69	52	71	0.70
Wage equality for similar work (survey)	171	0.51	0.85			0.51
Estimated earned income (PPP US\$)	95	0.50	0.53	20,152	40,000	0.50
I registrars, senior officials, and managers	39	0.50	0.77	33	67	0.50
Professional and technical workers	73	0.89	0.61	47	53	0.89
Educational Attainment						
Illiteracy rate	61	0.99	0.86	99	99	0.99
Enrolment in primary education	90	0.99	0.98	98	99	0.99
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.92	93	92	1.02
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.86	79	56	1.41
Health and Survival						
Sex ratio at birth (female/male)	116	0.94	0.92			0.94
Healthy life expectancy	81	1.04	1.04	76	73	1.04
Political Empowerment						
Women in parliament	50	0.27	0.22	21	79	0.27
Women in ministerial positions	45	0.28	0.18	22	78	0.28
Years with female head of state (last 50)	44	0.00	0.15	0	50	0.00

Additional Data

Maternity and Childbearing

Births attended by skilled health staff (%)	99
Contraceptive prevalence, married women (%)	63
Infant mortality rate (per 1,000 live births)	3
Length of maternity leave	5 months
Maternity leave benefits (% of wages paid)	80
Provider of maternity coverage	Social insurance
Maternal mortality ratio (per 100,000 live births)	3
Adolescent fertility rate (births per 1,000 women aged 15-19)	7

Education and Training

Female teachers, primary education (%)	95
Female teachers, secondary education (%)	67
Female teachers, tertiary education (%)	75

Employment and Earnings

Female adult unemployment rate (%)	9
Male adult unemployment rate (%)	6
Women in non-agricultural paid labour (% of total labour force)	44
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership*	3.42

Basic Rights and Social Institutions**

Paternal versus maternal authority	—
Female genital mutilation	—
Polygamy	—
Existence of legislation punishing acts of violence against women	—

*Survey data, responses on a 1 to 7 scale (1 = worst score, 7 = best score)
**Data on a 0-to-100 scale (1 = worst score, 0 = best score)

Italy 2006–2010

Rank Score (0.00 = inequality, 1.00 = equality)

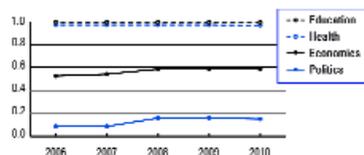
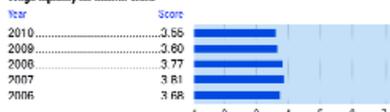
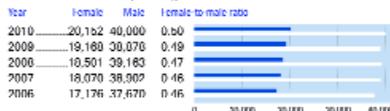
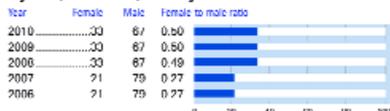
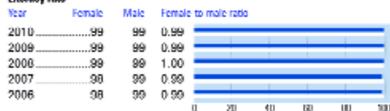
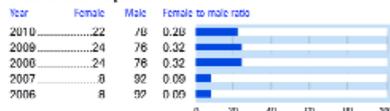
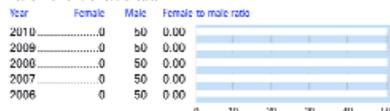
Gender Gap Index 2010 (out of 134 countries) 74 0.677

Gender Gap Index 2009 (out of 134 countries) 72 0.680

Gender Gap Index 2008 (out of 130 countries) 67 0.679

Gender Gap Index 2007 (out of 128 countries) 84 0.650

Gender Gap Index 2006 (out of 115 countries) 77 0.646

**Gender Gap Subindexes****Economic Participation and Opportunity****Labor force participation****Wage equality for similar work****Estimated earned income (PPP US\$)****Legislators, senior officials, and managers****Professional and technical workers****Educational Attainment****Literacy rate****Educational Attainment (Cont'd.)****Enrollment in primary education****Enrollment in secondary education****Enrollment in tertiary education****Political Empowerment****Women in parliament****Women in ministerial positions****Years with female head of state**

Note: Blue bars indicate female values and white bars indicate male values.

RINGRAZIAMENTI

Vogliamo ringraziare Dirigenti e Tecnici dell'Amministrazione Centrale che ci hanno sempre supportato nel reperimento dei dati di riferimento per le analisi di genere condotte in questi anni di lavoro: Ing. Alessio Marchetti (DCSGR - Data Manager), Dott. Massimiliano Di Bitetto (DCSPI – Uff. Programmazione Operativa), Dott.ssa Paola Garzenini (DCSPI - Uff. Sistemi Informativi), Sig. Valter Santoni (DCSPI - Uff. Sistemi Informativi) e Federico Nasti e Roberto Bortolin (URP).

Vogliamo ricordare gli altri Membri del CPO che ci hanno accompagnato in questi anni di attività in un cammino difficile ma proficuo: dott. Renzo Beltrame, Dr.ssa Giovannella Linari, Sig.ra Lidia Barbanera, dott.ssa Wanda Mascia, dott.ssa Rosa Maria De Giorgi, e le segretarie cui va il nostro sentito ringraziamento Bruna Chicca e Anna Maria Randazzo.

L'attività del
Comitato Pari Opportunità del CNR
dal 1999 al 2010

Finito di stampare
nel mese di giugno 2011
presso la Tipografia Ostiense
Via P. Matteucci, 106/C - Roma

Printed in Italy



Consiglio Nazionale delle Ricerche
Comitato per le Pari Opportunità

P.le Aldo Moro, 7 - 00185 Roma
Tel. 0649933314 - Fax. 0649932641

www.cpo.cnr.it