

## Consiglio Nazionale delle Ricerche

### **LINEE GUIDA PER IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE, AI SENSI DELL'ART. 7, COMMA 5, D. LGS. 196/2000.**

La Legge n. 125/1991, i D.Lgs. 29/1993 e 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.

In questo documento vengono proposte le linee guida per la stesura del Piano Triennale 2001-2003 delle Azioni Positive dell'Ente.

Le Azioni volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità, di cui al successivo punto 1, si ritengono prioritarie e dovrebbero trovare applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per l'avvio, negli anni successivi, delle azioni concrete indicate nei punti seguenti. Durante il 2001 potrà inoltre essere anche avviata una azione concreta relativa al telelavoro, contenuta nel punto 2. Le altre azioni dei punti successivi troveranno graduale attuazione negli anni 2002 e 2003.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari il Piano dovrà prevedere la copertura degli oneri derivanti dai vari progetti con un apposito fondo a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrato con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro sul Fondo Sociale Europeo e sui fondi della UE.

#### **1. Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere.**

Allo scopo di diffondere in tutti gli uffici 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, si prevede di:

- Promuovere in tutti gli Uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità e per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche. Tale promozione potrebbe avvenire anche attraverso 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 dell'Ente, a cura del Comitato per le Pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne

nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.

## **2. Partecipazione alle iniziative Europee**

Allo scopo di mantenere un aggiornamento costante sull'evoluzione della politica della UE nelle pari opportunità e di avvalersi dei fondi stanziati dalla UE a questi scopi si prevede di:

- Promuovere collaborazioni con altri Enti di Ricerca Europei per la formulazione di proposte di progetti da presentare alla UE in applicazione della decisione del Consiglio Europeo 2001/51/CE concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra uomini e donne (2001-2005).

## **3. Sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio**

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 adeguatamente documentata, si prevede di:

- individuare in sede di contrattazione decentrata, di concerto con il CPO, forme di flessibilità non previste dal CCNL o già regolamentate da leggi, per agevolare il superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari;
- Istituire un apposito fondo con il quale finanziare iniziative volte a facilitare il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non potere partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o per particolari condizioni psico-fisiche. Il fondo potrà essere utilizzato per programmi di formazione individuale straordinaria, per telelavoro e altre forme di flessibilità non previste dal CCNL. La regolamentazione dell'uso di tale fondo avverrà di concerto con il CPO.

## **4. Valorizzazione della componente femminile dell'Ente**

Allo scopo di valorizzare le attitudini e competenze della componente femminile dell'Ente si prevede di avviare le seguenti azioni:

- 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, nonchè 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.

## **5. 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, si prevedono le seguenti azioni:

- Formulare una lista, con la relativa durata e scadenza, degli incarichi attribuibili e renderla pubblica.
- Istituire una anagrafe che contenga i curricula di potenziali candidati/e per ricoprire tali incarichi, ed invitare il personale dell'Ente a presentare autocandidature.
- 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 curricula, per le istanze elettive dell'Ente
- Generalizzare il principio che tutti gli incarichi possano essere rinnovati una sola volta.