

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

**PROGRAMMA 2006**

*Guardare lontano*

**INAIL**

PER INFORMAZIONI:

**INAIL - Comitato per le Pari Opportunità**

Avvocatura Regionale Toscana  
50122 Firenze - Via Bufalini, 7  
Tel. 055 3205371 - Fax 055 3205302  
e-mail: [cpo@inail.it](mailto:cpo@inail.it)

**INAIL - Direzione Centrale Comunicazione**

00144 Roma - Piazzale Giulio Pastore, 6  
Fax 06 54872295  
e-mail: [dccomunicazione@inail.it](mailto:dccomunicazione@inail.it)

Stampato dalla Tipolitografia INAIL - Milano - Maggio 2006

## Indice

<b>Introduzione: Continuiamo a guardare lontano...</b>	5
<b>"Eowyn"</b>	7
<b>L'ambiente INAIL</b>	11
<b>Il programma 2006 e la sintesi dell'attività 2005</b>	14
<b>"ANTARES": area della conciliazione tra vita lavorativa e familiare</b>	14
Sintesi dell'attività svolta nel 2005	15
Gli asili nido	15
Le ludoteche	18
Il progetto "Maternità e lunghe assenze"	18
Il telelavoro	20
Programma 2006	22
Gli asili nido	22
Le ludoteche	23
Il progetto "Maternità e lunghe assenze"	23
Il telelavoro	23
La flessibilità lavorativa	24
<b>"ALTAIR": area del riequilibrio della presenza femminile nelle carriere</b>	26
Sintesi dell'attività svolta nel 2005	27
Il progetto Competenze e strumenti per innovare e non discriminare	27
Il simulatore "Pari sarà Lei ....!"	30
Programma 2006	32
Il progetto Competenze e strumenti per innovare e non discriminare	32
Il simulatore "Pari sarà Lei ....!"	32
<b>"ANDROMEDA": area della dignità e della autostima</b>	35
Sintesi dell'attività svolta nel 2005	35
"Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali"	35
Programma 2006	36
La formazione dei consiglieri di fiducia	36
Il libro "nero" sulle molestie sessuali	37

<b>"GEMMA": area della salute e della sicurezza sul lavoro</b>	39
"Banca dati al femminile"	39
Progetto "Demetra"	41
<b>"VEGA": area della comunicazione</b>	43
Sintesi dell'attività svolta nel 2005	44
Il sito Intranet	44
Lavorare in sinergie	44
Partecipazione al COMPA	45
Programma 2006	46
Il progetto "Comunicare le pari opportunità"	46
I flussi comunicativi con l'Amministrazione	48
Il sito Internet e Intranet	49
Il Convegno	49
Lavorare in sinergie	51
<b>Progetto Opportunità Salute</b>	53
<b>La formazione del personale</b>	56
<i>Criteria generali:</i>	
Pari opportunità e mainstreaming di genere nei processi formativi	58
<i>I progetti:</i>	
"Formazione dei formatori"	59
"Formazione dei comunicatori"	61
"Formazione dei dirigenti"	61
<b>Le esperienze del territorio</b>	63
La Direzione Regionale Lombardia	63
La Direzione Regionale Calabria	65
La Direzione Regionale Puglia	67
<b>Le sinergie con il comitato sul mobbing</b>	70
<b>Conclusioni</b>	72
<b>Allegati</b>	73

## Introduzione

### *Continuiamo a guardare lontano...*

Questa pubblicazione racchiude sia la sintesi dell'attività che il Comitato per le Pari Opportunità dell'INAIL ha svolto negli ultimi anni, sia il programma per il 2006.

Il biennio 2004/2005 è stato di fondamentale importanza per la crescita della cultura delle pari opportunità all'interno dell'Istituto.

Nel 2004 sono stati rivisti e rinnovati progetti da tempo "sponsorizzati" dal CPO, ma ai quali non era mai stata data attuazione, così come sono state proposte nuove azioni positive: tutto è confluito in "Eowyn", un progetto globale che investe, con una visione rinnovata delle pari opportunità, l'organizzazione lavorativa nel suo insieme.

L'impegno dell'Amministrazione per "Eowyn" si è tradotto in uno dei momenti più significativi della vita del Comitato: la sottoscrizione del Protocollo di intesa fra l'Inail e il Ministero per le Pari Opportunità, avvenuta il 12 ottobre 2004.

Il protocollo di intesa è stato il punto di arrivo di un percorso che ha visto fortemente coinvolto il CPO con tutte le sue componenti: nel protocollo sono andate a confluire la gran parte delle azioni positive promosse dal Comitato, quelle di nuova ideazione, ma anche quelle meno nuove, sulle quali si era investito in passato senza trovare un adeguato riscontro per la loro concreta realizzazione.

L'impegno assunto con il protocollo ha ispirato tutte le attività del 2005, anno sicuramente particolarmente significativo, che ha visto realizzare azioni positive sulle quali si era già in passato fortemente investito e decollare altre in forma sperimentale.

Analogo impegno è richiesto per il 2006, che prevede un forte investimento nella formazione del personale, in quanto solo attraverso la formazione potrà essere realizzato il salto culturale dalle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze, per progettare l'Amministrazione non come una entità neutra, ma composta di donne e uomini capaci di valorizzare le loro differenze e competenze come risorsa dell'organizzazione.

Altrettanta attenzione verrà dedicata nel 2006 alla comunicazione poiché oggi più che mai il Comitato è convinto che se le pari opportunità

rappresentano un grande cambiamento culturale, la comunicazione è il veicolo necessario di messaggi che favoriscano e consentano il cambiamento nei modelli e negli stili di organizzazione del lavoro, cambiamento finalizzato alla formazione di un ambiente lavorativo con ruoli equilibrati e non discriminati fra uomini e donne.

Peraltro una cattiva comunicazione, non improntata al rispetto delle differenze di genere, può contribuire, anche in maniera inconsapevole, a rendere invisibili le trasformazioni in corso.

Su questi presupposti e con queste premesse, dunque, ci apprestiamo a guardare lontano....per investire in un futuro migliore, nel 2006 ed oltre, scegliendo di proseguire con azioni sempre più incisive, consapevoli delle difficoltà che una cultura così delicata come quella delle pari opportunità richiede per poter essere veicolata all'interno di una Pubblica Amministrazione, ma anche forti dell'ottimismo che deriva dal credere fermamente nelle proprie convinzioni.

Ci auguriamo che le azioni positive che hanno condotto a buoni risultati all'interno dell'INAIL, possano essere condivise con tutti quei soggetti, pubblici o privati, che vogliano intraprendere la strada concreta della promozione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

## Eowyn

Il progetto **"Eowyn"**, all'interno del protocollo di intesa INAIL-Ministero per le Pari Opportunità, intende contribuire al superamento non solo dei gap di sfavore per le donne ma, riequilibrando e conciliando i ruoli, vuole incidere sulle politiche di organizzazione del lavoro, in modo da ottenere migliori risultati operativi, frutto anche di una perfetta coincidenza di interessi/valori tra l'Amministrazione e il personale.

I sottoprogetti di **"Eowyn"**, divisi per aree tematiche, coprono, in sostanza, tutta l'espressione lavorativa dell'Istituto, nelle competenze e nella organizzazione del lavoro, realizzando, in maniera istituzionale, vere e proprie politiche di *mainstreaming* di genere.

Le aree tematiche, oggetto del programma del Comitato per il 2005/2006, fanno, pertanto, riferimento al progetto **"Eowyn"** contenuto nel protocollo di intesa.

### **"ANTARES": investe l'area della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

Le politiche di "conciliazione" tra vita e lavoro rappresentano per l'INAIL un obiettivo primario. Dal punto di vista organizzativo il principale nodo da sciogliere -a parte quello culturale- è rappresentato dal basso livello di strutturazione dei servizi per la prima infanzia. Accanto a questo si colloca la bassa utilizzazione di forme tecnologiche e di flessibilità che consentano alle donne di considerare la maternità "complementare" e non "antagonista" dei percorsi di carriera.

All'interno di **"Antares"** sono collocati i progetti:

- **"Maternità e lunghe assenze"**: ha come scopo l'informazione costante ed il reinserimento pieno e rapido del personale assente per maternità o per necessità di cura familiare.
- **"Flessibilità lavorativa"**: si tratta di una proposta per la sperimentazione di tutte le forme di flessibilità lavorativa, anche le più

innovative (banca delle ore, orari personalizzati, part time ecc.). La flessibilità, finalizzata alla riduzione dello stress dei dipendenti, può consentire soluzioni modulabili al conflitto tra famiglia e carriera.

- **"Asili nido, baby parking e ludoteche"**: è un piano per la realizzazione, in primo luogo, di micronidi aziendali nelle realtà lavorative ove se ne evidenzia la necessità; si ipotizza anche la realizzazione sperimentale di baby parking e ludoteche, in considerazione delle specifiche realtà ambientali e territoriali.
- **"Telelavoro"**: il telelavoro è già una realtà di tipo sperimentale nell'INAIL. Il progetto 2005/2006 si è allargato ad un numero considerevole di dipendenti.

### **"ALTAIR". affronta la problematica del riequilibrio della presenza femminile nelle carriere**

All'interno di **"Altair"** sono collocati i progetti:

- **"Competenze e strumenti per innovare e non discriminare"**: progetto per il sostegno alle donne nei percorsi di carriera tramite interventi conoscitivi e formativi.
- **"Simulatore interattivo "Pari sarà lei!"**: prodotto informatico con contenuto storico-normativo e formativo in materia di pari opportunità, che ha l'obiettivo di stimolare l'autoconsapevolezza, sia negli uomini che nelle donne, dei fattori soggettivi limitanti o autolimitanti il pieno dispiegarsi delle pari opportunità.

### **"GEMMA": riguarda l'area della salute e della sicurezza sul lavoro**

All'interno di **"Gemma"** sono collocati i progetti:

- **"Donna, Salute e lavoro"**: in un'area intrinsecamente legata alla missione dell'Istituto, il progetto si propone di allargare le conoscenze dei rischi da lavoro per la donna e di renderle disponibili per favorire un accesso al lavoro "sicuro" per le professionalità al femminile. La "salute riproduttiva", che costituisce uno dei più importanti fattori di differenza di genere nel trattamento antinfortunistico e per la prevenzione delle tecnopatie, sarà punto qualificante del progetto.



- **“Banca dati al femminile”**: si tratta di un sottosistema della banca dati INAIL, in parte già realizzata, che consente di effettuare analisi statistiche, per valutare e monitorare al “femminile” i fenomeni infortunistici o legati alle tecnopatie.

## **“ANDROMEDA”**: attinente all’area della dignità e della autostima

Il benessere psico-fisico della persona nella sua interezza è tema di particolare importanza. L’INAIL, riconoscendo il valore della qualità della vita, anche lavorativa, adotta una decisa azione contro le molestie sessuali.

In quest’ambito grande importanza viene assunta dall’adozione del **“Codice di condotta contro le molestie sessuali”**.

Si intendono poi sostenere tutte quelle azioni e le politiche di formazione del personale che promuovano l’autostima e la consapevolezza dei diritti e delle opportunità, in modo da consentire una piena espressione, sia della femminilità, che della professionalità.

## **“VEGA”**: tratta l’area della comunicazione

La comunicazione rappresenta un momento fondamentale per la diffusione della cultura delle pari opportunità ed è lo strumento per rendere partecipe il personale delle problematiche sulle differenze di genere.

Comprende:

- **“Sito Internet e Intranet del Comitato per le pari opportunità”**,
- **“Convention”**: realizzazione di un convegno per la promozione e la conoscenza delle “best practice” attuate;
- **“Piano di informazione”** all’interno dell’Istituto diretto a tutto il personale, a partire dai Dirigenti generali, per la diffusione delle informazioni sulle azioni positive attuate;
- **“Questionario”** per una indagine conoscitiva sulle ricadute degli interventi in atto sul personale;
- **“Comunicare le pari opportunità”**: progetto per una comunicazione interna e istituzionale attenta alle differenze di genere.

In conclusione: **il progetto "Eowyn" si presenta come strumento strategico per il cambiamento, quale mezzo per raggiungere gli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'Amministrazione operando in un'ottica di qualità del lavoro, il che significa qualità della vita di chi opera e qualità del servizio erogato.**

## L'ambiente INAIL

### La "Relazione annuale sulla condizione femminile all'interno dell'INAIL"

Nel redigere la relazione sulla condizione femminile relativa all'anno 2004 (l'ultima in ordine temporale essendo quella del 2005 oggetto dell'attività del 2006) il CPO ha potuto disporre di una prima serie di dati sul personale forniti dall'Amministrazione: la conoscenza nel dettaglio della composizione del personale dipendente è presupposto fondamentale per poter ben programmare le azioni future.

Il totale della forza lavoro dell'INAIL, dal 1997 al 2004, ha avuto un andamento altalenante, con un picco nel 2001 di 12.996 dipendenti e un progressivo calo negli anni successivi.

Nel **2004** il totale della forza lavoro constava di **11.844** dipendenti (con una diminuzione percentuale del 8,86% rispetto al 2001) di cui **6.244 donne e 5.600 uomini**. Da questo dato emerge che la popolazione femminile all'INAIL rappresenta il **52,71%** del totale dei dipendenti, contro il **47,28%** della popolazione maschile.

Un altro dato interessante è che, nonostante dal 2001 l'occupazione dall'INAIL sia diminuita dell'8,86%, con una perdita di 1.152 unità, la percentuale maschile e femminile di dipendenti è rimasta pressoché invariata (donne: 52,73% nel 2001 e 52,71% nel 2004; uomini: 47,27% nel 2001 e 47,28% nel 2004).

Per quanto riguarda la distribuzione geografica del personale, al nord (uomini 1.994 - donne 2.698) e al centro (uomini 1.775 - donne 2.056) la popolazione femminile sopravanza numericamente quella maschile, mentre tale tendenza si inverte nettamente al sud (uomini 1.772 - donne 1.122), accentuandosi per le qualifiche più elevate (51 dirigenti uomini contro appena 8 dirigenti donne).

Quanto ai dati relativi a forme particolari di rapporto di lavoro, di speciale interesse risulta essere il part-time.

Il ricorso a questa forma contrattuale, nel 2004, ha coinvolto complessivamente il 3,6% dei dipendenti dell'Istituto. Tuttavia, mettendo a confronto il part-time maschile con quello femminile, emerge im-

diatamente la netta prevalenza del secondo: sul totale dei dipendenti, la citata percentuale del 3,6% è così ripartita: **3,10% donne, contro lo 0,49% maschi.**

Per quanto riguarda i rapporti di **lavoro "flessibile"** all'interno dell'INAIL occorre osservare che su 808 occupati, 161 sono lavoratori a tempo determinato, 590 sono contratti in formazione e lavoro, 51 appartengono alla categoria degli L.S.U. e 6 hanno sperimentato il telelavoro nel 2004.

In tutti questi casi vi è una netta prevalenza delle **donne** che sono il **73,01%** contro il **26,99%** degli **uomini**. In particolare, nell'ambito del personale con contratto di formazione e lavoro, vi è una netta prevalenza di presenze femminili (410 donne contro 180 uomini) e va notato infine che i 6 casi della prima sperimentazione del telelavoro sono rappresentati esclusivamente da dipendenti di sesso femminile. Per quanto riguarda la distribuzione del personale a tempo indeterminato e dirigente dell'INAIL, nelle diverse qualifiche professionali, l'analisi dei dati ha evidenziato come la maggior parte del personale maschile e femminile si concentri nelle aree A, B e C, all'interno delle quali il 58,67% dei dipendenti della qualifica è rappresentato da donne e il restante 41,32% da uomini.

In tutte le altre qualifiche, invece, la componente maschile è prevalente, in alcuni casi in modo schiacciante (ad esempio i **dirigenti uomini** rappresentano il **71,10%** della categoria: su 263 dirigenti, 187 sono uomini e 76 sono donne. La percentuale maschile dei professionisti è doppia rispetto a quella femminile.).

Peraltro, se da un lato si registra una presenza femminile pari a circa il 47% negli ultimi due concorsi da dirigente, dall'altro lato analizzando i dati concernenti gli incarichi di **dirigenza generale**, la situazione appare penalizzante per il personale femminile: al 31 dicembre 2004 su 32 incarichi di dirigenza generale solo 4 sono svolti da **donne**, cioè il **15,50%** del complessivo.

Dati significativi emergono, anche, dall'esame del personale dell'Istituto sotto il profilo del titolo di studio: il 48,48% dei dipendenti è in possesso del diploma di scuola media superiore, il 36,65% è laureato, mentre solo il 14,85% ha conseguito il diploma di scuola media inferiore.

Si osserva, inoltre, che mentre nella categoria dei dipendenti con la sola scuola dell'obbligo vi è una lieve predominanza maschile, vi è una prevalenza femminile tra i diplomati della scuola media superiore e un numero sostanzialmente equivalente di laureati.

Un'altra analisi interessante è quella relativa all'anzianità di servizio del personale, dalla quale si ricava come l'Istituto si sia rinnovato negli ultimi 10 anni: infatti il 37,62% dei lavoratori ha da 0 a 10 anni di servizio. E questo vale sia per gli uomini che per le donne.

Un'ultima analisi ha riguardato le diverse tipologie di **assenza dal lavoro** che, nel 2004, hanno interessato i dipendenti dell'Istituto e si è evidenziato come la tipologia prevalente di assenza sia per malattia. Peraltro, in tutte le tipologie di assenza (con la sola eccezione di quella per cariche pubbliche) si evidenzia come le assenze femminili siano nettamente superiori a quelle maschili, soprattutto per le tipologie di assenza in qualche modo connesse con la cura della famiglia e dei bambini, per le quali la percentuale femminile di astensione dal lavoro risulta essere il doppio e in alcuni casi il triplo rispetto a quella maschile.

L'analisi compiuta nel 2005, con le varie aggregazioni e disaggregazioni di dati, è risultata di grande utilità e pertanto nel 2006 si potranno aggiornare gli elementi già esaminati e si punterà ad una analisi più dettagliata dei dati relativi alle assenze del personale, ritenendo che siano lo strumento più efficace di conoscenza della realtà femminile e dei suoi bisogni.

Infatti a fronte della progressiva forte femminilizzazione dell'Ente si avverte la necessità di individuare sia soluzioni che soddisfino le esigenze del lavoro e, al tempo stesso, le problematiche legate alle cure parentali, sia soluzioni che permettano di individuare ed eliminare gli ostacoli che impediscono alle donne di fruire di pari opportunità di carriera e di realizzazione di sé rispetto ai colleghi di sesso maschile.

## *Il programma 2006 e la sintesi dell'attività 2005*

Il programma 2006, che investe alcune delle aree tematiche oggetto del protocollo di intesa è, per la massima parte, il logico e conseguente sviluppo dell'attività posta in essere nel 2005.

### **ANTARES: area della conciliazione tra vita lavorativa e familiare**

Gli interventi inerenti l'area della conciliazione mirano a incidere sui processi di discriminazione indiretta e di sottoutilizzazione del personale femminile a causa della scelta della maternità.

Nonostante la sempre maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro, non c'è stato un adeguato cambiamento nella distribuzione dei carichi familiari.

Stili di vita, consuetudini, divisione dei compiti, evidenziano gli ostacoli di tipo socio-culturale che ancora permangono e che non hanno trovato una soluzione.

A fronte di una società che cambia velocemente, ampliando i campi di inserimento e le opportunità, le donne ancora soffrono dell'inerzia che le vede uniche o principali conduttrici degli impegni domestici e familiari.

In questa inerzia il mondo del lavoro si sta lentamente muovendo anche grazie agli strumenti di flessibilità introdotti dalla legislazione più recente e dalla normativa contrattuale. Valga per tutti la normativa sui congedi parentali (Legge 53/2000) che ha coinvolto i neo padri in un'area che, in precedenza, riguardava prevalentemente il mondo femminile.

Da queste considerazioni nasce l'impegno del Comitato nel proporre azioni per conciliare ruoli esterni e interni alla famiglia e l'esigenza che, in ambito lavorativo, vengano attuati concreti interventi che consentano al personale femminile di attendere al proprio lavoro e di farlo con serenità e che permettano di trovare nell'occupazione, non solo una fonte di reddito, ma soprattutto un'occasione di impegno e cre-

scita, con la conseguente realizzazione delle legittime aspirazioni ai percorsi di carriera.

All'interno del progetto "Antares" il Comitato ha individuato alcune priorità cui dare attuazione, intervenendo presso l'Amministrazione per la realizzazione di azioni positive che, iniziate nel 2005, troveranno la loro logica prosecuzione nel corso del 2006.

## **Sintesi della attività svolta nel 2005**

### **Gli asili nido**

Una delle difficoltà individuate per l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro è il basso livello di strutturazione dei servizi per la prima infanzia.

I costi della assistenza ai figli, in particolare nei primi anni di vita, possono rappresentare un'importante barriera all'accesso del lavoro, soprattutto per i lavori a basso livello retributivo. Inoltre, l'orario di apertura delle strutture di accoglienza della prima infanzia risulta poco compatibile con quello di lavoro delle donne, di norma full time.

La necessità di strumenti di supporto alle lavoratrici/lavoratori impegnati nel difficile mestiere di genitori è stata di recente evidenziata anche dai risultati di due indagini condotte dall'ISTAT.

La prima è una indagine campionaria sulle nascite riferita al 2002. L'indagine ha evidenziato, rispetto alle diverse soluzioni praticabili per la cura dei bambini al momento del rientro al lavoro, che:

- il 55% dei bambini sta con i nonni;
- il 22% frequenta un asilo nido (pubblico il 12% o privato il 10%);
- l'11% è affidato ad una baby sitter;
- il 9% è accudito dagli stessi genitori;
- un restante 3% da altri familiari o conoscenti.

La classifica, che mette al primo posto la soluzione di affidare ai nonni la cura dei bambini fino a tre anni, evidenzia la grave carenza di strutture pubbliche e private.

I risultati sono molto significativi là dove si è cercato di evidenziare le motivazioni che inducono alla scelta di un asilo nido (pubblico o privato che sia): l'analisi delle motivazioni è fondamentale anche per progettare un idoneo modello aziendale.

Esprimono delle motivazioni a favore di una scelta volontaria per quanto riguarda il nido pubblico il 76% delle madri laureate o diplomate e il 70% delle donne con titolo di studio più basso. La motivazione prevalente espressa dalle donne che affidano i bambini al nido, sia esso pubblico o privato, è la fiducia.

La seconda motivazione, in ordine di importanza, è far socializzare il figlio con altri bambini.

Fiducia verso la struttura, sia essa pubblica o privata, esigenza di far socializzare il bambino rappresentano i punti di valorizzazione e di forza dei "nidi".

Le donne hanno verificato che il nido non è un luogo di ripiego, ma un luogo dove il bambino viene seguito in modo innovativo e all'avanguardia con le esigenze pedagogiche. Le madri dunque scelgono il nido per la qualità della cura.

Il "nido" oggi è diventato luogo di incontro tra genitori e educatori dell'infanzia, dove poter, confrontarsi e mettere in comune paure e difficoltà del ruolo di genitore.

La seconda indagine dell'Istat, contenuta in "Come cambia la vita delle donne", del 2004, riporta i dati di una indagine molto significativa: nel 2000 gli asili ammontavano a 3008 unità con una incidenza di posti disponibili sulla popolazione di 0-2 anni pari ad appena il 7,4% !

Agli asili nido vanno aggiunti i 732 servizi integrativi censiti da questa stessa indagine (spazi gioco, centri dei bambini e delle famiglie, servizi domiciliari) la cui diffusione, tuttavia, non sovverte le connotazioni di criticità di una situazione che presenta forti disomogeneità a livello territoriale, con un particolare svantaggio del Sud.

## **Gli Asili Nido INAIL**

I risultati delle ricerche prese in considerazione non possono che far propendere per asili nido aziendali, quale strumento privilegiato di conciliazione fra vita lavorativa e familiare.

Sicuramente l'assunzione di personale entrato all'INAIL con contratti di formazione lavoro ha comportato un progressivo abbassamento dell'età dei dipendenti, senza considerare che proprio i nuovi assunti sono per la maggior parte donne, molte delle quali hanno affrontato o affronteranno la maternità a breve.

In questa situazione il CPO ha ritenuto che la previsione di asili nido aziendali possa essere considerata una azione positiva di primaria



importanza che, come il telelavoro, coniuga le esigenze del personale e della amministrazione.

Proprio lo studio del progetto pilota ha evidenziato il favorevole rapporto costi/benefici che l'apertura dell'asilo aziendale sarebbe in grado di produrre: il rapporto lavorativo sicuramente ne trarrebbe un vantaggio in termini di minori assenze e miglior produttività.

E' evidente che la vicinanza e il venir meno delle necessità legate all'accompagnare i figli altrove comporteranno per l'azienda non solo un minor assenteismo, con una riduzione del congedo facoltativo che può essere stimato nel 50%, ma anche un ritorno in termini di miglior produttività quantificabile, anche a voler essere prudenti, in misura non inferiore al 5%.

La creazione, in via sperimentale, di asili nido all'interno dell'Istituto si presenta come una valida azione positiva che esce dall'ottica riduttiva di ricerca di soluzioni per le esigenze ed i bisogni personali, per divenire elemento di innovazione del sistema produttivo.

Verificate le esigenze del personale ed il rapporto costi-benefici, che è risultato comunque favorevole per l'Istituto, l'INAIL ha avviato un primo progetto pilota per l'apertura di un asilo nido preso la sede della Direzione Generale in Roma.

L'anno 2005 è stato caratterizzato proprio dalla elaborazione del progetto sperimentale dell'Asilo Nido di Piazzale Pastore.

Sono stati messi a punto gli aspetti organizzativi ed è stata effettuata una indagine sulla popolazione che potrebbe essere interessata ad usufruire del servizio, prevedendo di coinvolgere non solo il personale di Piazzale Pastore, ma anche i dipendenti delle Strutture ubicate in Via S. Gradi/Via Ferruzzi e in Via Santuario Regina degli Apostoli, con un potenziale di n. 40 bambini compreso nella fascia di età presa a riferimento.

Si è inoltre ritenuto utile, ai fini di un ampliamento dell'utenza, estendere anche ai nonni, dipendenti dell'Istituto, la possibilità di usufruire dell'asilo nido per i propri nipoti.

Sono stati individuati i locali idonei e realizzato il progetto tecnico e educativo, necessari per effettuare le gare di appalto, sia dei lavori di ristrutturazione che del servizio di gestione, e di avanzare la richiesta di finanziamento al Comune di Roma, anche se l'apertura del nido non e' subordinata alla concessione del finanziamento.

E' stato anche predisposto il Regolamento dell'asilo nido aziendale, in cui è stato previsto un calendario di apertura dal 1° settembre al 31 luglio dell'anno successivo, dal lunedì al venerdì, con un orario - defi-

nito sulla base della flessibilità dell'orario lavorativo prevista dall'Istituto - dalle ore 8,00 alle ore 17,30.

## **Le Ludoteche**

Per ludoteca si intende un luogo di incontro e di gioco per i bambini: nella ludoteca si trovano giocattoli con i quali il bambino può sviluppare il gioco e la creatività; i giocattoli sono usati, ma possono anche essere scambiati e possono essere portati a casa per mezzo di una formula di prestito.

Il CPO ha elaborato le caratteristiche di un "Modello Ludoteca" che potrebbe assicurare un rapporto favorevole tra costi e benefici.

La realizzazione di una ludoteca richiede, rispetto agli asili nido, interventi strutturali di minor portata.

Anche l'attivazione di ludoteche aziendali potrebbe incidere su un recupero di assenze da parte del personale, su un minor ricorso al part-time ed ai permessi da parte dei genitori interessati ed anche su una maggior produttività lavorativa, in maniera analoga a quanto si verifica per gli asili nido.

Nel corso dell'ultimo trimestre 2005 l'Amministrazione, in sinergia con il CPO, ha operato sul territorio una ricognizione al fine di individuare situazioni ambientali favorevoli all'organizzazione di Ludoteche (verificando il bacino di utenza e la presenza di spazi disponibili) per poter sperimentare, nel corso del 2006, almeno un progetto al Nord, uno al Centro e uno al Sud.

Il modello Ludoteca elaborato dal CPO è un " luogo di incontro e gioco per i bambini dai 3 ai 14 anni, all'interno di una adeguata situazione ambientale, modulata per le esigenze dei bambini dei 3 ai 5 anni e dai 6 ai 14 anni, che potrebbe prevedere una apertura giornaliera per circa 45 giorni l'anno (nei periodi in cui la scuola e gli asili sono chiusi) e pomeridiana per 3 pomeriggi alla settimana nel rimanente periodo.

## **Il progetto Maternità e lunghe assenze**

Il progetto ha lo scopo di realizzare una piena uguaglianza in termini di ruolo e di valorizzazione professionale, garantendo la massima tutela dell'evento maternità ed accogliendo le esigenze e le aspettative delle lavoratrici madri nel contesto lavorativo.

In questa prospettiva, nell'intento di dar vita ad un'azione positiva che contribuisca al superamento dello stress da doppio ruolo, sono stati progettati interventi concreti finalizzati a risolvere le criticità e i rischi che possono nascere dall'impatto delle problematiche femminili con le esigenze organizzative del lavoro in presenza di lunghe assenze per maternità o per assistenza agli anziani.

Il progetto maternità è esteso, nella sua attuazione, a tutte le assenze di lunga durata (minimo trenta giorni) derivanti da malattia e cura della famiglia in situazioni di particolare disagio.

Gli obiettivi del progetto sono:

- gestire attraverso percorsi formativi e informativi il periodo di assenza dal lavoro legato alla maternità (informazione costante della lavoratrice assente).
- facilitare il rientro e il reinserimento attraverso una attività di formazione curata da un tutor (referente).

Il referente ha il compito:

- mettersi in contatto con il personale assente o in prossimità di assentarsi per stabilire la continuità del rapporto,
- informare, a cadenza ravvicinata, il dipendente assente delle novità verificatesi sia nell'ambito lavorativo della struttura sia a livello generale,
- esaminare le problematiche rappresentate dal personale assente per attuarne le possibili soluzioni.

Il reinserimento nell'ambito lavorativo prevede la partecipazione a percorsi formativi mirati.

Al progetto maternità è strettamente legata l'introduzione, in forma sperimentale, del telelavoro, in quanto strumento di flessibilità lavorativa destinato, fra gli altri, al personale che dovrebbe poter usufruire del congedo facoltativo.

Il progetto maternità, introdotto all'interno dell'INAIL già dal 2001, dovrebbe costituire un fiore all'occhiello quanto a politiche di conciliazione destinate al personale.

Infatti, modelli del tutto analoghi vengono proposti come validi strumenti per escludere, o fortemente limitare, l'inevitabile emarginazione che colpisce le donne che, forzatamente, devono assentarsi dal lavoro per il periodo della maternità.

Purtroppo, nella sua pratica attuazione, il progetto ha dimostrato difficoltà legate soprattutto alla figura del referente ed alla realizzazione dello strumento di informazione da utilizzare nel periodo di assenza. Il notiziario "Mercurio" che, in forma cartacea e telematica, avrebbe dovuto veicolare le informazioni dalla struttura al lavoratore/lavoratrice assente, ha messo in luce tutte le difficoltà legate alla realizzazione di un mezzo di comunicazione tempestivo che contenga sia informazioni di carattere generale che notizie più strettamente legate alla realtà lavorativa, struttura o sede, cui il dipendente appartiene.

Nel 2005, a distanza di quasi tre anni dall'entrata in vigore del Progetto, ed a seguito di un monitoraggio effettuato dalla DCPOC finalizzato a definire lo stato dell'arte del progetto stesso, fatte le dovute considerazioni e tenuto conto del sensibile sviluppo della Intranet aziendale, si è ritenuto di rivisitare le logiche del progetto, individuando modalità di realizzazione più snelle ed efficaci, atte cioè a perseguire, con strumenti semplici e lineari gli obiettivi preposti.

Si è, pertanto, sostituito il notiziario Mercurio prevedendo una serie di attività che ciascuna Struttura Centrale o territoriale dovrà mettere in atto secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Centrale Programmazione e Organizzazione.

Poiché le politiche di conciliazione tra vita familiare e lavoro sono obiettivo primario per l'Istituto, alcune Sedi della Direzione Regionale Lombardia (Gallarate e Busto Arsizio) sensibilizzate dal Progetto maternità e lunghe assenze, hanno ideato il progetto "Non ti scordar di me" che si prefigge lo scopo di evitare che le lunghe assenze per maternità interferiscano con la professionalità e la socialità lavorativa.

## **Telelavoro**

Fra le azioni positive promosse dal CPO il telelavoro merita sicuramente una particolare attenzione.

Da molti anni il CPO ha maturato la convinzione che questa forma di flessibilità lavorativa in ambito spaziale potesse consentire, in determinati periodi di criticità della vita di donne e uomini, di venir incontro alle esigenze personali e familiari e di contemperare con queste le necessità del lavoro.

Si tratta di una vera e propria azione positiva, se per azione positiva si intende ogni intervento diretto ad eliminare le disuguaglianze di

fatto che ostacolano la piena partecipazione di uomini e donne nel lavoro.

Su questo presupposto si è andata nel tempo delineando l'idea che una forma di telelavoro, caratterizzata dalla temporaneità e dalla flessibilità, potesse essere un valido supporto alle necessità dei singoli e consentisse all'Istituto di non perdere il prezioso apporto lavorativo dei propri dipendenti, in un'epoca storica nella quale il datore di lavoro non può far ricorso a personale in sostituzione degli assenti e vede, comunque, sempre più ristretta la possibilità di far ricorso a nuovi ingressi lavorativi.

Va detto, altresì, che proprio la flessibilità nell'uso di questo strumento e la temporaneità hanno consentito di rimuovere ogni e qualsiasi perplessità potesse sussistere in merito all'adozione di tale forma lavorativa.

Così nel 2003 è stato introdotto per la prima volta il telelavoro sperimentale in INAIL.

L'uso del telelavoro è previsto in tutti quei casi, in quei periodi della vita, in cui sia particolarmente necessario conciliare vita familiare e lavoro, intervenendo con una modalità lavorativa che può costituire una valida alternativa al part-time o all'astensione dal lavoro, fattispecie entrambe più penalizzanti dal punto di vista economico.

E' sicuramente un intervento che solo apparentemente può apparire banale e poco significativo: poiché le donne, in attesa di un mutamento culturale ben più radicale, sono le depositarie del lavoro di cura, consentire alle stesse di mantenere la propria retribuzione integra e di continuare a svolgere il proprio lavoro a pieno, incide sulla sfera della autonomia, della dignità e della professionalità dell'individuo, contribuendo a sostenere il valore della persona nell'ambito lavorativo e familiare.

Il telelavoro sperimentale in INAIL è fondamentalmente dedicato ai dipendenti che abbiano figli di età inferiore a otto anni o situazioni familiari che necessitino lavoro di cura per familiari conviventi.

Ovviamente è destinato anche ai lavoratori disabili.

La sperimentazione ha previsto una prima fase nel 2003 della durata di sei mesi, fase che ha investito solo sette telelavoratori. Con il mese di marzo 2005 è partita la seconda fase sperimentale che ha previsto la possibilità di utilizzare il telelavoro per ben 328 dipendenti.

Il progetto "Telelavoro", comunque, ha richiesto e richiederà un grande impegno da parte di tutti.

E' stato, indubbiamente, il primo importante progetto di telelavoro

realizzato da una pubblica amministrazione a dimensione nazionale, con un elevato numero di possibili utilizzatori e la possibilità di estensione a tutte le procedure attive all'interno dell'Istituto. Il che vuol dire che quasi tutto il personale può utilizzare tale strumento e lavorare on line a distanza.

L'estensione del progetto e il non trovare precedenti analoghi, quanto a dimensioni numeriche e territoriali, ha fatto sì che il primo anno di sperimentazione abbia evidenziato una serie notevole di difficoltà tecnico operative, dovute, talora, all'adeguamento delle strutture INAIL (graduatorie delle domande, reperimento dei computer portatili, redazione dei progetti di struttura) e, in buona parte, agli interlocutori esterni con i quali ci si è dovuti rapportare.

Un punto di criticità, ad esempio, è stato quello della attivazione delle linee telefoniche e dei tempi ritenuti necessari: i ritardi, spesso, sono stati causati dalle situazioni territoriali che, come ben si sa, sono molto diverse a seconda delle zone nelle quali si è andati ad operare. Oltre ai problemi tecnici, si è dovuto incidere sull'approccio culturale all'innovazione evidenziando i risvolti positivi che questo strumento di conciliazione avrebbe comportato anche in termini di produttività aziendale e di risultati. Certo è che laddove si è dato inizio al telelavoro in base a progetti che hanno coniugato le necessità della struttura con quelle del telelavoratore, i risultati sono apparsi più che soddisfacenti.

## **PROGRAMMA 2006**

### **Asili nido**

Il 2006 vedrà la nascita, nel mese di Settembre, del primo asilo nido INAIL nella sede della Direzione Generale in Roma.

Parallelamente alla ristrutturazione ed all'adeguamento dei locali sulla base del progetto, già realizzato nel 2005, nel 2006 troveranno definizione il regolamento e tutte le attività propedeutiche all'imminente apertura, ivi compresa la scelta del nome.

Ovviamente tenuto conto della realtà nazionale dell'Istituto, l'asilo nido della Direzione Generale si porrà come prototipo di carattere sperimentale, al quale faranno seguito altre iniziative che andranno individuate in base alle esigenze locali.

Tuttavia, in un'ottica di economicità, tenendo conto della situazione generale dello stato dell'occupazione, che non prevede nel medio

periodo nuovi ingressi di personale per la Pubblica Amministrazione, verrà avviata la verifica sul territorio della possibilità di far ricorso a forme di convenzionamento fra piu' Enti (ad esempio tra Inail, Inps e Inpdap) per l'apertura di "asili nido" condivisi, presso l'Ente che disponga di locali idonei.

## Ludoteche

Nel corso dell'ultimo trimestre 2005 l'Amministrazione, in sinergia con il CPO, ha operato sul territorio una ricognizione (in corso di definizione) in materia di Ludoteche (verificando il bacino di utenza e la presenza di spazi disponibili) per poter elaborare nel corso del 2006 almeno un progetto al Nord, uno al Centro e uno al Sud.

## Maternità e lunghe assenze

Nel 2006 si prevede un forte intervento dell'amministrazione, in sinergia con il CPO, per il rilancio del progetto. Si vuole ottenere innanzitutto il consolidamento culturale del progetto, ai fini di una graduale, ma uniforme, realizzazione sul territorio delle iniziative, anche attraverso la messa a confronto di buone prassi e forme di sperimentazione adottate in alcune realtà regionali.

## Telelavoro

Muovendo dalle esperienze del 2005, sia come risultati raggiunti che problematiche emerse, si sono programmati gli interventi del 2006. Nel primo semestre 2006 il CPO intende fare il punto della situazione sugli eventuali punti di caduta relativi a:

- tempi di realizzazione (sinergie tra le Direzioni Centrali e/o con la Ditta esterna);
- corrispondenza delle figure coinvolte rispetto a quelle previste all'origine;
- redistribuzione dei posti vacanti anche prendendo in esame richieste pervenute successivamente alla prima data di scadenza individuata per le domande dei dipendenti interessati.

Le iniziative che si andranno ad intraprendere, comunque, sono tutte nell'ottica di un generale miglioramento del progetto e della consolidazione delle esperienze fatte, in modo da porre in essere non solo una vera e propria azione positiva, ma anche una *best practice* che potrà essere riferimento per altre pubbliche amministrazioni, con dimensione nazionale, che siano interessate a riproporre al loro interno un modello analogo al nostro.

## FLESSIBILITÀ LAVORATIVA

La flessibilità lavorativa può consentire soluzioni modulabili idonee al superamento del difficile conflitto "famiglia/lavoro", realizzando al contempo un migliore utilizzo della risorsa umana, con duplice beneficio, personale e dell'organizzazione.

Tale principio trova, del resto, il suo fondamento nella L. 125/91 quando parla di "innovazione organizzativa ed orario di lavoro".

In tema di "flessibilità lavorativa" niente di significativo è stato fatto nel 2005.

Il tema deve essere, invece, ripreso nel 2006 con alcuni interventi programmati:

- regolamentazione della "banca delle ore". Il CCNL 16/2/2001 prevede l'utilizzo delle ore eccedenti le ordinarie prestazioni lavorative (non pagate come straordinario) preventivamente autorizzate e la cui fruizione dovrà essere ovviamente regolamentata, possibilmente a piccole quote orarie;
- part-time temporaneo da utilizzarsi in caso di problematiche gravi personali e di familiari e non previsto dalla cir. 53/2000;
- orari personalizzati a carattere sperimentale da attuarsi preferibilmente presso strutture di piccole dimensioni per consentire un miglior monitoraggio della sperimentazione.



## SINTESI

### ANTARES area di conciliazione tra la vita familiare e lavorativa

#### VALORI

Eliminare le forme di discriminazione indiretta e di sottoutilizzazione del personale femminile collegate alla scelta della maternità

#### STRUMENTI

- Attivazione di strumenti di flessibilità lavorativa
- Utilizzo del telelavoro
- Promozione di strutture di servizio per la prima infanzia (asili nido e ludoteche)

#### ATTIVITÀ SVOLTE

- Sono stati avviati nel 2005 Progetti per Ludoteche e Asili nido
- E' stata ampliata la portata del progetto Telelavoro, prima in fase sperimentale
- E' stato consolidato il progetto Maternità e lunghe assenze

#### ATTIVITÀ DA SVOLGERE

- Realizzazione di un asilo nido in Direzione Generale
- Realizzazione di tre ludoteche collocate nel nord, centro e sud del territorio nazionale
- Completamento delle postazioni di telelavoro
- Rivisitazione del progetto "maternità e lunghe assenze"

## **ALTAIR: Area del riequilibrio della presenza femminile nelle carriere**

E' un dato di fatto che nella Pubblica Amministrazione la componente femminile è sempre presente in termini numerici tali da superare quella maschile.

Tuttavia, nonostante la pari opportunità nell'ingresso alle posizioni di lavoro, rimane una elevata concentrazione femminile a livelli intermedi, mentre è decisamente scarsa la presenza di donne a livelli alti della dirigenza, specie se confrontata con quella di dirigenti uomini.

I risultati di tutte le indagini in materia dimostrano come il rapporto donne/uomini nelle varie fasce di responsabilità sia abbastanza equilibrato quando si prende in considerazione il personale complessivo, o la categoria dei funzionari; se, invece, si analizza la categoria dei dirigenti, si nota come siano davvero poche le amministrazioni che hanno una quota di donne dirigenti che rispecchia la quota di donne presenti nell'Amministrazione nel suo complesso.

Gli uomini continuano ad essere sovrarappresentati nella fascia dirigenziale, per non parlare dei dirigenti generali che solo per una percentuale minima sono donne.

La situazione dell'INAIL non si discosta da quella di tutte le altre Pubbliche Amministrazioni anche se l'Istituto, con l'adozione dei piani di azioni positive e la sigla del Protocollo di intesa, ha dimostrato di avere acquisito consapevolezza in merito alla necessità di adeguare il proprio modello organizzativo a criteri che valorizzino le potenzialità femminili.

Di conseguenza si è investito, e lo si vuol fare ancora di più, nella formazione del personale in quanto solo così potrà essere realizzato il salto culturale dalle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze, per progettare l'Amministrazione non come una entità neutra, ma composta di donne e uomini e valorizzare le loro competenze come risorsa dell'organizzazione.

Proprio attraverso la formazione si potrà veicolare quel cambiamento culturale in grado di proporre nuovi stili manageriali, di gestione e di leadership, così da contribuire all'abbattimento del "tetto di cristallo" e della de-segregazione verticale nei percorsi di carriera.

## **Sintesi dell'attività svolta nel 2005**

### **Il Progetto "Competenze e strumenti per innovare e non discriminare"**

Il tema "donne e carriera" costituisce punto forte della gestione delle risorse umane in una amministrazione moderna ed innovativa in quanto la sfida del cambiamento ha tra le sue priorità la ottimizzazione di tutte le risorse e lo sviluppo di politiche di *carrier-development* al femminile e soprattutto di *managing-diversity* intesa come valorizzazione delle specificità di genere da parte dell'amministrazione.

Nel corso del 2005 il Comitato per le pari Opportunità ha proposto un'azione positiva dal titolo "Competenze e strumenti per innovare e non discriminare" il cui obiettivo è non solo riconoscere l'esistenza delle differenze di genere, ma soprattutto apprezzare la specificità e la ricchezza che esse portano, abbandonare preconcetti legati ad una visione femminile stereotipata, legata all'impegno domestico e alle fatiche del doppio ruolo e ad una immagine delle donne poco inclini o disponibili a rivestire ruoli di alta responsabilità.

Un grosso contributo per il superamento di tali preconcetti va indubbiamente ricercato nella formazione che, facendo leva sul cambiamento culturale, può proporre nuovi stili manageriali, di gestione, di leadership anche utilizzando metodologie formative che abbandonino la lezione di aula ed introducano attività progettuali parallele quali laboratori di auto-riflessività e di apprendimento organizzativo.

In questa prospettiva il progetto prevede proprio interventi consuetudinari, di autoriflessività, di apprendimento organizzativo e di competenze da parte dei destinatari, che incidano sulla cultura e sui sistemi, puntando non solo ad interventi diretti alla eliminazione delle discriminazioni tra i sessi e al perseguimento delle pari opportunità tra uomini e donne, ma anche allo sviluppo organizzativo in ottica di genere.

Destinatari/e del progetto sono:

- donne che vedano bloccata la propria evoluzione di carriera secondo il principio delle pari opportunità a causa della mancata individuazione di meccanismi organizzativi e gestionali che possono indurre discriminazioni dirette o indirette (i dati sul personale, disaggregati per genere, attestano che tali meccanismi sono eviden-

temente presenti); in questo caso le destinatarie dirette appartengono ai ruoli dirigenziali, quelle indirette sono donne che lavorano nei nuclei operativi diretti dalle prime;

- uomini e donne, professionisti appartenenti a diverse famiglie professionali in funzioni di line e di staff, in quanto soggetti organizzativi paritari nei ruoli e nelle funzioni, differenti (anche all'interno dello stesso sesso) negli approcci, nelle competenze maturate, nelle esperienze vissute; in questo caso sono destinatarie indirette donne utenti dei servizi e delle politiche gestite dall'INAIL;
- dirigenti e top management dell'INAIL, inteso come sistema organizzativo complesso, in quanto decisori e responsabili delle scelte strategiche e gestionali in tema di gestione del personale, di organizzazione, di formazione, di innovazione e quindi portatori di un sapere manageriale che i dati attestano essere motivo del perpetuarsi di fenomeni di discriminazione e segregazione; in questo caso le donne dipendenti sono destinatarie indirette dell'azione che riguarda il management;
- il sistema organizzativo, inteso come struttura complessa, interessata ad affrontare una lettura innovativa ed un investimento in percorsi di analisi e riprogettazione dei sistemi di gestione del personale e di organizzazione del lavoro. In questo caso destinatari indiretti sono tutti i dipendenti, uomini e donne.

Obiettivi del progetto sono:

- sviluppare un clima più accogliente e diffuso alle tematiche di pari opportunità;
- trasmettere cultura di differenza di genere a ruoli strategici e figure professionali chiave nell'ambito delle politiche di gestione del personale e di quelle oggetto della mission dell'Ente, in modo da rimuovere le cause di discriminazione dirette e indirette;
- sviluppare l'abitudine a progettare fenomeni organizzativi e valutativi con una declinazione di genere;
- mettere in discussione modelli culturali, organizzativi gestionali, apparentemente neutri, improntati invece ad un modello tradizionale maschile;
- analizzare l'impatto che disposizioni, inerenti la gestione del personale, possono avere rispetto a fenomeni quali la progressione di carriera delle donne;
- verificare eventuali impatti in termini di discriminazioni dirette-indi-

rette dell'attuale sistema valutativo, proponendone eventuali correttivi;

- programmare, progettare, organizzare e gestire la formazione del personale in un'ottica di genere;
- predisporre per alcuni strumenti chiave, ad esempio *chek list*, che servano a interrogarsi sugli effetti dei provvedimenti in un'ottica di genere.

Nel 2005 il C.P.O. ha provveduto a predisporre e programmare tutte le attività che erano propedeutiche alla realizzazione del progetto "Competenze e strumenti per innovare e non discriminare", tra queste si è provveduto a:

- richiedere ed analizzare dati statistici disaggregati per sesso, necessari per una effettiva applicazione del *mainstreaming*.
- richiedere un'implementazione dei dati disponibili, sempre disaggregati per sesso, relativi all'appartenenza geografica, alle retribuzioni, agli incarichi, all'uso di determinati istituti contrattuali che prevedano assenze per la gestione del doppio ruolo, ecc.
- leggere e schedare testi che analizzano tematiche inerenti donna/lavoro, ruolo sociale ed economico della donna lavoratrice e l'*empowerment* nella pubblica amministrazione dai quali si sono estrapolati argomenti per un questionario sull'organizzazione del lavoro in un'ottica di genere.
- richiedere i dati emersi dalla valutazione del personale relativa al potenziale, disaggregati per sesso, livello funzionale, fasce di età, e fattori valutativi.

## *Il simulatore "Pari sarà Lei"*

Il prodotto "Pari sarà lei!" è stato realizzato dal Servizio Formazione INAIL in collaborazione con "Didael" - su richiesta del Comitato Pari Opportunità - quale azione positiva per la diffusione della cultura delle pari opportunità e lo sviluppo della consapevolezza delle differenze di genere all'interno del mondo organizzativo INAIL.

Il Prodotto formativo si configura come software didattico (CD ROM) di autoistruzione, volto a condurre l'utente verso l'assunzione di consapevolezza del proprio atteggiamento nei confronti della tematica delle pari opportunità nel contesto lavorativo e della cultura delle differenze di genere.

Il CD ROM è composto di varie sezioni che, integrandosi tra loro, forniscono occasioni di:

apprendimento "emotivo" sulla tematica della diversità  
acquisizione logico razionale dei contenuti in parola.

### *Sezione "Percorso"*

Questa sezione propone 12 scene, che rappresentano persone al lavoro messe in situazioni riconoscibili e verificabili nel proprio contesto lavorativo.

I soggetti sono stati forniti dal Comitato Pari Opportunità INAIL e rielaborati in forma di sceneggiatura teatrale.

Dopo ogni scena vengono proposti 4 commenti tra i quali l'utente può scegliere quello che ritiene più vicino al suo modo di pensare e sentire. Al termine del percorso vengono presentati 4 profili di atteggiamento e l'utente può verificare in che percentuale le risposte date alle varie situazioni corrispondono a ciascun profilo.

### *Sezione "Cinema café"*

Il cinema, punto di riferimento visivo dell'immaginario collettivo, da sempre ha trattato, con diverse modalità, questi stessi temi.

In questa sezione vengono proposte alcune clip, della durata di non più di un minuto, che affrontano gli stessi temi proposti nel percorso con diversi punti di vista. Accanto ad ogni filmato una breve didascalia suggerisce un tema che può essere lo spunto per una riflessione critica e ulteriore apprendimento/approfondimento.

### **Sezione "Storia"**

Contiene una trattazione storica dei rapporti di genere dalla preistoria a oggi. Si esplorano i vari passaggi chiave che hanno portato al consolidamento di stereotipi o luoghi comuni che hanno informato e informano la cultura delle relazioni tra i generi da allora sino ai giorni nostri.

### **Sezione "Normativa"**

Contiene una raccolta ragionata e commentata di leggi e normative sul tema. Dalla Costituzione Italiana, alle Direttive Comunitarie; da Leggi e provvedimenti equiparati ai contratti collettivi nazionali. Sino alle circolari interne INAIL.

Il CD ROM è pensato per una fruizione individuale e di gruppo. L'utente, dopo averlo inserito nel PC, può liberamente navigare tra le varie sezioni in autonomia e secondo le logiche classiche dell'autoistruzione.

Si possono tuttavia anche prevedere dei piccoli gruppi di ascolto e visionamento.

La Sezione "Cinema café" è pensata soprattutto per attivare, nel piccolo gruppo di ascolto, un libero confronto sul tema. Gli spunti di riflessione proposti sono creati per indurre le persone ad esprimere le loro opinioni. Nello stesso tempo, ovviamente, è possibile fruirne individualmente quale filo rosso di una riflessione personale.

Le Sezioni "Storia" e "Normativa" altrettanto possono essere stampate. La puntuale citazione all'interno di queste Sezioni di personaggi storici e riferimenti normativi inoltre consente, a chi lo desidera, di effettuare eventualmente successive ricerche in rete per crearsi un archivio cartaceo sulla tematica di cui trattasi.

Presentando il Prodotto situazioni riscontrabili in qualsiasi ambiente

organizzativo, spunti di riflessione su una tematica oggetto di dibattito culturale contemporaneo, approfondimenti normativi generali rispetto al tema, il CD ROM realizzato è in grado di "parlare" anche ad un pubblico "altro" dal mondo INAIL.

## **PROGRAMMA 2006**

### **Progetto "Competenze e strumenti per innovare e non discriminare"**

Il progetto avviato ed impiantato nel corso del 2005 ha dimostrato di contenere in sé una sfida ambiziosa che l'Istituto ha raccolto ed avviato a concretizzazione in vari step.

Il Comitato ha chiesto al Servizio Formazione che venisse inserita prioritariamente, nel piano della Formazione per il 2006, la parte del progetto che riguarda i moduli formativi esperienziali sulla tematica "donne e carriera"

Il progetto formativo per le donne dirigenti avrà quale metodologia didattica un laboratorio di auto riflessività con il quale, a livello di autobiografia professionale, le stesse dirigenti individueranno i meccanismi che risultino essere stati rilevanti per la realizzazione o la mancata crescita professionale o di carriera.

Un'ulteriore fase del progetto prevede il coinvolgimento di figure dirigenziali maschili e femminili e verrà attuata tramite un laboratorio di auto riflessività professionale e organizzativa per far emergere i meccanismi ostacolanti o facilitanti nei confronti delle carriere delle donne.

Le stesse materie oggetto dei laboratori saranno oggetto di un ulteriore modulo formativo, di tipo tradizionale, da inserire nei corsi di aggiornamento obbligatorio dei vari professionisti presenti nell'Ente.

### **Il simulatore "Pari sarà Lei"**

Il prodotto informatico sarà, nel corso del 2006, oggetto di attività di divulgazione a vari livelli di diffusione.

E' prevista:

- la presentazione del software agli organi;



- la trasmissione di una video conferenza introduttiva rivolta a tutti i dirigenti, formatori e comunicatori;
- la consegna del prodotto a tutti i dipendenti, accompagnata da una nota di presentazione da parte del Direttore Generale;
- l'inserimento del prodotto nella intranet aziendale;
- la predisposizione di gruppi per la visione collettiva e la discussione;
- il compimento di attività formative regionali a sostegno;
- l'attivazione di un sistema di monitoraggio.

## SINTESI

### ALTAIR: area del riequilibrio nelle carriere

**VALORI:** abbattimento del "tetto di cristallo" e valorizzazione delle potenzialità femminili per una effettiva parità nelle opportunità di carriera

#### STRUMENTI

- Simulatore: "PARI SARA' LEI!"
- Corsi di formazione mirati

#### ATTIVITÀ SVOLTE

- Realizzato CD-ROM "PARI SARA' LEI!" per tutto il personale
- Analisi dei dati statistici per il mainstreaming
- Avvio del progetto "competenze e strumenti per innovare e non discriminare"

#### ATTIVITÀ DA SVOLGERE

- Percorsi formativi per formatori, comunicatori, Dirigenti

## **ANDROMEDA: area della dignità e della autostima**

Il benessere psico - fisico della persona nel luogo di lavoro è uno dei valori perseguiti dal Comitato, che si è adoperato nel tempo affinché le donne acquisiscano sempre maggiore consapevolezza di sé come portatrici di un bagaglio di esperienze e valori significativi per l'ambiente che ci circonda.

Vivere in un contesto lavorativo sereno, trasparente, in cui non viene lasciato spazio ad equivoci o compromessi non può che contribuire alla maggiore fluidità dei cicli di lavoro ed al benessere individuale degli attori del processo lavorativo.

Sulla base di queste semplici considerazioni il Comitato ha indirizzato la sua linea progettuale, cercando di stimolare mutamenti culturali anche nell'area della dignità ed autostima.

## ***Sintesi dell'attività svolta nel 2005***

### **Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali**

Nell'area della dignità e dell'autostima si colloca l'attività del Comitato per la lotta contro le molestie sessuali.

Nel gennaio del 2005 il Consiglio di Amministrazione, con propria deliberazione, ha approvato il "Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali", diffuso con circolare interna n. 8 del febbraio 2005. IL Codice integra ed affianca le regole disciplinari già esistenti in INAIL, ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati, di creare procedure utili alla soluzione delle situazioni verificatesi e favorisce l'emersione delle situazioni latenti, cercando, nel contempo di formare ed informare.

In attuazione del Codice, l'Amministrazione ha avviato, operando in collaborazione con il Comitato, le procedure per l'individuazione dei Consiglieri di fiducia.

Il Codice, infatti, prevede l'istituzionalizzazione di queste figure che hanno compiti definiti nelle procedure formali ed informali nei casi di molestia sessuale.

Si tratta di figure cui vengono affidati compiti di supporto, consulenza ed assistenza del personale che ne richieda l'intervento nei casi di molestia sessuale.

Se ne prevede uno presso ogni Direzione Regionale ed uno presso la Direzione Generale.

Nel corso del 2005 è stata avviata la procedura per la nomina dei consiglieri, è stato emanato l'interpello per il reperimento delle adesioni dei soggetti aventi i requisiti previsti, stilata una graduatoria sulla base dei criteri di massima previsti nel Codice ed è stato richiesto il parere del Comitato.

Per garantire la piena idoneità delle persone che hanno aderito all'interpello al delicato compito che andranno a ricoprire è stata prospettata la necessità di un *assessment* dei candidati sui requisiti della "affidabilità e riservatezza" richiesti dal Codice ed è stato previsto, all'esito positivo dell'*assessment*, un corso di formazione specifico.

## **Programma 2006**

### **La formazione dei Consiglieri di fiducia**

Il programma del Comitato per il 2006, per ciò che concerne la macro area della dignità ed autostima, si pone come ovvia conseguenza dell'attività posta in essere nel 2005 ed è incentrato principalmente sulla concreta attuazione del Codice di condotta adottato nello scorso anno. Si tratta di introdurre nel contesto lavorativo INAIL gli strumenti previsti nel codice, primo fra tutti la formazione e l'immissione nel ruolo delle figure dei Consiglieri di fiducia.

**I Consiglieri di fiducia**, i cui requisiti fondanti sono riservatezza ed affidabilità, nello svolgimento delle loro funzioni si dovranno ricordare con il Comitato, al quale dovranno relazionare sui compiti svolti e sulle iniziative intraprese.

Ponendosi, quindi, il Comitato come primo referente per tali figure appare indispensabile che la strutturazione del percorso formativo, preliminare all'assunzione del ruolo, veda la partecipazione attiva del CPO che sarà chiamato a collaborare nel gruppo di progetto che si occuperà della formazione delle figure citate.

I valori che il Comitato intende portare nella strutturazione del percorso formativo sono:

- attenzione all'utente, al contesto, alle situazioni, al clima;
- riservatezza e indipendenza di giudizio;
- gestione del ruolo con la consapevolezza della delicatezza dell'argomento trattato;

- attenzione a tutte le situazioni che sottendono una discriminazione, anche indiretta, di genere.

Oltre alla partecipazione alla progettazione del percorso formativo per i Consiglieri di fiducia, il programma delle attività per il 2006 prevede iniziative per la diffusione dei valori contenuti nel Codice per diffondere una maggiore consapevolezza dei ruoli.

### **Il libro "nero" sulle molestie sessuali**

Il Comitato ha in progettazione, inoltre, la realizzazione di una pubblicazione che raccolga storie vissute di persone - non necessariamente INAIL - vittime, di molestie o violenze sessuali. Si vorrebbe realizzare un libro denuncia di situazioni vicine al nostro vivere quotidiano, ma nascoste nelle pieghe di un'omertà diffusa.

## SINTESI

### ANDROMEDA: area della dignità e dell'autostima

**VALORI:** Dignità della persona, trasparenza nei rapporti interpersonali

#### STRUMENTI

- Adozione codice di condotta contro le molestie sessuali
- Istituzione dei consiglieri di fiducia

#### ATTIVITÀ SVOLTE

- Approvazione del Codice di condotta (delibera CdA gennaio 2005)
- Circolare di diffusione interna (febbraio 2005)
- Parere favorevole del CPO per la nomina dei consiglieri di Fiducia (dicembre 2005)

#### ATTIVITÀ DA SVOLGERE

- Nomina dei consiglieri di fiducia
- Progettazione del percorso per l'assunzione del ruolo

## Gemma

Nell'area che riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro si inseriscono progetti ed azioni positive intrinsecamente legati alla missione aziendale dell'INAIL, avviati e sperimentati nel passato e che rimangono tuttora di grande attualità.

Anche la salute e la sicurezza sono concetti che non si debbono declinare in astratto, ma devono essere inseriti nel complesso discorso di genere che il Comitato si propone di fare, perché iniziative di tutela e sostegno delle lavoratrici, collegate al diverso modo di sentire l'infortunio o la malattia.

La salute è universalmente riconosciuta come il bene più prezioso dell'essere umano, ma i disagi, le sofferenze, i problemi che nascono nei momenti di crisi collegati alla malattia o alla prevenzione possono essere vissuti in maniera assolutamente diversa da uomini o donne.

### **Programma 2006**

#### **Banca dati al femminile**

Tornando al tema del doppio ruolo ci siamo chieste se il peso che grava sulla medesima, oltre ad avere una grave ripercussione all'interno della sua attività lavorativa per lo sviluppo della carriera, non influenzi negativamente anche l'andamento infortunistico femminile.

Infatti più del 90% delle donne occupate svolgono contemporaneamente anche una attività domestica legata alla famiglia, al funzionamento della casa, con rischi domestici che si accompagnano a quelli tradizionali.

Ciò induce da un lato a mantenere e continuare l'attività di sorveglianza sulle fonti tradizionali di rischio e dall'altro induce ad approfondire nuove ipotesi di rischio quali, ad esempio, l'interrelazione di rischi associati al doppio lavoro, come stress, ansia, fatica fisica.

Viene fatto di pensare che lo stress conseguente al doppio lavoro comporti una minore capacità di attenzione, specialmente nelle attività

manuali (dove, ad esempio, il contatto con macchine operatrici rende l'attività pericolosa) e che, conseguentemente, una soglia di attenzione diminuita possa favorire il verificarsi di infortuni lavorativi.

In quest'ottica, tenuto conto del dato di fatto che la presenza femminile nel mondo del lavoro diventa sempre più significativa, si è fatta strada l'esigenza di riconsiderare le problematiche della sicurezza e della salute secondo logiche che tengano conto non soltanto dei rischi che la donna condivide con l'uomo, ma soprattutto di quelli legati alla sua specifica funzione: la procreazione.

In questo contesto il CPO si è fatto promotore di un progetto per la sicurezza e la salute della donna e del nascituro, progetto alla cui realizzazione l'Istituto ha attivamente lavorato nel passato e che completa, rendendolo a tutto campo, l'impegno che l'INAIL ha nel campo della prevenzione.

Il contenuto del progetto si articola in diverse iniziative, tutte volte a consentire una tutela adeguata della specificità femminile e a contribuire alla **conoscenza** delle ricadute sulla popolazione femminile dell'esposizione ai rischi della produzione, concorrendo alla divulgazione di informazioni che contribuiscano ad una concreta **prevenzione**.

Lo scopo del progetto è favorire la conoscenza delle specificità dei rischi professionali delle donne, promuovendo azioni positive da effettuarsi in collaborazione con i comitati di altri istituti, per una tutela adeguata della specificità, nel presupposto che la disparità di trattamento possa scaturire da condizioni di base non omogenee .

Tra le varie iniziative, è stata realizzata, in collaborazione con l'Università de L'Aquila, la pubblicazione " **La lavoratrice in gravidanza: il rischio, la prevenzione, la tutela**" riguardante i principali rischi presenti nei luoghi di lavoro per la lavoratrice in gravidanza principalmente indirizzata agli operatori sanitari coinvolti nel sistema di prevenzione e protezione .

Nell'ambito dei vari progetti è stata anche realizzata una **Banca dati** sui " rischi e sui danni visti al femminile" che, collegata ad altre banche dati, è utile per arricchire la conoscenza sull'esposizione al rischio specifico.

Il Comitato si propone di rivisitare il progetto ed attualizzarlo, proponendo all'Amministrazione di aggiornare le statistiche ed i sondaggi già effettuati attuando una operazione di prevenzione accompagnata anche ad una necessaria opera di diffusione dei prodotti divulgativi aggiornati.



## Il progetto Demetra

La menopausa è un momento critico nella vita di ogni donna, a volte accompagnato da piccoli disturbi, che talvolta diventano vere e proprie malattie, che la donna vive, spesso, con una sorta di pudore o vergogna che la portano ad autoemarginarsi.

Come vivere con serenità e senza traumi questa delicata fase di passaggio accettando il cambiamento fisiologico e senza che la donna si senta sminuita nella propria femminilità?

Purtroppo molte donne vivono la menopausa come sinonimo di vecchiaia, perdita di femminilità, in quanto perdita della capacità di procreare, crisi di valori e di sicurezze e non riescono a dare un senso ai cambiamenti fisici e psicologici che accompagnano questo periodo.

Il comitato propone per il 2006 un progetto inconsueto, non riconducibile ai filoni tradizionali che sono collegati al momento procreativo della donna ed ai problemi della cura dell'infanzia.

Si avvierà nel prossimo anno un progetto finalizzato alla stesura di un documento di tipo divulgativo per affrontare la menopausa sia dal punto di vista medico sia che psicologico, per consentire alle donne di vivere questo cambiamento non come un problema ma come una delle fasi della vita.

Anche il semplice fatto di parlare di "problemi della menopausa" può far sentire le donne meno sole in un momento della vita in cui tutte le sicurezze che prima la sorreggevano possono sembrare svanite.

Il progetto, ancora in fase di bozza, dovrebbe essere sviluppato in collaborazione con la Sovrintendenza Medica Generale dell'Ente.

## SINTESI

### GEMMA: Salute e sicurezza sul lavoro

**VALORI:** Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori  
in un'ottica di prevenzione

#### STRUMENTI

#### Banca Dati al femminile

- Redazione di materiale divulgativo ("la lavoratrice in gravidanza")
- Progetto banca dati al femminile

#### ATTIVITÀ SVOLTE

#### ATTIVITÀ DA SVOLGERE

- Aggiornamento del progetto "Banca dati al femminile"
- Mettere a disposizione i dati per la prevenzione in un'ottica di genere

## VEGA: area della comunicazione

La comunicazione all'interno delle amministrazioni pubbliche ha acquistato, negli ultimi anni, un ruolo più definito ed un'importanza sempre maggiore, tanto da divenire uno degli elementi cardine per garantire, da un lato il successo dell'attività istituzionale svolta, dall'altro la massima partecipazione ed il pieno coinvolgimento dei dipendenti in tutti gli aspetti della vita lavorativa.

All'interno di realtà complesse, come quella dell'INAIL, la comunicazione è lo strumento principe attraverso il quale veicolare messaggi che possono favorire il cambiamento di modelli culturali e di stili di vita e contribuire a riequilibrare l'accesso a informazioni ed opportunità.

Proprio per questo sembra necessario investire molto nell'area dedicata a "comunicazione e pari opportunità", nell'intento di apprestare tutti i mezzi idonei e necessari per favorire l'individuazione e la crescita di modelli comunicativi che siano strumento per un forte cambiamento culturale ispirato alla massima attenzione per le differenze di genere.

In passato molte difficoltà per il lavoro del Comitato sono nate proprio da una scarsa incisività nella comunicazione: tanto impegno, tanti progetti, una miriade di iniziative sono rimasti poco conosciuti e non veicolati all'interno dell'INAIL.

L'obiettivo costante, mai compiutamente realizzato, è stato quello di aprire un valido canale comunicativo all'interno dell'INAIL, con tutto il personale, destinatario per eccellenza delle iniziative del Comitato, ma anche e soprattutto con la dirigenza, in quanto veicolo e garante della diffusione di una cultura delle pari opportunità.

Altrettanto importante appare la comunicazione con l'esterno, con tutte le istituzioni e gli attori che si muovono sul vasto palcoscenico delle pari opportunità.

Oggi più che mai il Comitato è convinto che se le pari opportunità rappresentano un grande cambiamento culturale, la comunicazione è il veicolo necessario dei messaggi che favoriscono e consentono il cambiamento nei modelli e negli stili di organizzazione del lavoro e la crescita di strumenti idonei alla formazione di un ambiente lavorativo con ruoli equilibrati e non discriminati fra uomini e donne.

Una cattiva comunicazione, non improntata al rispetto delle differenze di genere, può contribuire, anche in maniera inconsapevole, a rendere invisibili le trasformazioni in corso.

L'intento è dunque quello di proporre un processo positivo di "inserimento organico e trasversale" del tema delle pari opportunità nella comunicazione istituzionale, favorendo il cambiamento culturale che oggi appare possibile e che comporterà necessariamente un cambiamento di tipo organizzativo.

A questi principi si ispira il programma del Comitato per il 2006 nell'area di intervento "VEGA" .

## **Sintesi dell'attività del 2005**

### **Sito INTRANET**

Particolare attenzione è stata dedicata al nuovo sito Intranet che si presenta come lo strumento principale per la comunicazione con il personale per:

- consentire al Cpo di diffondere in tempo reale tutte le informazioni relative alla propria attività:
- veicolare le notizie più interessanti che attengono all'area tematica delle pari opportunità ( legislazione, pubblicazioni, convegni ecc...)
- avere un "forum" per la discussione di argomenti che abbiano suscitato interesse vuoi per la loro attualità che per l'importanza.

Nel corso del 2005 si è provveduto al *restyling* del sito ed alla messa a punto degli argomenti da inserire.

I riscontri positivi si sono avuti nell'immediatezza dall'apertura del sito, con contatti e richieste che sono state dirette al Comitato da parte del personale.

### **Contatti con altri CPO**

Si è cercato di dare massima attenzione ai rapporti con gli altri Comitati per le pari opportunità che operano nella pubblica amministrazione.

In mancanza di una rete operativa che mantenga vivi e costanti i rap-

porti fra tutti, il Comitato ha cercato di farsi parte attiva e ricercare, ove possibile, momenti di contatto, confronto e scambio di esperienze con altri Comitati che operano all'interno della pubblica amministrazione, partecipando attivamente alle iniziative promosse da alcuni (quali il CPO dell'ENEA e quello dell'Istituto Superiore di Sanità) e testimoniando, anche con interventi a tavole rotonde o seminari, il "caso INAIL", come best practice con il progetto Eowyn.

Inoltre, per tutto il 2005, è stato portato avanti con successo il progetto "Opportunità salute" gestito con numerosi altri CPO.

Forte è stata anche la collaborazione con la rete nazionale delle Consigliere di Parità ed in particolare con la Consigliera Nazionale. Nel Maggio 2005 è stata fatta all'INAIL la riunione della Rete Nazionale ed in quella Sede il CPO è intervenuto per un fattivo e collaborativo scambio di esperienze.

## Partecipazione al COMPA

Particolarmente significativa è stata la partecipazione al COM.P.A.-Salone Europeo della Comunicazione Pubblica - ed in particolare la presenza, con un intervento su "Eowyn", alla sessione dedicata alle pari opportunità.

L'interesse suscitato per l'esperienza INAIL, subito considerata *best practice* e *case history*, ha confermato non solo la valenza dell'impegno dedicato alle pari opportunità, ma anche l'interesse per progetti globali come il nostro e l'importanza di momenti di incontro e scambio di esperienze ad alto livello come quello del COM.P.A.

Si può oggi affermare che proprio tale partecipazione è stata spunto e stimolo per l'approfondimento del tema delle pari opportunità, come *mainstreaming* nella comunicazione INAIL interna ed esterna, approfondimento che si intende concretizzare nel 2006 con il progetto "Comunicare le Pari Opportunità".

## Progetto "Pari sarà Lei!"

Il progetto che si è concretizzato con la realizzazione del cd rom "Pari sarà Lei!" che è, al tempo stesso, un esempio di formazione a distanza sulle pari opportunità, ma anche un intervento di carattere comunicativo destinato, in primo luogo, a tutto il personale INAIL e, in

seconda battuta, a realtà esterne come altre Pubbliche Amministrazioni interessate a veicolare una cultura di pari opportunità o Istituzioni e soggetti comunque impegnati in tale area.

I dettagli del progetto sono contenuti nell'area di sviluppo che lo riguarda e più precisamente nell'ambito della formazione in generale e nell'area tematica "Antares" in quanto strumento visto come idoneo a favorire lo sviluppo della carriera per le donne.

## **Programma 2006**

### **Progetto "Comunicare le Pari Opportunità"**

Fin dal 2005 il Comitato per le pari opportunità ha proposto alla Direzione Centrale Comunicazione di "pensare" ad un piano di comunicazione adeguato alle pari opportunità, avendo presente un **triplice obiettivo**:

- contribuire a diffondere all'interno dell'Istituto un modello culturale innovativo in materia di pari opportunità;
- far conoscere il Comitato e le azioni positive promosse;
- introdurre una prospettiva di genere nella comunicazione.

La richiesta di un progetto di comunicazione strutturato per le pari opportunità nasce da alcune preliminari considerazioni.

- la comunicazione istituzionale può svolgere un ruolo importante per sostenere il cambiamento e la rimozione dei pregiudizi e degli stereotipi, promuovendo modelli lavorativi e culturali verso i quali tendere;
- promuovere una visione non legata a stereotipi può incentivare la partecipazione femminile e contribuire a combattere i fattori culturali e organizzativi che rafforzano la segregazione di genere;
- la comunicazione sulle azioni positive e i servizi promossi dall'Istituto in tema di pari opportunità può contribuire alla soluzione di problemi di conciliazione dei tempi che gravano in particolare sulle donne.

Oltre a tali considerazioni di ampio respiro se ne aggiungono altre che

riguardano, in maniera specifica, la realtà lavorativa all'interno del nostro ente:

- le donne rappresentano oltre il 54% del personale; in alcune situazioni territoriali, troviamo addirittura percentuali dell'80% ed oltre di personale femminile;
- sono confinate in livelli di carriera mediamente bassi e sono pochissime a livello apicale ( segregazione verticale);
- le azioni positive promosse dal Comitato non trovano, in linea di massa, adeguate forme di pubblicizzazione;
- poco conosciuti sono anche il ruolo e la funzione del Comitato per le pari opportunità.

Muovendo da tali premesse, culturali e di analisi della realtà lavorativa, promuovere un modello di comunicazione istituzionale, più affinato sotto il profilo della sensibilizzazione rispetto alle differenze di genere, potrebbe consentire il raggiungimento degli obiettivi.

Per far questo potrebbe essere messo a punto un vero e proprio progetto che preveda interventi a più livelli:

- **formazione del personale della comunicazione**  
Negli uffici di comunicazione una altissima percentuale delle risorse umane è costituita da donne, alcune delle quali rivestono ruoli di responsabilità. Tuttavia all'interno della struttura la sensibilità nei confronti delle pari opportunità è personale, soggettiva e non strutturata;
- inserimento di una **lettura di genere nei piani di comunicazione** onde evitare una sensibilizzazione verso queste tematiche che sia frutto solo della sensibilizzazione personale e non strutturata;
- analisi in termini strategici delle attività di comunicazione per capire se ciò che si è fatto è abbastanza o si potrebbe fare di più;
- pianificazione di interventi comunicativi a sostegno della attività del Comitato.

Il progetto globale potrebbe concludersi con **l'adozione di linee guida**, anche sul modello di quelle adottate da altre pubbliche amministrazioni come la Regione Lombardia, che, a loro volta, potrebbero essere esportate agli altri Enti che fanno parte del comparto Enti Pubblici non Economici.

## Progetto "Flussi Comunicativi con l'Amministrazione"

Questo progetto nasce dalla necessità, ripetutamente e costantemente sentita dal Comitato, di regolamentare i rapporti con l'Amministrazione, ed in particolare i momenti di coinvolgimento del Comitato quando vengono assunte iniziative che attengono le materie di competenza del Comitato stesso.

Se è vero, come è vero, che il CPO non è un sindacato, trasversale, ma è un necessario interlocutore della amministrazione, proprio per questo deve essere coinvolto a monte dei processi decisionali, consentendo così il corretto svolgimento delle sue funzioni.

Per ovviare a tale criticità in un passato non troppo remoto si era fatto ricorso ad una circolare interna, la n. 62 del 28 ottobre 2002, avente per Oggetto: "Comitato per le pari opportunità: ruolo e funzioni".

In tale documento è stato riaffermato, se mai ce ne fosse stato bisogno, che gli interventi del Comitato sono mirati essenzialmente a vigilare sul rispetto delle pari opportunità:

- nelle modalità di accesso e svolgimento dei corsi di formazione;
- nella flessibilità degli orari;
- nell'affidamento degli incarichi;
- nell'assegnazione delle mansioni;
- nel riequilibrio in generale delle posizioni funzionali.

Nella tabella allegato 2 alla circolare dal titolo "Rapporti funzionali e flussi operativi con le strutture centrali" erano stati indicati espressamente da un lato i compiti del Comitato, dall'altro i supporti che le Direzioni Centrali sono chiamate a dare e le attività nelle quali devono necessariamente coinvolgere il Comitato.

Le difficoltà nascono dal fatto che spesso il Comitato è coinvolto quando ormai i prodotti sono giunti al termine della loro realizzazione e sono pronti per essere discussi con le OO. SS., rendendo in tal modo vano l'intervento del Cpo, essendo i lavori talmente avanti da non consentire interventi e ripensamenti che riguardano le fasi iniziali.

Il progetto che riguarda i flussi comunicativi con l'Amministrazione si propone dunque di intervenire, riaffermando ruolo e funzione del Cpo, aggiornando se necessario la circolare 62/2002, e ridisegnando con l'Amministrazione, anche attraverso incontri dedicati e la creazione di un gruppo di lavoro, flussi lavorativi scorrevoli e adeguati al rispetto del ruolo di ciascun soggetto.



Fondamentale appare fissare momenti di incontro e referenti titolari di potere "contrattuale".

## Sito Intranet e Internet

Nel corso del 2005 è stato effettuato il restyling del sito Intranet del Comitato dedicando particolare cura a tale strumento.

Altrettanta attenzione dovrà improntare l'attività del 2006 in quanto il sito Intranet è uno strumento privilegiato per una moderna comunicazione e consente l'accesso alle informazioni più significative sulla attività svolta e progettata, oltre che sulla normativa più importante in materia di pari opportunità.

In particolare si sta progettando di inserire nuovi spazi nel sito dedicati alle esperienze del territorio in tema di pari opportunità e una sezione bibliografica per consentire ai dipendenti di avere riferimenti o materiale da consultare.

Stesse considerazioni valgono anche per il sito Internet che dovrà essere rivisitato nella struttura e nei contenuti, ma che, essendo rivolto ad un target molto più ampio, deve risultare interessante e competitivo in un settore in cui la comunicazione è all'avanguardia.

Un sito Internet adeguato, infatti, potrà consentire di:

- Avere link con altri siti, in primis con il Ministero per le Pari Opportunità;
- Instaurare contatti permanenti con altri Cpo;
- Divulgare al massimo all'esterno il Protocollo di intesa, le sue potenzialità ed i risultati raggiunti;
- Consolidare il ruolo operatore di "best practice" svolto dal Comitato nel panorama delle Pubbliche Amministrazioni.

## Convegni

### Eowyn

Scivola al 2006 il progetto di realizzazione di un convegno sulla tematica delle pari opportunità.

Infatti tra le iniziative che il Comitato si è proposto di attuare nell'ambito del progetto globale "Eowyn" particolare valenza assumono le

operazioni di sostegno all'informazione e alla comunicazione tra le Istituzioni e i diversi soggetti impegnati sul fronte delle problematiche di genere.

Sullo specifico tema il Protocollo di intesa sottoscritto con il Ministero per le Pari opportunità ha espressamente previsto un momento di confronto da attuare attraverso una "Convention" destinata alla promozione e alla conoscenza delle best practices attuate all'interno dell'INAIL.

Per contribuire in modo fattivo alla delineazione di tale iniziativa – che dovrà essere condivisa con il competente Dicastero- sia per la data di svolgimento che per i contenuti, - il Cpo INAIL ha elaborato una ipotesi progettuale che potrebbe costituire oggetto di valutazione nell'ambito della Commissione per il monitoraggio prevista dal protocollo per la valutazione dello stato di avanzamento dei progetti.

L'orientamento è, comunque, quello di utilizzare il convegno per promuovere il Progetto "Eowyn" in tutta la sua vera portata di strumento strategico per il cambiamento.

La realizzazione del prodotto informatico "Pari sarà lei!" conferisce particolare importanza al convegno come momento di confronto con le altre pubbliche amministrazioni e sede privilegiata per la distribuzione e la diffusione di tale supporto formativo.

## **Regione Friuli Venezia Giulia/Slovenia**

Di taglio molto particolare è invece l'iniziativa che ci si propone di realizzare a livello regionale in Friuli Venezia Giulia: organizzare, entro l'anno, a Trieste, un "Workshop" per un confronto Direzione Regionale INAIL del Friuli, CPO dell'INAIL, Regione Friuli Venezia Giulia, Commissione Regionale Pari Opportunità e SLOVENIA sul tema delle pari opportunità.

L'obiettivo per l'anno in corso è quello di avviare un percorso di reciproca conoscenza tra la regione Friuli Venezia Giulia e la Slovenia, osservando punti di contatto e differenze tra i due sistemi confinanti in tema di pari opportunità; favorire uno scambio di idee e di buone prassi per promuovere e diffondere la cultura orientata alla valorizzazione delle differenze di genere.

L'obiettivo per il 2007 è quello di realizzare un progetto comune su uno dei principali ambiti di riferimento (normativo, istituzionale, formazione ecc...) partendo dalla mappatura dei soggetti che in Friuli

Venezia Giulia e in Slovenia si occupano di tematiche di genere e di pari opportunità fino a creare un sito internet dedicato al progetto stesso che potrebbe rappresentare un luogo di incontro virtuale e una fonte di informazioni per la costruzione di prospettive comuni a favore delle pari opportunità.

E' prevista anche la realizzazione di un **convegno a fine 2007**, di presentazione dei risultati del progetto con proposte finalizzate alla armonizzazione dei sistemi nel senso più favorevole alla popolazione di riferimento.

### **Partecipazione a iniziative e/o convegni**

Resta di attualità anche per il 2006 l'intenzione di partecipare alle manifestazioni di maggior interesse sia sul piano della comunicazione che su quello più specifico delle pari opportunità.

Vista la positiva esperienza dell'anno che si è concluso saranno senz'altro in calendario la partecipazione al Forum della P.A. e al COM.P.A.

### **Collegamento con i Comitati per le Pari Opportunità di altri Enti.**

Rimane forte l'attenzione anche per il 2006 per la collaborazione e lo scambio di esperienze con gli altri Comitati, in particolare con i Comitati dello stesso comparto dell'INAIL.

L'idea progettuale è quella di proporre, quantomeno ai Comitati con i quali è instaurata da tempo una collaborazione, la creazione di una rete più strutturata, offrendo l'INAIL come punto di riferimento e mettendo a disposizione sia locali che attività di coordinamento per incontri e lavori.

## SINTESI

### VEGA: area della comunicazione

**VALORI:** Diffondere la cultura delle pari opportunità all'interno ed all'esterno dell'Ente

#### STRUMENTI

- Ottimizzazione degli strumenti comunicativi (Siti, prodotti multimediali, ecc.)
- Ridefinizione dei flussi informativi e comunicazionali

#### ATTIVITÀ SVOLTE

- Restyling del sito Intranet
- Partecipazione a FORUM P.A., COM.PA.,
- Contatti con altri C.P.O.
- Simulatore "PARI SARA' LEI!"

#### ATTIVITÀ DA SVOLGERE

- Predisposizione di un piano di comunicazione strutturato
- Regolamentazione flussi comunicativi con amministrazione
- Aggiornamenti sito intranet e restyling di quello internet
- Convegno per promozione di best practices e presentazione del simulatore
- Partecipazione a convegni e collegamenti con altri C.P.O.

## Progetto Opportunità Salute

### Iniziativa di Prevenzione Oncologica

L' iniziativa vede impegnato il CPO INAIL, in collaborazione con i Comitati Pari Opportunità di varie Aziende/Enti, in un progetto per la prevenzione e promozione della salute nei luoghi di lavoro rivolto ai dipendenti e finalizzato alla realizzazione di azioni positive nel campo della salute.

Per grandi linee il progetto gestito da un gruppo di lavoro interaziendale, costituito da rappresentanti dei CPO: INAIL, Gruppo Ferrovie dello Stato, Istituto Superiore di Sanità, Automobile Club d'Italia, Ente Nazionale Assistenza al Volo, Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

Collaborano all' iniziativa: l' Agenzia di Sanità Pubblica della Regione Lazio, la Croce Rossa Italiana, l'Osservatorio Nazionale per la Prevenzione dei Tumori Femminili, la Facoltà di Sociologia dell'Università "La Sapienza" di Roma, l'Azienda farmaceutica "Alfawasserman".

Il progetto rivolto alle lavoratrici/lavoratori dei vari Enti/Aziende consiste in:

- **una Campagna di Informazione sulla prevenzione** dei tumori che si presentano più frequentemente tra le donne e gli uomini nel nostro Paese, prevenzione realizzata attraverso la diffusione di opuscoli informativi che contengono anche un indirizzario di centri di sanità pubblica presso i quali è possibile fare screening antitumorali, e attraverso spazi pubblicitari messi a disposizione dalle FF.SS. e spazi televisivi
- **La redazione di un testo guida scientifico divulgativo** su "Opportunità salute, iniziativa per la prevenzione oncologica a cura dei Comitati delle Pari Opportunità", che è stato pubblicato a cura dell' INAIL e distribuito a tutti i dipendenti dei vari Enti /aziende coinvolti (oltre 30.000 opuscoli) e contiene le domande più frequenti (FAQ) e gli indirizzari delle strutture sanitarie regionali cui rivolgersi per poter effettuare i diversi screening.

La pubblicazione, redatta con linguaggio semplice e divulgativo, con-

tiene il "Codice Europeo contro il cancro" che sottolinea l'importanza dello stile di vita, delle condizioni socio - economiche, delle condizioni ambientali nella prevenzione dei tumori femminili.

Vengono fornite informazioni sui tumori più frequenti nel sesso femminile spiegando l'importanza della prevenzione oncologica, viene rappresentato il *trend* dell'incidenza, della mortalità e della sopravvivenza ai tumori in Italia e in Europa, secondo i risultati dello studio Eurocare, presentati da esperti dell'ISS, e sono presentate tre schede - impostate sulle domande più frequenti - che mirano a far conoscere i tumori maggiormente diffusi e con i più alti tassi di mortalità per le donne (38% per il cancro al seno e 11% per quello al collo dell'utero) e per entrambi i generi (30% per il carcinoma del colon-retto nelle donne e 33% negli uomini).

Un glossario infine riporta i termini più importanti e significativi, sia medici sia riferiti alle pari opportunità che sono stati utilizzati nel testo.

**L' iniziativa inoltre ha visto come momento centrale l'effettuazione di screening gratuito per le lavoratrici/lavoratori delle Aziende/Enti interessati** realizzato in collaborazione con l'Agenzia di Sanità Pubblica della Regione Lazio, la Croce Rossa Italiana, l'Azienda farmaceutica "Alfawasserman".

L'iniziativa ha coinvolto nel mese di maggio 2005 circa 3000 lavoratrici e lavoratori ultraquarantenni e si è concretizzata nella distribuzione di un test gratuito per la diagnosi precoce del cancro del colon- retto e di un questionario riguardante la conoscenza delle tematiche di prevenzione dei tumori.

I risultati dello *screening* sono stati poi analizzati ed è stato previsto un percorso dedicato per l'effettuazione di ulteriori esami di diagnostici, ove necessari, presso una struttura sanitaria pubblica.

I dati ottenuti dalla campagna di prevenzione e dalla autocompilazione del questionario a cui hanno partecipato la stessa percentuale di uomini e donne (95,2%) sono stati di notevole interesse e hanno rappresentato, non solo un campione significativo per la ricerca, ma anche una nuova ed interessante modalità di realizzazione dei programmi di prevenzione direttamente nei luoghi di lavoro, dove le persone passano gran parte del proprio tempo di vita.

In considerazione dell' alta percentuale di adesioni e dell' interesse per l' attuazione dei programmi di screening direttamente nei luoghi di lavoro, è stata prospettata la possibilità di estendere l'iniziativa "Opportunità Salute " anche in altre Regioni.

**A conclusione del progetto è stata realizzata una Indagine**

**sociologica** mediante un questionario per i dipendenti, a cura del Dipartimento di Metodologia della Ricerca Sociale- Facoltà di Sociologia-Università di Roma "La Sapienza" coordinato dalla Prof.ssa Stella Agnoli che sarà oggetto di una pubblicazione sulla collana "ISTI-SAN " a cura dell' Istituto Superiore di Sanità.

L'iniziativa ed in particolare la pubblicazione dell'opuscolo - curata dall'INAIL - è stata oggetto di un seminario di presentazione che si è svolto nel mese di maggio 2005 presso la sala delle Assemblee dell'ACI di Roma ed a cui hanno preso parte i Rappresentanti delle Istituzioni, delle Organizzazioni Sindacali degli Enti e Aziende coinvolte, i coordinamenti dei CPO, gli organismi di parità locali oltre che le lavoratrici e i lavoratori interessati.

## **Programma 2006**

Per il 2006 è stata prevista la realizzazione di un Convegno conclusivo di presentazione dell'intera iniziativa, che si terrà nel maggio 2006. Il Gruppo di Coordinamento dei CPO in collaborazione con Agenzia di Sanità Pubblica della Regione Lazio, l'Osservatorio Nazionale per la Prevenzione dei Tumori Femminili, ha realizzato un testo-guida scientifico divulgativo "Opportunità salute, iniziativa di prevenzione oncologica a cura dei Comitati delle Pari Opportunità" da inviare ai dipendenti delle Aziende/Enti coinvolti (circa 40.000 lavoratrici/lavoratori).

Il testo è costituito:

- Premessa sociologica;
- Indagine sui Tumori in Italia (a cura dell' ISS);
- Informazioni sulle tipologie dei tre tumori indicati (Ca mammella, Ca utero, Ca colon-retto) e Modalità di accesso ai programmi;
- Indirizzi strutture sanitarie regionali;
- Elenco dei referenti CPO aziendali.

Il Gruppo di Coordinamento dei Vari CPO coinvolti, ha fornito la disponibilità (ognuno secondo una propria quota parte) al finanziamento del progetto, in particolare il CPO INAIL potrebbe contribuire con la pubblicazione dell'opuscolo allegato.

L'iniziativa unica nel suo genere ha visto coinvolti i vari CPO di Enti e Istituzioni nella realizzazione di una un'iniziativa comune finalizzata obiettivo della prevenzione oncologica nei luoghi di lavoro.

## *La formazione del personale*

Il momento formativo si pone come un motivo trasversale alle azioni positive proposte per innovare e come momento fondamentale per la promozione e la diffusione di una cultura di pari opportunità.

Nel corso del 2005 il Comitato ha promosso un ruolo sempre più attento e fattivo della formazione che il Servizio Formazione ha assunto collaborando fattivamente a costruire una strategia comune, consolidando le sinergie attivate ed individuando azioni comuni che interessino, innanzitutto, il personale della formazione.

Le tre aree tematiche su cui lavorare per veicolare alla generalità dei dipendenti messaggi di pari opportunità sono:

- **Pari opportunità per uomini e donne nella formazione**
- **Formazione sulle pari opportunità e sul mainstreaming di genere**
- **Mainstreaming di genere nei processi formativi**

Non sono parafrasi dello stesso concetto ma sono tre concetti diversi, che presuppongono interventi diversi anche se spesso sovrapposti.

Proprio per questo il Comitato intende sviluppare nel 2006 momenti di attenzione e spunti di riflessione per una interpretazione della formazione come leva di sviluppo organizzativo per una amministrazione nella quale la differenza di genere sia un patrimonio reale e non penalizzante, una risorsa più che mai utile anche in termini di efficacia della azione amministrativa, al fine di una ottimale gestione del personale. L'adozione di una politica organizzativa attenta al genere, accanto ad un'ottica di pari opportunità nell'organizzazione è la nuova sfida.

Pensare l'Amministrazione come entità non neutra, ma composta di donne e di uomini, e valorizzare le loro differenze e competenze come risorsa dell'organizzazione è il punto di partenza per offrire pari opportunità di crescita e per favorire la presenza delle donne nelle posizioni decisionali.



Si dovrà, quindi, sviluppare progetti che riguardino le tre aree tematiche di cui sopra.

## **Pari opportunità per uomini e donne nella formazione**

Concerne soprattutto le modalità di accesso e organizzazione della formazione; orari, sede, distanza dei corsi sono elementi oggettivi che possono condizionare la partecipazione, l'assiduità o la stessa fruizione ottimale di un corso o altra attività formativa e che spesso gravano in maniera diversa sul personale, non solo rispetto a variabili professionali inerenti le specifiche responsabilità e impegni di ufficio, ma anche rispetto a variabili legate al genere quali i diversi carichi familiari e le responsabilità di lavoro di cura.

Se lo sviluppo delle competenze del personale è la vera leva per lo sviluppo dell'organizzazione e se le risorse su cui investire in formazione sono costituite **non da personale ma da persone**, e dunque uomini e donne, occorre la massima attenzione nel definire le modalità di luoghi e tempi dell'apprendimento collettivo.

Per questo anche l'utilizzo di semplice strumentazione, quale schede di raccolta delle iscrizioni, moduli di informazioni preliminari, schede di verifica delle aspettative, possono diventare strumento prezioso per mettere a fuoco alcune condizioni oggettive senza le quali l'efficacia della pianificazione formativa come strategia organizzativa rischia di essere limitata alla base.

La massima attenzione poi dovrebbe essere posta nei canali informativi adottati per i dipendenti in part time, in telelavoro o assenti per lavoro di cura familiare.

I risultati emersi dalla indagine proposta da Cantieri " Donne e Leadership " organizzato dalla Funzione Pubblica, cui ha partecipato anche il Comitato e l'INAIL, per lo specifico tema della formazione non sono positivi e dimostrano che non si presta sufficiente attenzione alle differenze di genere.

Per esempio i dati sulla formazione raramente sono rappresentati in maniera disaggregata per genere, dimostrando, così la scarsa attenzione ai problemi di genere, che, non possono così, neppure essere monitorati.

Inoltre i dati relativi alla valutazione della formazione vengono elaborati ed interpretati in maniera non differenziata fra uomini e donne.

## Formazione sulle pari opportunità e sul mainstreaming di genere

Vale la pena di soffermarsi su un principio di carattere generale che deve permeare tutte le politiche di azioni positive: il mainstreaming quale strumento di integrazione delle pari opportunità in tutte le politiche del lavoro.

Questo significa che ogni iniziativa od ogni intervento deve essere guardato in una prospettiva di genere assicurandosi che " prima di prendere decisioni sia effettuata una analisi degli effetti che essi hanno sulle donne e sugli uomini rispettivamente" .

Poiché le discriminazioni possono attraversare tutti i momenti della vita lavorativa e si annidano nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, è importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio sia effettuata a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

In merito è da ricordare una frase emblematica che si ritrova nella Guida comunitaria alla valutazione dell'impatto di genere; "decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso possono avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini, anche se tale effetto non era né voluto né previsto. La valutazione dell'impatto rispetto al sesso viene effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche".

Un concetto di pari opportunità visto esclusivamente all'interno delle "questioni femminili" certo non solo oggi non è adeguato ai tempi, ma è improduttivo di effetti perché la discriminazione, diretta ed indiretta, la mancanza di vere pari opportunità di crescita nel lavoro e tutti gli altri fenomeni negativi che le donne vivono ogni giorno derivano sempre di più dall'impatto di politiche e decisioni organizzative apparentemente neutre e sempre meno dal mancato rispetto delle norme di tutela e dalla violazione del principio di uguaglianza.

Dal punto di vista dei contenuti **le variabili e le differenze di genere non sono elementi sistematicamente considerati nella progettazione formativa**, rientrando eventualmente in singoli interventi formativi occasionali per scelta del personale docente.

E', invece, necessaria una attenzione al genere e/o alla normativa sulle pari opportunità che veda l'inserimento di queste tematiche nei corsi inerenti la gestione delle risorse umane, nei corsi per il management e nei corsi di formazione per i formatori.

Da tempo la programmazione della formazione finanziata dal Fondo Sociale Europeo richiede di evidenziare tra le priorità di intervento quello delle pari opportunità.

I temi relativi alla parità uomo-donna, alla conciliazione, alla flessibilità, sancite dalla legislazione europea ed italiana, e dalla contrattazione collettiva, dovrebbero entrare a pieno titolo tra i contenuti formativi di corsi destinati alla gestione e valutazione del personale o alla formazione di chi, in quanto dirigente, è tenuto a conoscere e gestire gli stessi strumenti di flessibilità e di conciliazione.

Non può non essere evidente come le differenze di genere influiscano nella realizzazione dei vari progetti promossi dall'Amministrazione, e come un *Projet Leader*, che ha la responsabilità di una combinazione ottimale di risorse materiali ed umane (quindi maschili e femminili), non possa, per l'efficace conseguimento dei risultati definiti, non tenere necessariamente conto di tali differenze.

## **Mainstreaming di genere nei processi formativi**

Poiché la formazione costituisce leva di sviluppo organizzativo centrata sulle competenze delle persone, in un sistema strategico in cui l'attenzione al genere diviene costante, le pari opportunità nell'accesso ai corsi e ai percorsi, come assenza di elementi discriminanti tra i due sessi, devono poi svilupparsi in *mainstreaming* di genere nella progettazione, realizzazione e valutazione formativa.

Questa impostazione implica una lettura diversa dei fenomeni organizzativi e quindi dei contenuti e delle impostazioni di metodo che la formazione veicola tra i membri dell'organizzazione e quindi nell'organizzazione stessa.

## **Programma 2006**

### **Il progetto "Formazione dei formatori"**

La scelta dei contenuti specifici ma anche le chiavi di lettura di fenomeni ormai consolidati nella trattazione in aula, la predisposizione di casi o esercitazioni, l'impostazione di *projet work*, come strategia di formazione che interviene nell'organizzazione, dovrebbero essere tematiche costantemente seguite da progettisti, docenti e valutatori di ambo i sessi.

La domanda se ciò che progettisti e formatori stanno predisponendo o erogando possa incidere direttamente o indirettamente sulle condizioni di lavoro e sulle performance di donne e uomini in maniera non paritaria, se i contenuti e gli approcci che si affrontano e propongono nella formazione risentano in qualche modo di una visione ancora asessuata dell'organizzazione e quanto quest'ultima sia implicitamente condizionata da modelli maschili di comportamento organizzativo deve essere un interrogativo sempre presente negli attori del processo formativo. Lo staff docente prima dell'erogazione in aula deve essere sensibilizzato all'adozione di un'ottica di genere nei contenuti e nelle strategie didattiche

L'obiettivo della iniziativa è quello di veicolare, attraverso uno strumento di comunicazione culturale, quale sono, appunto, formatori, le tematiche delle pari opportunità, fornendo loro competenze specifiche per permettergli di progettare iniziative formative che tengano conto della variabile "differenza di genere".

Analogamente non si può non prevedere un'attenzione particolare alla normativa sulle pari opportunità.

I contenuti del progetto formativo dovrebbero, pertanto, riguardare:

- normativa nazionale e comunitaria in tema di pari opportunità;
  - organismi esterni ed interni all'Ente che si esprimono sulle tematiche riguardanti il personale e sulle differenze di genere;
  - cultura dell'organizzazione ed impatti sulla differenza di genere;
  - adozione di un'ottica di genere nei contenuti e nelle strategie didattiche;
  - attenzione alla composizione dei gruppi di lavoro rispetto alle competenze maschili e femminili;
  - nozioni ed esempi di discriminazioni dirette ed indirette (ad esempio modi e luoghi di svolgimento dei percorsi formativi);
  - analisi dell'impostazione metodologica della formazione nella trattazione d'aula e nella predisposizione di casi e di esercitazioni.
- E' importante che l'erogazione del prodotto formativo incida in maniera paritaria su uomini e donne, e compito del formatore deve essere la verifica del raggiungimento di questo obiettivo oltre a quella concernente i contenuti trasmessi: che non risentano di una visione asessuata dell'organizzazione;
- differenze comportamentali maschili e femminili che ricadono su atteggiamenti e attività esercitate presso l'Ente in modo da valorizzare le risorse presenti nella propria specificità;

- condizioni per i finanziamenti dal Fondo Sociale Europeo che da tempo richiedono di evidenziare tra le priorità degli interventi quello delle pari opportunità.

Il Comitato intende prestare la sua attenzione non solo ai contenuti ma anche alle modalità di strutturare il percorso formativo, che dovrà prevedere anche una fase di laboratori di formazione.

### **Il progetto "Formazione dei comunicatori"**

Partendo dalla premessa che, per trasmettere una cultura delle pari opportunità, occorre incidere sugli strumenti di trasmissione culturale, il Comitato intende promuovere un progetto di formazione dei comunicatori che potrebbe, in linea di massima, ricalcare i contenuti e le modalità previste per il progetto di formazione dei formatori.

Occorre, comunque, tener presente le differenze di ruoli e di competenze che vedono, in INAIL, funzioni meno attive per i comunicatori che difficilmente vengono coinvolti dalla Strutture per veicolare contenuti. Il progetto potrebbe, pertanto, essere strutturato in maniera simile ma con la previsione di meno giornate di aula o di laboratorio.

### **Il Progetto "Formazione dei dirigenti"**

E' innegabile che la leva principale del cambiamento culturale ed organizzativo di una amministrazione è il proprio *management* che ha il compito di trasformare le dichiarazioni di intenti dell'Ente in azioni concrete, progettando il futuro dello stesso.

I dirigenti dell'Istituto sono chiamati ad una operazione di condivisione di sapere con i propri collaboratori, di progettualità di azioni positive, di guida, gestione e sviluppo delle risorse affidate.

E' impensabile che la classe dirigenziale non venga adeguatamente formata sulle pari opportunità e su quanto la variabile del genere incida nello svolgimento delle attività lavorative, nelle relazioni interpersonali tra collaboratori o con il capo, nel clima di struttura.

Il Comitato propone per il 2006 un doppio intervento di formazione della classe dirigenziale:

- a tutti i dirigenti di livello dirigenziale non generale una sezione o un

modulo formativo inserito nel più ampio progetto di sfida 2, con la previsione di laboratori e test di autoanalisi;

- ai neo dirigenti che supereranno il concorso di cui si stanno svolgendo le prove di esame in questo periodo.

I contenuti dovranno riguardare:

- conoscenza di tutta la normativa nazionale e comunitaria in materia di pari opportunità;
- condizioni per i finanziamenti dal Fondo Sociale Europeo, da tempo orientati a privilegiare i progetti riguardanti le pari opportunità;
- impatti dell'organizzazione e della ingegnerizzazione dei processi sulle differenze di genere;
- modalità di gestione dei gruppi differenziate a seconda della loro composizione in relazione al genere;
- nozioni ed esempi di discriminazioni di genere dirette ed indirette;
- conoscenza dei codici di comportamento.

## *Le esperienze del territorio*

Nel corso del 2005 le Strutture Territoriali hanno dimostrato particolare dinamismo e vivacità nel portare avanti interessanti progetti concernenti la tematica delle pari opportunità.

I progetti, interamente gestiti a livello territoriale, sono testimonianza che la cultura delle pari opportunità si sta radicando nel territorio e che il messaggio che il Comitato ha inviato è stato raccolto con entusiasmo.

In questa pubblicazione il Comitato vuole rendere atto alle principali iniziative sviluppate in maniera decentrata, riassumendo i punti principali dei singoli progetti.

### *La Direzione Regionale Lombardia*

#### **Percorso formativo per dirigenti: la gestione delle persone, come valorizzare le differenze**

Nel 2004, la Formazione Regionale ha organizzato un corso destinato ai dirigenti sulle Pari Opportunità, nel più ampio contesto delle azioni formative di sviluppo delle competenze manageriali.

Perché le pari opportunità?

Perché le donne all'Inail rappresentano la maggioranza: il 54% di tutto il personale. Le donne laureate sono il doppio dei laureati, ma la presenza nei livelli dirigenziali è di gran lunga inferiore.

In Lombardia, il dato è amplificato: su 1297 dipendenti, il 60% (780) sono donne.

Per questo occorre imparare a leggere e decodificare le discriminazioni di genere per **promuovere azioni positive** a sostegno dello sviluppo professionale al femminile, progettando e gestendo nuove modalità di lavoro.

Allo scopo di migliorare la capacità dei dirigenti di **valorizzare le persone** affidategli e di cogliere e considerare adeguatamente le differenze di genere, il seminario si è posto come obiettivi di:

- fornire gli elementi cognitivi della problematica relativa alle differenze di genere;
- progettare, realizzare e verificare azioni positive da attuare nel quotidiano per valorizzare tali differenze;
- impostare piani d'azione per sostenere le donne che affrontano la maternità, con particolare riferimento al momento del rientro.

I dirigenti hanno elaborato piani d'azioni, da realizzare nel quotidiano, tesi a promuovere e favorire la partecipazione di tutti alla realizzazione del servizio.

Le azioni formative a sostegno delle pari opportunità sono proseguite nel 2005 con iniziative tese a diffondere la cultura delle differenze di genere e creare strumenti per la valorizzazione di tali differenze.

La valorizzazione delle persone costituisce un fattore qualificante del benessere organizzativo e, di conseguenza, della qualità del servizio erogato ai cittadini.

Il progetto formativo è stato così strutturato:

**Scopo:** Sviluppare la capacità dei dirigenti di valorizzare le persone in un'ottica di genere.

**Obiettivi:**

- Fornire gli elementi cognitivi della problematica relativa alle differenze di genere;
- Progettare, realizzare e verificare azioni positive da attuare nel quotidiano per valorizzare tali differenze;
- Impostare piani d'azione per sostenere le donne che affrontano la maternità, con particolare riferimento al momento del rientro.

**Tempi:**

- 1^ edizione: 16-17 marzo
- 2^ edizione 23-24 marzo

**Risultati attesi / verifiche:**

- Piano di azioni, da realizzare nel quotidiano, di valorizzazione delle donne (mainstreaming di genere);
- Piano di azioni per sostenere le donne che affrontano la maternità, con particolare riferimento al momento del rientro;
- Follow up (giugno-luglio 2005) di verifica dell'attuazione.



Il percorso formativo ha avuto ulteriori momenti di aggiornamento e si è concluso il 31 gennaio 2006 con una riunione, in cui tutti i dirigenti delle Sedi della Lombardia partecipanti al corso hanno presentato dei progetti di miglioramento in cui venivano descritte le attività previste e le modalità di realizzazione delle stesse.

## La Direzione Regionale Calabria. Progetto formativo Stageurs

Il progetto sviluppato, nel corso del 2005, nell'ambito della Direzione Regionale Calabria, in collaborazione con alcuni studenti dell'Università Magna Grecia di Catanzaro consiste in una **indagine conoscitiva** per individuare la percezione e le aspettative del personale femminile dell'INAIL sul tema delle pari opportunità.

L'indagine si è articolata in:

- una prima fase ricognitiva a carattere generale, condotta mediante la somministrazione di un questionario mirato, a risposta multipla, rivolto al personale femminile dell'INAIL Calabria,
- una seconda fase di approfondimento e analisi: i dati raccolti e le indicazioni fornite dalle dipendenti bersaglio sono state opportunamente elaborati in una relazione analitico - critica finale, integrata con grafici che favoriscono una visione sinottica delle problematiche e delle aspettative afferenti alle pari opportunità, con particolare riferimento ad una prospettiva di approfondimento mirato sulle criticità e sulle attese maggiormente condivise.

Il questionario è stato proposto al personale femminile dell'INAIL Calabria:

- Direzione Regionale Calabria;
- sedi provinciali (Catanzaro, Cosenza, Crotona, Reggio Calabria);
- sede locale di Locri.

Al fine di una migliore interpretazione dei dati, il questionario è stato suddiviso in **quattro sessioni tematiche** compresi i suggerimenti che sono stati forniti spontaneamente dalle dipendenti sulla scorta di una richiesta specifica.

La prima parte del questionario è di natura sostanzialmente ricognitiva dei dati di tipo anagrafico e di carattere lavorativo. La seconda

riguarda il tema della conciliazione lavoro/vita privata. Nella terza sessione ci si è posti l'obiettivo di indagare sui ruoli in chiave di genere da parte della dipendenti e di sondare, nel contempo, le discriminazioni sulle opportunità di carriera.

La sessione quarta era volta ad identificare il livello di conoscenza e le esigenze/aspettative delle dipendenti in tema di pari opportunità, anche con riferimento alla presenza del C.P.O. INAIL

Obiettivo specifico dell'azione è stato quello di **sondare la percezione e le relative aspettative** riconducibili al tema delle pari opportunità. Nella fattispecie ci si è proposto di rilevare elementi di criticità e aspettative di mobilitazione e di risposta da parte degli organismi competenti in INAIL.

Esigenze e/o urgenze particolari, contesti e situazioni specifiche, emerse dai dati raccolti dal personale femminile, potrebbero rappresentare, in futuro, un utile strumento di raffronto rispetto le iniziative in corso del CPO dell'INAIL.

Posta la premessa che quante hanno restituito il questionario hanno già dimostrato con ciò almeno una certa sensibilità ed apertura all'argomento in questione, emerge un dato tutto sommato positivo nella misura in cui tutti i segmenti del campione esprimono un vissuto di aspettativa e di curiosità.

Abbastanza uniformi sono le valutazioni fornite in merito all'importanza attribuita alla presenza del C.P.O. ed alle eventuali iniziative da intraprendere da parte dello stesso, ciò a testimonianza di un'effettiva aspettativa in tale direzione.

Infatti, alla luce di quanto emerso finora le dipendenti intervistate indicano una serie di iniziative, sulla scorta di un nostro suggerimento, che il CPO INAIL potrebbe realizzare per contribuire ad affrontare concretamente i loro problemi. Gli spazi da ricoprire, rispetto alla situazione attuale, per andare incontro ai bisogni, ai problemi ed alle aspettative delle lavoratrici che emergono dai risultati, sono ampi e diversi; andrebbero quindi individuati e realizzate soluzioni ad hoc affinché siano le più appropriate al caso.

Il lavoro realizzato non si è proposto come scopo quello di dare la soluzione ai problemi emersi dall'indagine, ma potrebbe costituire la base per una riflessione e, soprattutto, per un proficuo confronto, a cui chiamare una pluralità di attori che si vogliono misurare con le problematiche e le sfide di genere, per trovare soluzioni fattibili, concrete, che incontrino i bisogni espressi e latenti, nel rispetto dei ruoli che ognuno ricopre.

## La Direzione Regionale Puglia. La discriminazione nel mondo del lavoro

La Direzione Regionale Puglia ha avviato un progetto sperimentale, in cui la Sede di Brindisi ha assunto le funzioni di sede-pilota, sulla Discriminazione nel mondo del lavoro, con un punto di attenzione anche sulla discriminazione di genere.

Nella società attuale, infatti, si richiede e si avverte la profonda necessità di un'attenzione specifica e di puntuali interventi volti all'eliminazione di tutte quelle barriere, visibili e non visibili, che ostacolano la piena realizzazione umana e professionale di determinate categorie sociali.

Ridurre le disuguaglianze è quindi l'obiettivo che da tempo le politiche sociali si sono poste, cercando di rimuovere i fattori che frenano la mobilità sociale di alcuni individui o gruppi che restano relegati ad occupare posizioni marginali con limitate possibilità di esprimere le proprie potenzialità.

Tuttavia, il reiterarsi di comportamenti discriminanti alimenta il dubbio che, all'evoluzione legislativa, non si sia sviluppata parallelamente una "coscienza antidiscriminatoria" che consenta, non solo, di superare l'aspetto formale delle leggi, ma magari anche di anticiparne i potenziali contenuti e di avere uno sguardo attento, che riesca a cogliere i contesti in cui si annidano forme velate di discriminazione non restandovi indifferente.

La percezione è che non sia stata sufficientemente diffusa una cultura sulla discriminazione e che quest'ultima resti un concetto astratto, del quale si tende a darne per scontati gli effetti e i contenuti; al contrario, nella pratica, molto più complesse sono le implicazioni sociali ed economiche che ne derivano e più diffuse di quanto ci si renda conto, sono le sue forme di manifestazione.

Ovviamente, acquisire la consapevolezza di un problema sociale rappresenta l'esito di un processo più lento e più profondo rispetto all'impegno di stabilire norme e sanzioni che lo regolamentino, richiede l'interiorizzazione di determinati valori e l'intima convinzione dell'esistenza e della portata del problema.

Sulla base di queste considerazioni fondamentali la Direzione Regionale ha avviato un'azione formativa ed informativa che ha puntato alla sensibilizzazione dei dipendenti riguardo a questo tema suscitando in loro l'interesse ad approfondirlo ulteriormente e a coglierne, nella pratica, le eventuali manifestazioni.

Il corso ha previsto un primo modulo formativo di due ore, nel corso del quale sono state fornite le conoscenze di base per un corretto approccio alle tematiche connesse alla discriminazione, in particolare alla discriminazione nel mercato del lavoro.

Presupponendo di dover "alfabetizzare" i dipendenti INAIL sul tema della discriminazione, il modulo è stato articolato in due fasi:

- nella prima è stato offerto un quadro della terminologia utilizzata nella trattazione dell'argomento in esame e verranno presentati i principali provvedimenti normativi in materia di discriminazione;
- nella seconda sono stati presentati dei casi tipici di contesti multiculturali e, mediante la citazione di alcune sentenze, si è cercato di delineare l'orientamento giurisprudenziale.

In particolare, i contenuti del primo modulo formativo sono stati i seguenti:

- Definizione del concetto di discriminazione e analisi delle sue diverse forme di manifestazione (discriminazione diretta e discriminazione indiretta, glasse ceiling, empowerment femminile, inversione dell'onere della prova, ecc);
- Presentazione del quadro normativo di riferimento a livello nazionale e comunitario, ripercorrendo le tappe fondamentali dell'evoluzione legislativa in materia di discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro e sul posto di lavoro (particolare attenzione sarà dedicata al recepimento delle due direttive europee 2000/43/CE e 2000/78/CE);
- Illustrazione di casi concreti in contesti multiculturali per approfondire alcuni aspetti, come per esempio: il rapporto tra gli obblighi di culto prescritti dalla religione islamica e la dimensione lavorativa in Italia, l'esigenza di predisporre nelle mense aziendali menù accessibili anche ai dipendenti che per ragioni culturali e religiose sono tenuti al rispetto di determinati regimi alimentari;
- Citazione di alcune sentenze che consentono di delineare l'orientamento giurisprudenziale in materia di discriminazione.

Gli argomenti elencati sono stati spiegati mediante la proiezione di *Power Point* al fine di semplificarne l'apprendimento e la memorizzazione; ai frequentatori del corso sono, inoltre, state distribuite delle dispense riepilogative degli argomenti trattati e fornite le indicazioni

bibliografiche a tutti coloro che desiderino documentarsi ulteriormente sull'argomento.

Il modulo formativo descritto, ovviamente incapace di trattare in modo esauriente un tema tanto vasto e complesso come quello della discriminazione, ha avuto unicamente la pretesa di sensibilizzare i destinatari del corso e di dare un contributo significativo alla maturazione di una maggiore consapevolezza sui temi legati alla parità di trattamento.

## *Le sinergie con il comitato sul mobbing*

Negli ultimi anni il fenomeno del mobbing ha catturato sempre di più l'interesse sociale e della dottrina, ponendosi, anche per alcuni casi giurisdizionali particolarmente eclatanti, all'attenzione dei media.

Come spesso accade il fenomeno sociale è sfociato nelle prime forme di disciplina giuridica, contenute, per le Pubbliche Amministrazioni nei Contratti collettivi dell'ultima tornata.

Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, nasce all'INAIL con deliberazione del Presidente n. 19 del 7 settembre 2004, in virtù della previsione di una specifica norma del CCNL per il personale non dirigente del 9 ottobre 2003, ed ha compiti, fra l'altro, di individuazione delle possibili cause del fenomeno, di raccolta dati, di formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione di situazioni di criticità.

Poiché il mobbing sul posto di lavoro è spesso collegato con la discriminazione, diretta ed indiretta, e, a volte, con le molestie sessuali, possono essere individuati spazi di azione comune fra i due Comitati e le proposte di azioni positive possono essere oggetto di iniziative condivise, concordate e cogestite.

In tale ottica, per favorire lo scambio di informazioni e la gestione di iniziative comuni la disposizione contrattuale richiamata prevede che faccia parte del Comitato per il Mobbing un componente del CPO, stabilendo così un punto di contatto stabile.

All'Istituto i due comitati, hanno stabilito, nello scorso esercizio, di costituire un sottocomitato misto, composto di rappresentanti dei due comitati, con il compito di elaborare strategie di azioni comuni.

In proposito sono state formulate varie ipotesi di iniziative comuni, nel campo della formazione o del benessere organizzativo, anche per l'analisi dei dati statistici raccolti dalla diffusione dei questionari diffusi dall'Istituto.

Nell'analisi dei dati potrebbe essere interessante porre in evidenza la differenza di comportamenti collegata alla differenza di genere, evidenziando la possibile tipizzazione degli atteggiamenti o delle patologie riferibili alle figure del mobber o dei soggetti mobbizzati.

Il raccordo fra i due Comitati potrà esprimersi, inoltre, nella formulazione di codici di condotta elaborati in sinergia, codici che l'Ente potrebbe adottare su proposta dei Comitati, così come verificatosi nell'adozione del Codice per la lotta contro le molestie sessuali.

Inoltre, si prevede la partecipazione di rappresentanti del comitato per il mobbing al Convegno che il CPO effettuerà nel corso del 2006 per presentare il prodotto multimediale "pari sarà lei!" nel corso delle manifestazioni che si inseriscono nel programma del FORUM PA 2006.

## Conclusioni

Il programma del Comitato per il 2005 "guardare lontano" è testimonianza dell'impegno costante che il CPO prodiga nel tentativo di diffondere una cultura di valorizzazione delle differenze di genere, impegno che continuerà, con la stessa motivazione, anche per il 2006.

La reale parità di uomini e donne nell'ambito lavorativo ed in particolare la reale parità nelle opportunità di crescita professionale e di carriera è, purtroppo, oggi, ancora un risultato a tendere, non un obiettivo raggiunto.

Per questo motivo e perché il Comitato crede che la valorizzazione delle differenze di genere è un fattore vincente di una pubblica amministrazione, che non può più permettersi il lusso di sprecare o non utilizzare al meglio le proprie risorse, il programma del Comitato assume una connotazione di grande pragmaticità.

La cultura si veicola non con le parole, ma con i fatti, con le proposte di azioni positive, con i progetti cogestiti con l'Amministrazione, con le azioni concordate con il Territorio e con altre Pubbliche Amministrazioni.

Il Protocollo d'intesa "Eowyn" è la testimonianza che il Comitato si colloca come punto di eccellenza nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni nella materia di pari opportunità, costituendo un laboratorio di sperimentazione di buone pratiche.

Il Comitato si propone di continuare il cammino intrapreso, sulla scorta dell'esperienza acquisita nel tempo e con l'impegno che lo contraddistingue, collaborando con l'Istituto per trasformare i singoli progetti sperimentali in cultura diffusa.



**Allegato a)**



PROTOCOLLO DI INTESA  
TRA  
IL MINISTERO DELLE PARI OPPORTUNITA'  
E  
L'ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

PREMESSO CHE

- Il Ministero per le Pari Opportunità promuove una politica fondata su un concetto moderno di pari opportunità anche alla luce delle convenzioni e dei trattati internazionali, ed esercita funzioni di programmazione, indirizzo e coordinamento, di tutte le iniziative, anche normative, nelle materie concernenti la promozione di pari opportunità fra uomini e donne, nonché la prevenzione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione;



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

- Il Ministero per le Pari Opportunità ha promosso diverse iniziative, anche normative, volte a rimuovere concretamente gli ostacoli che ancora oggi esistono nel nostro Paese per la piena affermazione dei diritti delle donne;
- come pure ha posto in essere azioni intese a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne e per valorizzarne la presenza nei luoghi decisionali;
- Il Ministero per le Pari opportunità promuove una politica di conciliazione tra famiglia e lavoro che consenta di coniugare le aspirazioni lavorative e professionali con le esigenze familiari. In tal senso ha provveduto a predisporre un Piano Nazionale per gli Asili Nido con l'obiettivo di fornire alle famiglie un supporto attraverso una rete di strutture diversificate (asili-nido, servizi integrativi) sul territorio adattabili alle differenti esigenze, oltre la sperimentazione di micro-nidi all'interno dei luoghi di lavoro pubblici e privati. Con la legge Finanziaria del 2003 è stato istituito, infatti, il Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzano nei luoghi di lavoro servizi di asilo nido e micro-nidi. Il collegato alla legge Finanziaria 2004 ha, inoltre, previsto una semplificazione della procedura amministrativa relativa all'istituzione di asili nido nei condomini;
- Il Ministero per le Pari Opportunità ha curato il recepimento della Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

etnica, con particolare riferimento all'accesso all'occupazione, all'assistenza sanitaria e al sistema delle prestazioni sociali. In attuazione di tale Direttiva, recepita con con D. L.vo n. 215 del 9 luglio 2003, è stato istituito, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità, un Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzia delle parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela;

- Il Ministero per le Pari Opportunità, ha curato il recepimento della Direttiva 2000/78 /CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. In attuazione di tale Direttiva il D. L.vo n. 216 del 9 luglio 2003 provvede alla tutela dell'accesso all'occupazione, al lavoro, all'orientamento professionale contro ogni forma di discriminazione legata a religione, convinzioni personali, handicap, età e tendenze sessuali e legittima il ruolo delle rappresentanze sindacali ad agire eventualmente in giudizio in nome e per conto dei soggetti passivi della discriminazione;
- Il Ministero per le Pari Opportunità sta provvedendo al recepimento della Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che ribadisce la condanna ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso per quanto attiene le condizioni di accesso al lavoro, la promozione, la formazione professionale e, attraverso gli Stati



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

membri dell'U.F., incoraggia i datori di lavoro a prevenire le molestie sul luogo di lavoro, riaffermando il principio della parità fra uomini e donne quale "compito" e "obiettivo" della Comunità.

- L'INAIL, nel quadro delle Pubbliche Amministrazioni, esplica la sua funzione istituzionale attuando politiche di welfare attivo, connotate da spinte innovative che si concretano nella tutela integrale del lavoratore: dalla prevenzione, all'indennizzo, alla cura ed alla riabilitazione, fino al reinserimento dell'infortunato nella vita sociale e lavorativa;
- L'INAIL, forte di una lunga esperienza di attenzione alla persona, ha puntato e punta ad innescare un circuito di eccellenza in tutti gli ambiti della propria attività, ivi compreso quello interno, con lo scopo di realizzare le migliori condizioni di benessere organizzativo nel lavoro, anche attraverso la valorizzazione delle differenze delle risorse umane in un'ottica di genere;
- L'INAIL prendendo coscienza della prevalenza della componente femminile del proprio personale, si è orientato, da tempo, per attivare una politica di pari opportunità che garantisca sia il pieno sviluppo delle risorse umane, che l'efficienza dell'Istituto stesso;



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

- In sintonia con l'atteggiamento di estrema attenzione alle problematiche del proprio personale, l'INAIL ha costituito, al proprio interno, fin dal 1990, il Comitato per le Pari Opportunità;
- Il Comitato per le Pari Opportunità dell'Inail, fin dai primi anni di attività, ha attuato progetti e azioni positive per favorire il passaggio dalla parità alla uguaglianza sostanziale, intervenendo attivamente su tematiche di rilevanza sociale e lavorativa, quali la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il riequilibrio delle presenze femminili nelle carriere, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, lo sviluppo delle risorse umane;

#### CONSIDERATO CHE

- Il Comitato per le Pari Opportunità dell'Inail si propone di implementare e rafforzare i progetti e le azioni positive per attuare esempi di buone prassi che investano a tutto campo l'attività dell'Istituto, secondo una politica di mainstreaming;
- Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INAIL ha individuato cinque macro aree di intervento nell'ambito delle quali proporre azioni positive :
  - ◆ Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
  - ◆ Riequilibrio della presenza femminile nelle carriere



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

- ◆ Salute e sicurezza sul lavoro
  - ◆ Dignità e autostima
  - ◆ Comunicazione
- 
- il Ministero per le Pari Opportunità e l'INAIL hanno instaurato un rapporto di intensa collaborazione finalizzata a promuovere, nell'ambito degli organismi istituzionali, una cultura attenta alla differenza di genere e funzionale a scelte orientate al miglioramento di competenze e capacità in grado di favorire il riequilibrio delle carriere;
  - il decreto legislativo n. 196/2000 ha istituito la "Rete Nazionale delle Consigliere di Parità" con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere di parità, accrescerne l'efficacia e favorire lo scambio di informazioni e buone prassi;
  - che con Decreto Ministeriale del 4-12-2003 si è proceduto alla nomina della Consigliera Nazionale di Parità.

#### LE PARTI CONVENGONO

- Il Ministero per le Pari Opportunità e l'INAIL si impegnano a sviluppare un'azione di collaborazione e coordinamento volta alla definizione di un



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

comune progetto di sperimentazione di comunicazione e crescita culturale ed organizzativa per creare in INAIL una "best practice" di riferimento nell'area cruciale della valorizzazione delle differenze di genere e del pieno sviluppo ed utilizzo delle grandi risorse del "lavoro al femminile", non solo per la Pubblica Amministrazione, ma come modello generale anche per le imprese private;

- Il Ministero per le Pari Opportunità e l'INAIL, anche tramite il Comitato per le pari Opportunità, danno vita ad un progetto globale denominato **"EOWYN "** che consiste nello sviluppo di una forma di collaborazione strutturata che si avvia con la sottoscrizione del presente protocollo;
- L'INAIL, assume l'impegno di attuare e sperimentare al proprio interno progetti ed azioni positive costituendo così un laboratorio di buone pratiche, che possa essere punto di riferimento per la valorizzazione delle differenze di genere e per il pieno sviluppo ed utilizzo delle grandi risorse del lavoro al femminile, non solo per la Pubblica Amministrazione ma come modello generale nel mondo del lavoro;
- L'INAIL definisce la propria attività progettuale nelle cinque macro aree di intervento individuate dal Comitato per le Pari Opportunità ed indicate in premessa, in modo da coprire, con una politica trasversale, più settori di interesse e collocandosi come punto di riferimento per analoghe iniziative da attuare nel mondo del lavoro;



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

**INAIL**

Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE

- I progetti e le azioni positive che l'INAIL, su iniziativa del Comitato Pari Opportunità, si propone di realizzare nell'ambito del progetto globale "EOWYN" -dei quali le schede tecniche che si allegano formano parte integrante del presente Protocollo e forniscono gli elementi di base-, saranno compresi nelle seguenti macro aree di intervento:

- ✓ "ANTARES" : investe l'area della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

Le politiche di "conciliazione" tra vita e lavoro rappresentano per l'INAIL un obiettivo primario. Dal punto di vista organizzativo il principale nodo da sciogliere – a parte quello culturale- è rappresentato dal basso livello di strutturazione dei servizi per la prima infanzia. Accanto a questo si colloca la bassa utilizzazione di forme tecnologiche (telelavoro) e di flessibilità che consentano alle donne di considerare la maternità "complementare" e non "antagonista" dei percorsi di carriera .

All'interno di **ANTARES** si intendono realizzare i progetti:

- ◆ "Maternità e lunghe assenze": ha come scopo l'informazione costante ed il reinserimento pieno e rapido del personale assente per maternità o per necessità di cura familiare;
- ◆ "Flessibilità lavorativa": intende predisporre una proposta, condivisa con la Direzione Risorse Umane e le Organizzazioni Sindacali, per la sperimentazione di tutte le forme di flessibilità lavorativa, anche le più





*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

**INAIL**

Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE

innovative (banca delle ore, job sharing, orari personalizzati, part time). La flessibilità, finalizzata alla riduzione dello stress dei dipendenti, può consentire soluzioni modulabili al conflitto tra famiglia e carriera;

- ◆ **“Asili nido, baby parking e ludoteche”**: è un piano per la realizzazione in primo luogo di micronidi aziendali nelle realtà lavorative ove se ne evidenzia la necessità; si ipotizza anche la realizzazione sperimentale di baby parking e ludoteche in considerazione delle realtà ambientali e territoriali;
- ◆ **“Telelavoro”**: il telelavoro è già una realtà sperimentale nell'INAIL. Il nuovo progetto intende ampliare la sperimentazione sulla base dei risultati ottenuti;

\*\*\*\*\*

**“ALTAIR”**. affronta la problematica del riequilibrio della presenza femminile nelle carriere.

All'interno di **“ALTAIR”** si intendono attuare:

- ◆ **“Donne e carriera. mission possible”**: progetto per il sostegno alle donne nei percorsi di carriera tramite interventi conoscitivi e formativi.
- ◆ **“Simulatore interattivo pari opportunità”**. prodotto informatico con contenuto informativo storico-normativo e formativo in materia di pari opportunità. L'obiettivo è stimolare l'autoconsapevolezza, sia negli uomini che nelle donne, dei fattori soggettivi, limitanti o autolimitanti, per il pieno dispiegarsi delle pari opportunità anche mediante una autovalutazione



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

**INAIL**

Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE

assistita attraverso computer;

\*\*\*\*\*

**“GEMMA”**: riguarda l'area della salute e della sicurezza sul lavoro.

All'interno di **“GEMMA”** si intendono attuare

- ◆ **“Donna, Salute e lavoro”**: in un'area intrinsecamente legata alla missione dell'Istituto, il progetto si propone di allargare le conoscenze dei rischi da lavoro per la donna e di renderle disponibili per favorire un accesso “sicuro al lavoro” per le professionalità al femminile. La “salute riproduttiva”, che costituisce uno dei più importanti fattori di differenza di genere nel trattamento antinfortunistico e per la prevenzione delle tecnopatie, sarà punto qualificante del progetto.
- ◆ **“Banca dati al femminile”**: si tratta di un sottosistema della banca dati INAIL, in parte già realizzata, che consente di effettuare analisi statistiche per valutare e monitorare al “femminile” i fenomeni infortunistici o legati alle tecnopatie.

\*\*\*\*\*

**“ANDROMEDA”**: attinente all'area della dignità e della autostima;

Il benessere psico-fisico della persona nella sua interezza è tema di particolare importanza. Riconoscendo il miglioramento della qualità della vita come



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

**INAIL**

Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE

momento essenziale, l'INAIL adotta una decisa azione contro le molestie sessuali.

In quest'ambito si intende dare piena attuazione al **"Codice di condotta contro le molestie sessuali"**.

Si intendono poi sostenere tutte quelle azioni e le politiche di formazione del personale che promuovano l'autostima e la consapevolezza dei diritti e delle opportunità, in modo da consentire una piena espressione sia della femminilità che della professionalità.

\*\*\*\*\*

**"VEGA "**: area della comunicazione.

La comunicazione rappresenta un momento fondamentale per la diffusione della cultura delle pari opportunità e per stimolare la partecipazione del personale sulle problematiche delle differenze di genere.

Comprende:

**"Sito Internet e Intranet del Comitato per le pari opportunità"**,

**"Convention"**: realizzazione di un convegno per la promozione e la conoscenza delle "best practice" attuate;

**"Piano di informazione"** all'interno dell'Istituto diretto a tutto il personale, a partire dai Dirigenti generali, per la diffusione delle informazioni sulle azioni positive attuate;



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

**"Questionario"** per una indagine conoscitiva sulle ricadute degli interventi in atto sul personale

- Per il raggiungimento degli obiettivi del presente Protocollo, il Ministero per le Pari Opportunità s'impegna a:
  - ✓ offrire sostegno per individuare e definire criteri di valutazione, selezione e sviluppo dei progetti, coerenti con l'ottica di genere;
  - ✓ sostenere e dare visibilità alle attività progettuali provvedendo così a diffondere nella pratica una cultura di pari opportunità che costituisca esempio per altre realtà lavorative;
  - ✓ collaborare per individuare campi di intervento nuovi e diversi rispetto a quelli convenuti all'interno dei quali l'INAIL si attivi per promuovere politiche di pari opportunità;
  - ✓ elaborare metodologie e strumenti che consentano alle istituzioni di analizzare, nell'ottica di genere, i contesti socio-economici di riferimento e individuare i bisogni formativi della popolazione lavorativa;
  - ✓ favorire l'informazione e la comunicazione tra le istituzioni e i diversi soggetti impegnati sulle problematiche di genere mettendo a disposizione delle istituzioni stesse, secondo modalità e forme da definire congiuntamente, i servizi attivati per la diffusione e il coordinamento delle politiche di mainstreaming e pari opportunità di genere.
  - ✓ predisporre l'accesso ad uno spazio informatico nell'ambito del sito web del Ministero per le Pari Opportunità affinché si acceda ai servizi della rete



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

telematica "Rete delle pari opportunità", al fine di consentire uno scambio ed un confronto di proposte e strumenti operativi in materia di pari opportunità.

L'INAIL potrà a sua volta contribuire a supportare il Ministero nella sua attività di promozione mettendo a disposizione le proprie strutture e il proprio know how:

- ✓ intensificando il sostegno ad interventi mirati allo sviluppo della cultura di genere nei relativi contesti di riferimento;
- ✓ elaborando e diffondendo materiale di supporto per la realizzazione del mainstreaming di genere in percorsi di formazione;
- Per l'attuazione del presente Protocollo il monitoraggio, il sostegno e la promozione delle attività previste, le parti concordano sulla costituzione di una Commissione al fine di mantenere un contatto permanente, realizzato, anche, mediante incontri bilaterali che si terranno secondo un calendario annuale da definire. In tali incontri verranno, altresì, concordati tutti gli elementi relativi alla programmazione e alla progettazione operativa degli impegni da sviluppare.



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**INAIL**

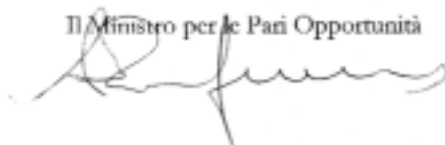
**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro  
IL PRESIDENTE**

La Commissione è presieduta dalla Consigliera Nazionale di Parità, da due rappresentanti del Ministro delle Pari Opportunità e due rappresentanti dell'INAIL;

- Alla collaborazione stabile che si instaura con il presente Protocollo potranno essere ammesse, di comune accordo altri Enti, pubblici o privati, tramite ulteriori, specifiche intese e /o convenzioni, allo scopo di rimuovere ostacoli alle pari opportunità, di favorire una equilibrata partecipazione di donne e uomini alla formazione e a percorsi professionali;
- Il presente protocollo ha durata biennale.

Roma, 12 ottobre 2004

Il Presidente dell' INAIL.  


Il Ministro per le Pari Opportunità  


## **Allegato b)**

DIREZIONE GENERALE  
DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

### **ALLEGATO ALLA CIRCOLARE N. 8/2005**

## **CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

### **PREAMBOLO**

L'INAIL, forte di una lunga esperienza di attenzione alla persona, intende realizzare al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul sesso.

L'Istituto, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro e 2002/73 sull'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro adotta, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità, sentite le Organizzazioni Sindacali, il presente codice di condotta con l'obiettivo di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile.

### **PRINCIPI E DEFINIZIONI**

#### **ART. 1 - Principi e finalità**

1. Tutti hanno diritto ad essere trattati con dignità e rispetto.
2. L'INAIL intende garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori un

ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona. Le molestie a sfondo sessuale sul lavoro ledono questo diritto e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro. Incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Istituto; costituiscono un comportamento scorretto e inammissibile e come tale contrario ai doveri d'ufficio.

3. L'INAIL intende adottare tutte le misure organizzative necessarie per prevenire ed impedire il verificarsi di casi di molestie sessuali, per la tutela della dignità ed integrità dei lavoratori, utilizzando, anche, percorsi formativi e progetti di diffusione culturale; l'Istituto assicura, qualora si verificano, tutti gli opportuni interventi.
4. Il presente codice ha la finalità:
  - a) di informare le lavoratrici e i lavoratori dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
  - b) di predisporre una procedura per la trattazione formale e informale delle denunce di molestia.

## **ART. 2 - Definizione**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.
2. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che comunque possano influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

## **ART. 3 - Tipologie**

1. Oltre alla richiesta implicita o esplicita di prestazioni sessuali non gradite, rientrano nelle molestie sessuali atti e comportamenti,



posti in essere negli ambienti di lavoro, che ingenerano situazioni di disagio o fastidio alterando il clima aziendale quali, ad esempio:

- contatti fisici fastidiosi ed indesiderati;
- apprezzamenti offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- esposizione di materiale pornografico;
- messaggi scritti o oggetti allusivi lesivi della dignità della persona;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

#### **ART. 4 - Responsabilità dell'applicazione del codice**

1. L'applicazione ed il rispetto del codice sono demandati alla responsabilità dei dirigenti delle Strutture, costituendo la molestia violazione degli obblighi di comportamento dei dipendenti.

#### **ART. 5 - Ambito di applicazione**

1. Il codice si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato (dirigenti, medici, professionisti, personale delle Aree) o assimilabile con l'INAIL, nei luoghi stessi in cui questo si esplica.

#### **ART. 6 - Responsabilità disciplinare**

1. Il compimento di molestie sessuali sul lavoro o, comunque, in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce illecito disciplinare anche il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza, o contro chi svolga la funzione di Consigliera/Consigliere di fiducia. I suddetti comportamenti sono valutati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia disciplinari.
3. Per quanto concerne il regime delle responsabilità disciplinari è fatto esplicito rinvio alla normativa di cui al D. lgs. n. 165/2001 ed alle circolari dell'Istituto in materia (circolari n. 42/1995, n. 34/1998, n. 49/1999 e n. 61/2003, nonché alla n. 15/2002 e a specifiche disposizioni contrattuali).

## RISORSE E STRUMENTI

### **ART. 7 - Consigliera/Consigliere di fiducia**

1. E' istituita la figura della/del Consigliera/Consigliere di fiducia presso ogni Direzione Regionale e presso la Direzione Generale dell'Istituto, con compiti di supporto, consulenza ed assistenza nei confronti del personale che ne richieda l'intervento per la trattazione informale dei casi di molestia sessuale.
2. La/il Consigliera/e di fiducia, incaricata/o di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali, è un dipendente dell'Istituto che possiede caratteristiche di riservatezza e affidabilità.
3. Le modalità di individuazione delle/i Consigliere/i sono definite ai sensi del successivo articolo 8.
4. La/il Consigliera/e di fiducia è nominata/o dal Consiglio di Amministrazione. Dura in carica quattro anni rinnovabili per un altro mandato. Il mandato può essere revocato prima della scadenza per giustificati motivi.
5. Ogni anno la/il Consigliera/e di fiducia relaziona sulla propria attività al Direttore Generale ed al Comitato per le Pari Opportunità, suggerisce azioni positive e progetti per la diffusione di materiale informativo, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.
6. La/il Consigliera/e di fiducia partecipa alle iniziative di informazione e formazione in materia promosse dall'Istituto. Alle/ai Consigliere/i di fiducia sarà rivolto un apposito percorso formativo anche partecipando ad iniziative promosse dalle Consigliere Nazionali, Regionali e Provinciali.
7. Alla/al Consigliera/e di fiducia, per l'esercizio delle sue funzioni, sono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento dei propri compiti, tramite le Strutture di riferimento.
8. La/il Consigliera/e di fiducia svolge la sua attività nel pieno rispetto della normativa sulla "privacy" e garantendo, unitamente agli

altri soggetti dell'Amministrazione che intervengono nelle procedure previste nelle ipotesi di denunce formali ed informali di cui agli articoli successivi, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

### **ART. 8 - Modalità di individuazione e caratteristiche della/del Consigliera/Consigliere di fiducia**

1. La/il Consigliera/e di fiducia è un dipendente dell'Istituto di età compresa tra i 35 e i 55 anni, in possesso di un diploma di scuola media superiore e con anzianità di servizio di almeno 5 anni.
2. La proposta di nomina al Consiglio di Amministrazione viene effettuata dal Direttore Generale, sentito il Comitato per le Pari Opportunità, che esprime parere vincolante sulla nomina, previi interPELLI regionali e centrale tra il personale.
3. I Direttori Regionali e il Direttore Centrale Risorse Umane raccolgono le adesioni all'interpello; la Direzione Centrale Risorse Umane stila una graduatoria delle domande - dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali - valutando le funzioni e le attività svolte dai candidati (avere esercitato ruoli o funzioni in organismi, anche esterni, che si occupino di pari opportunità) e i titoli di studio o attestati posseduti (laurea in sociologia o psicologia, laurea in giurisprudenza, abilitazione all'esercizio della professione di psicologo, specializzazione in mediazione di conflitti, master sostenuti nelle materie strettamente attinenti le pari opportunità o alla tematica di interesse).
4. Qualora si verificasse una mancata adesione all'interpello il nominativo per il quale effettuare la proposta di nomina è individuato dal Comitato per le Pari Opportunità, tenendo conto anche di realtà limitrofe alla Regione scoperta.
5. Le/i Consigliere/i di fiducia si raccordano, per lo svolgimento delle loro funzioni, al Comitato per le Pari Opportunità.

## PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIA SESSUALE

### **ART. 9 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali**

1. Salva, in ogni caso, la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso, ovvero presentare denuncia formale ai sensi degli articoli successivi.

### **ART.10 - Procedura informale**

1. La/il Consigliera/e, ove il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente, alla persona che ha posto in essere il comportamento recepito come molestia sessuale, che lo stesso deve cessare perché offende, crea disagio alle persone e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. La/il Consigliera/e dovrà porre in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla risoluzione della problematica salvaguardando l'interesse primario della dignità dei lavoratori coinvolti nella vicenda.
3. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in linea di massima entro trenta giorni dalla richiesta di intervento o comunque in tempi ragionevolmente brevi, vista la delicatezza della situazione.
4. La/il Consigliera/e è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso. A tal fine può:
  - sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata;
  - raccogliere elementi di valutazione;
  - proporre alle parti interessate o ai Dirigenti di Struttura, soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

5. La/il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte che si ritiene lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
6. L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede. E' obbligo della/del Consigliera/e, delle persone interessate nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

### **ART. 11 - Denuncia formale**

1. Ove il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento del/della Consigliere/a di fiducia per la definizione informale della vicenda, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, o non si sia addivenuti ad una definizione informale, potrà sporgere formale denuncia, con l'eventuale assistenza della/del Consigliera/e stessa/o, al dirigente della Struttura di appartenenza, che sarà tenuto ad avviare il procedimento disciplinare ai sensi della richiamata normativa in materia disciplinare (vedi articolo 6, comma 3 del presente codice).
2. E' fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale (penale e/o civile) della quale il dipendente potrà avvalersi.
3. In ogni caso la/il Consigliera/e deve essere informata/o delle decisioni assunte.
4. L'Istituto adotta tutte le misure organizzative ritenute di volta in volta idonee a ripristinare un ambiente di lavoro sereno ed un clima aziendale positivo, vigilando affinché non si verificano fenomeni ritorsivi
5. Per i dirigenti porre in essere comportamenti molesti o lesivi della dignità della persona secondo il presente codice costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dalla legge e dal CCNL.

## **NORME DI GARANZIA**

### **ART. 12 - Denuncia di fatti inesistenti**

1. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, oltre agli effetti penali, ne risponde disciplinarmente.

### **ART. 13 - Riservatezza**

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sono tenute al segreto su fatti e notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Per il diritto di accesso valgono le disposizioni di cui ai vigenti Regolamenti esterni ed interni all'Istituto (di Disciplina e sull'Accesso).

### **ART. 14 - Attività di sensibilizzazione**

1. L'INAIL si impegna a diffondere i contenuti del presente codice al fine di assicurare la massima informazione in materia, nonché a far conoscere le procedure individuate ed a promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, con il CPO e con il Comitato paritetico sul "mobbing", iniziative finalizzate a prevenire comportamenti configurabili come molestie sessuali, morali e psicologiche, sul luogo di lavoro, diffondendo ulteriori, specifiche disposizioni.
2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta anche alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

### **ART. 15 - Norma finale**

1. Il presente codice dovrà essere notificato a tutto il personale in servizio con le modalità indicate nella circolare n. 3/1973 e verrà consegnato ai nuovi dipendenti all'atto dell'assunzione.
2. L'Amministrazione provvederà con ogni tempestività all'applicazione del presente codice ed alla nomina delle/i Consigliere/i, anche nel caso in cui si renda vacante l'incarico.



