

INAIL



P.A. / Sostantivo, femminile, plurale

Edizione 2011

INAIL

P.A. / Sostantivo, femminile, plurale

Pubblicazione realizzata da

INAIL
Comitato per le Pari Opportunità

Per informazioni

INAIL - Comitato per le Pari Opportunità
Avvocatura Regionale Toscana
50122 Firenze - Via Bufalini, 7
Tel. 055 3205371 - Fax 055 3205302
cpo@inail.it
www.inail.it

© 2011 INAIL

Distribuzione gratuita. Vietata la vendita. Riproduzione consentita solo citando la fonte

ISBN 978-88-7484-201-8

Tipolitografia INAIL - Milano, giugno 2011

Indice

Introduzione: “20 anni di CPO in INAIL”	5
La situazione della donna nella P.A., panorama, carriere. Poi in INAIL	11
Analisi dei dati del personale femminile	21
Comunicazione	29
Prevenzione	35
Conciliazione	49
Formazione	59
Le esperienze del territorio	65

Introduzione

Sono passati oltre vent'anni dalla costituzione nell'Inail del Comitato per le Pari Opportunità che risale, appunto, al 5 novembre 1990 in adempimento alla previsione contenuta nell'art 33 del C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici del 1987 (D.P.R. 267/87).

È con soddisfazione, ripercorrendo a posteriori il lungo percorso temporale, che traggo un senso di compiuta attività e di impegnata tenacia nel ricordare e riesaminare l'attività svolta dal CPO in questi anni; con altrettanta soddisfazione sento anche di poter dire che il tempo non è trascorso invano e che all'interno dell'INAIL la missione consegnata dalla contrattazione collettiva ai CPO delle amministrazioni pubbliche ha trovato adeguata attuazione.

E' certo che negli anni difficoltà e successi si sono succeduti, così come salite e discese, ma è altrettanto certo che l'impegno e la passione hanno consentito di raggiungere traguardi insperati e di conseguire obiettivi importanti.

Operare un bilancio e al tempo stesso trarre riflessioni da successi e sconfitte, da azioni positive portate a termine, da momenti di stasi e di super attività, è sicuramente un compito di grande responsabilità e di impegno anche se deve essere il punto di partenza per progettare e realizzare l'attività futura.

E' per questo che la presente relazione non intende essere un documento celebrativo, ma piuttosto vuol affrontare il tema delle pari opportunità di genere nelle amministrazioni pubbliche ed in particolare nell'INAIL, muovendo da considerazioni legate alla attività svolta dal Comitato per le Pari Opportunità dell'Istituto, evidenziando al tempo stesso il tema delle discriminazioni nel lavoro e quello del benessere di lavoratrici e lavoratori, senza perdere di vista pregi e difetti degli organismi di parità che hanno operato nell'ultimo ventennio.

Il tutto in un'ottica propositiva e di apertura che consenta di operare riflessioni serie e costruttive che prendano spunto dalla passata esperienza per contribuire alla costruzione di un sistema in linea con i tempi e dotato di maggiore efficacia rispetto all'attuale nell'agire per il contrasto alle situazioni di disparità.

Ovviamente non si deve dimenticare che l'occasione che dà luogo a tutto questo è la presentazione, a conclusione del proprio mandato, della attività del Comitato per le Pari Opportunità che non solo termina un lungo periodo di lavoro, mutando la pro-

pria composizione, ma è fatto oggetto di un processo di rinnovamento, razionalizzazione e rinnovata efficienza affidato alla novella contenuta nella legge 183/2010. Come anticipato il Comitato per le Pari Opportunità dell'INAIL affonda le sue radici nel lontano 1990. La scelta fu quella di un Comitato unico a livello nazionale anche se, fin dall'inizio, la provenienza territoriale diversificata delle componenti ha sicuramente contribuito ad un'adeguata rappresentanza territoriale, così come la variegata espressione delle posizioni e delle professionalità all'interno dell'amministrazione, ha garantito una visione delle problematiche particolarmente modulata, ulteriormente arricchita dalla pariteticità nella designazione che ha assicurato il massimo equilibrio nelle decisioni.

Una premessa su tutto: l'attenzione ad un tema tanto sentito e trasversale come quello delle pari opportunità di genere, nell'ambiente di lavoro ha permeato in maniera talmente assorbente le componenti del Comitato da poter far affermare, a quasi vent'anni dalla sua costituzione, che il vero punto di forza è stato l'abbandono delle provenienze per far posto ad un impegno caratterizzato dalla assenza totale di ideologie e dalla convinzione trasversale di operare per dare un contributo alla creazione di ambienti di lavoro rispettosi delle persone, attenti alle differenze e non discriminatori.

Va detto comunque che vent'anni non sono pochi e che in questo lasso di tempo molte cose sono cambiate: parlando di Pubblica Amministrazione e di lavoro al suo interno, i venti anni trascorsi hanno visto modifiche profondissime nel lavoro, nel ruolo della P.A. e senza voler andare a fondo nei problemi, in quanto questo non sarebbe il luogo a ciò deputato, tali profonde innovazioni non potevano essere indifferenti anche ad una rilettura del ruolo e della funzione degli organismi di parità.

Sempre per rimanere nell'ambito delle considerazioni di carattere generale, lasciando quelle di ordine giuridico ad un momento successivo, va detto che fin dall'inizio della sua attività il Comitato per le pari opportunità ha ricevuto in Inail un adeguato riconoscimento, anche mediante la messa a disposizione degli strumenti indispensabili allo svolgimento della sua attività: dalle informazioni strumentali alle funzioni da svolgere ad una dotazione minima di segreteria indispensabile per il funzionamento.

Come tutte le novità anche la prima fase dell'azione del CPO, è stata connotata dall'intervento su un panorama da anno zero: tutto da indagare, tutto da inventare, tutto da conoscere. E' stata la fase che qualche anno fa, in occasione della stesura di una relazione annuale, abbiamo definito, paragonandola alla vita umana, dell'infanzia. Nei primi anni '90 l'attività del CPO è, infatti, stata paragonabile a quella di un bambino che deve conoscere la realtà nella quale si sta muovendo e

deve cominciare a intessere i rapporti con la realtà e le persone che lo circondano. Non a caso in quegli anni il CPO si è mosso nella strada comune a tutti gli organismi analoghi e per prima cosa ha posto in essere un questionario diretto alle lavoratrici e ai lavoratori, per comprendere sia le aspettative nei confronti del nuovo organismo, sia la realtà lavorativa nel cui ambito doveva essere sviluppata la propria azione.

Altrettanto naturale è stata la direzione dell'interesse verso le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, avendo individuato negli oneri del doppio lavoro, il laccio più significativo rispetto non solo ad una vita personale nel complesso equilibrata e serena, ma anche nello sviluppo dei percorsi di carriera, predominio quasi assoluto del genere maschile nell'Inail come nel resto della Pubblica Amministrazione.

Ovviamente il passare del tempo ha ampliato gli orizzonti del CPO Inail e, prescindendo da norme istitutive sintetiche e restrittive, l'attività del CPO si è, negli anni, strutturata e allargata passando nel primo decennio del 2000, da un'attività prevalentemente svolta per progetti ad un'azione più sistematica, nella quale progetti e azioni positive sono diventate parti di una strategia di sistema che, seppur con inevitabile fatica ad affermarsi, ha condotto a innegabili risultati positivi, in primis all'interno dell'Istituto. Ma ha anche consentito di superare i confini dell'Istituzione per far sì che il CPO Inail acquisisse spontaneamente, un ruolo di riferimento per molti altri CPO pubblici e anche per l'esterno, trovando aperture a progetti condivisi, a collaborazioni strutturate e progetti comuni, sia con le istituzioni di riferimento in tema di pari opportunità, sia con enti e aziende pubbliche e private.

Come nella vita umana il periodo dell'adolescenza è particolarmente complesso, ma decisamente formativo, anche il CPO ha avuto i suoi anni difficili durante i quali si è imposta la necessità della crescita e della conoscenza di se stesso e dei propri ambiti di intervento. Sono stati gli anni alla fine del '90, caratterizzati dal cambiamento dalla fase progettuale a quella della sistematizzazione dell'azione. Appartiene a questo periodo anche la consapevolezza del necessario passaggio culturale da una politica delle pari opportunità a quella, in ambito lavorativo, della valorizzazione delle differenze. Solo riconoscendo e valorizzando le differenze, in primis quella di genere, possono essere realizzati ambienti di lavoro non solo attenti allo stato di equilibrio e benessere dei lavoratori, ma anche sicuramente produttivi, in quanto impegnati a tirar fuori da ciascuno, il meglio delle proprie potenzialità.

Di pari passo con la crescita, si è aperta la riflessione sul ruolo e la funzione del Comitato per le Pari Opportunità, non solo quello dell'Inail evidentemente, ma sull'organismo in genere.

Il dibattito, teso a individuare rapporti istituzionali interni e momenti necessitati di svolgimento della funzione, oltre ad attribuire peso e valore alla medesima, ha condotto alla stesura di una circolare interna all'Istituto, la n.62/2002 con la quale si è tentato il compito, difficile, ma non impossibile, non solo di valorizzare l'attività del CPO ma anche di disciplinare i flussi di relazione interna. Comunque, in assenza di una disposizione normativa (seppur contrattuale e dunque di secondo livello) parlare di ruolo e funzione di questi organismi, tentando la strada della scientificità oltre che della corretta qualificazione, rimaneva un'operazione difficile consegnata alle realtà singole delle amministrazioni nelle quali potevano crearsi o meno le condizioni per il riconoscimento serio e maturo dei Comitati. Eppure questi venivano lasciati in situazioni di inoperatività di fatto, nella indifferenza sia degli organi amministrativi che delle organizzazioni sindacali.

Le difficoltà mettono a dura prova, ma consentono altresì, se adeguatamente affrontate e superate, la crescita e lo sviluppo e dunque il periodo di maturità.

E' storia degli ultimi anni quella relativa all'affrontare in maniera sistematica le difficoltà legate ad alcuni temi di fondo non trattati, rimasti irrisolti, e che hanno condizionato in maniera inequivocabile la stessa possibilità di operare dei comitati, là dove non si sono create congiunture favorevoli, ma del tutto casuali come nell' INAIL.

Proprio per questo si sono create reti spontanee di comitati che hanno dato luogo alla sintesi e alla evidenziazione dei problemi più facilmente ricorrenti e delle criticità che hanno condizionato fortemente l'attività progettuale, e la possibilità di mettere a frutto iniziative che potessero avere un valore positivo anche nei confronti dell'amministrazione.

Si è aperta così la strada per interventi correttivi rispetto alle difficoltà evidenziate, interventi che per la prima volta nel 2008, in un convegno organizzato proprio dall'Inail, in partenariato con le Consigliere di parità, all'interno del Forum PA ha portato alla presentazione di "linee guida", informali ma significative per rispondere alle difficoltà incontrate in questi anni di attività dai comitati.

Le proposte, inserite nelle "linee guida", sono state accolte da un emendamento inserito nel testo della legge 183/2010, meglio conosciuta come "collegato al lavoro", strumento legislativo, quest'ultimo, che accoglie molte innovazioni per la pubblica amministrazione.

La proposta di un unico comitato, chiamato "Comitato unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", è in sintonia anche con i recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150.

La novità di questa previsione normativa è sicuramente quella di unificare tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai

comitati per le pari opportunità e ai comitati paritetici sul fenomeno del mobbing che da tempo sono operanti nella pubblica amministrazione.

Infatti dopo quasi 20 anni dalla costituzione dei comitati delle pari opportunità, organismi questi ultimi introdotti anche dalle normative della UE, l'aver previsto organismi paritetici che, come strumenti delle stesse amministrazioni, contribuiscono a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale, in un'ottica di parità e contrasto alla discriminazione, è sicuramente positivo.

Anche la costituzione dei "Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing" ha sicuramente contribuito ad introdurre nella PA una sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo e all'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici.

Appare quindi in linea con i tempi quanto introdotto dall'art. 21, comma 4, del "collegato al lavoro", che ha previsto l'ampliamento delle garanzie. Infatti oltre alle discriminazioni legate al genere, il Comitato Unico di Garanzia dovrà occuparsi anche di tutte le forme di discriminazione, diretta ed indiretta, che possano discendere dalla complessità dei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

L'unicità del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", risponde inoltre all'esigenza di garantire maggiore efficacia e efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali è preposto, rappresentando un elemento di razionalizzazione che è richiesto ad ogni organismo della pubblica amministrazione.

Tra le innovazioni introdotte dal citato articolo 21 è rilevante l'interpretazione che viene data dalle pari opportunità come strumento chiave per la realizzazione della riforma della pubblica amministrazione.

Anche il decreto legislativo 150/2009 vede nelle pari opportunità una leva per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi dalla P.A., e le inserisce a pieno titolo tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

L'articolo 21 elenca inoltre i compiti del CUG che sono propositivi, consultivi e di verifica e conferma lo stretto rapporto che dovrà esistere tra l'amministrazione e detto organismo ogni qualvolta dovranno essere adottati atti interni nelle materie di competenza di quest'ultimo che sono davvero molte.

Consegniamo dunque il patrimonio di esperienze e di progetti al CUG in uno spirito di continuità, seppur in un'ottica di rinnovamento.

La situazione della donna nella P.A., panorama, carriere. Poi in INAIL

LE DONNE ED IL PUBBLICO IMPIEGO

Si rileva, nel mercato del lavoro italiano, una positiva trasformazione consistente nella crescita della partecipazione femminile.

In base ad un'indagine svolta dall'ISTAT nel 2009 e che analizza i dati forniti dalla Ragioneria Generale dello Stato, riguardante gli anni che vanno dal 1994 al 2008, il tasso di attività lavorativa femminile è aumentato di circa sette punti percentuali arrivando al 51 per cento. Nel 2006 il tasso di occupazione è cresciuto di nove punti, attestandosi al 46,3 per cento. Dei 2 milioni e 600 mila posti di lavoro creati negli anni indicati, il 68 per cento ha interessato la componente femminile.

La crescita occupazionale delle donne in Italia è stata trainata dal settore dei servizi, in particolare dai comparti del commercio e alberghi, dei servizi alle imprese, della sanità e dell'istruzione.

Tale settore ha svolto un ruolo primario nell'innalzamento dei livelli occupazionali delle donne, tanto che, dalla seconda metà degli anni Novanta, la componente femminile costituisce la maggioranza dei dipendenti pubblici, ciò in quanto nell'ambito dei servizi, rientrano anche le attività della Pubblica Amministrazione.

In verità quest'ultima, ha svolto un ruolo primario nella crescita dell'occupazione femminile infatti, fin dagli anni '70 con la progressiva attuazione del welfare state, il pubblico impiego si è rivelato per le donne un canale privilegiato per il loro ingresso nel mercato del lavoro. Senza dubbio vi ha contribuito la possibilità di conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari, resa attuabile da un sistema consolidato di permessi e congedi e da orari di lavoro più brevi.

La femminilizzazione del pubblico impiego, peraltro, si è realizzata lentamente e con modalità differenti sia in relazione ai comparti sia alle qualifiche ricoperte. Nonostante la partecipazione al mercato del lavoro delle donne sia cresciuta in maniera significativa dalla metà degli anni Novanta, essa risulta oggi ancora inferiore a quella registrata nei principali paesi europei.

GLI UOMINI E LE DONNE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Il presente opuscolo si propone di fornire una chiave di lettura dell'occupazione nel settore pubblico privilegiando l'ottica di genere, cercando di offrire qualche spunto di riflessione su un argomento poco trattato in letteratura.

In base ai dati della Ragioneria Generale dello Stato, i dipendenti pubblici sono passati dai 3 milioni 389 mila del 1994 ai 3 milioni 564 mila del 2006 come risulta dalla Tavola 1. L'incremento di 5,2 punti percentuali rappresenta la sintesi della consistente crescita del personale femminile (+17,4%) e della riduzione di quello maschile.

Nell'analisi non possono essere presi, in considerazione i comparti delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia in ragione del troppo recente accesso delle donne alle professioni militari, ciò in quanto il servizio militare femminile su base volontaria nelle Forze Armate e nei Corpi di Polizia militarmente organizzati (Carabinieri e Guardia di Finanza), è stato introdotto solamente nell'ottobre 1999 (legge n. 380) e con alcune limitazioni, per cui la loro inclusione renderebbe il confronto irrilevante. Basti pensare che alla fine del 2001, oltre due anni dopo la promulgazione della legge, il personale femminile nelle Forze Armate ammontava a 70 unità su un totale di oltre 125 mila, nei Carabinieri a 8 unità su oltre 100 mila e nella Guardia di Finanza a 21 unità su 65 mila. Nondimeno, volendo accennare alla situazione delle donne nei Corpi di Polizia l'ingresso è iniziato, in concomitanza con la loro smilitarizzazione, nel 1981 nella Polizia di Stato, nel 1992 nella Polizia Penitenziaria e nel Corpo Forestale dello Stato, nel 2000 nei Carabinieri e nella Guardia di Finanza.

Tra i fattori più rilevanti che hanno favorito l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro, sono da annoverare sia i criteri di accesso meno arbitrari (concorsi pubblici) rispetto ad altri contesti, sia i modelli organizzativi che, contemplando un vasto sistema di tutele, consentono di conciliare maggiormente gli impegni della sfera lavorativa e di quella familiare.

Tavola 1
Dipendenti della P.A. per sesso e comparto - Anni 1994 e 2006
(valori assoluti)

COMPARTI	1994 2006					
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Aziende Autonome	34.909	4.439	39.348	33.599	2.410	36.009
Corpi di Polizia	296.599	12.978	309.577	311.319	2	0.379
Diplomatici e Prefetti	1.938	786	2.724	1.643	901	2.544
Enti di ricerca	12.089	6.297	18.386	11.454	8.466	19.920
Enti pubbl. non econom.	38.505	31.472	69.977	29.723	34.034	63.757
Forze Armate	126.341	0	126.341	136.432	910	137.342
Magistratura	7.228	2.510	9.738	6.442	3.987	10.429
Ministeri, Agenzie, Presidenza	163.838	127.669	291.507	128.176	128.502	256.678
Regioni, Auton. Locali	389.887	295.455	685.342	337.350	343.086	680.436
Scuola e A.F.A.M	288.949	749.513	1.038.462	270.996	886.956	1.157.952
Serv. San. Nazionale	309.320	380.892	690.212	275.701	449.584	725.285
Università	65.874	41.782	107.656	79.870	62.281	142.151
Totale	1.735.477	1.653.793	3.389.270	1.622.705	1.941.496	3.564.201

Fonte: elaborazione sul Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato

EVOLUZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE DAGLI ANNI SESSANTA IN POI

L'ingresso delle donne nella Pubblica amministrazione è iniziato in maniera apprezzabile fra gli anni Sessanta e Settanta, ma l'ampliamento significativo si è verificato nel quindicennio successivo.

L'esplosione demografica e l'istituzione della scuola media unica nel 1962 da un lato, la riforma sanitaria in prospettiva universalistica (legge 833/1978) dall'altro, hanno costituito le basi per la crescita dell'occupazione femminile avvenuta principalmente nei settori dell'istruzione e della sanità.

All'inizio degli anni '90 la presenza delle donne nel pubblico impiego è già consolidata. Nel 1994 sono quasi la metà dei dipendenti, quota che viene ampiamente superata escludendo i comparti delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia. Nel 2006 al netto di tali comparti le donne rappresentano circa il 62 per cento del

totale del personale. In realtà, la crescita non si è mai interrotta, neanche intorno alla metà degli anni Novanta, caratterizzati dalla crisi fiscale dello Stato e dal conseguente ridimensionamento del personale.

Sebbene si possa parlare in generale di femminilizzazione del pubblico impiego, esistono comunque differenze piuttosto marcate fra i comparti.

In primo luogo, l'occupazione femminile si concentra nel comparto della Sanità e soprattutto in quello della Scuola. Questo risultato deriva dalla peculiarità dei due comparti, nei quali operano figure professionali a tradizionale prevalenza femminile quali l'insegnante e il personale sanitario.

All'opposto si colloca il comparto delle Aziende Autonome, l'unico nel quale la quota femminile decresce nel tempo. Tale situazione sconta la composizione interna del comparto, costituito in larghissima parte dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco dove prevale l'occupazione maschile.

Nel corso degli anni il crescente inserimento nel lavoro impiegatizio ha portato le donne a diventare la maggioranza negli Enti pubblici non economici (in sostanza gli enti di previdenza), nelle Regioni ed Autonomie Locali e nei Ministeri. Più distanti, con una quota superiore al 40 per cento, si situano l'Università e gli Enti di ricerca, infine la Magistratura e i Diplomatici e Prefetti. In termini di variazioni percentuali i maggiori incrementi si sono peraltro registrati nella Magistratura, dove la quota femminile nel 2006 supera il 38 per cento del totale, nell'Università e negli Enti di ricerca.

UN'ANALISI GEOGRAFICA

La dimensione territoriale mostra come la femminilizzazione del pubblico impiego non si sia affatto realizzata in maniera omogenea.

Considerando il primo e l'ultimo anno del periodo esaminato, emerge che in tutti i comparti - ad eccezione della Magistratura e in parte degli Enti di ricerca - il Mezzogiorno presenta sistematicamente le incidenze più basse di personale femminile rispetto alle altre ripartizioni, anche se nel 2006 ha superato complessivamente la quota del 55 per cento. Nell'intervallo temporale considerato, inoltre, quasi tutti i comparti hanno sperimentato un incremento del divario della loro quota di occupazione femminile rispetto sia al dato nazionale, sia a quello delle altre aree del Paese.

La situazione appare particolarmente critica nelle Regioni ed Autonomie Locali e nella Sanità, i comparti che tradizionalmente producono servizi per la collettività: nel 2006 essi registrano nelle regioni meridionali una quota di occupazione

femminile più bassa rispettivamente di circa 25 e 22 punti percentuali rispetto al Nord. È sufficiente citare alcuni dati: nel 2006 nel comparto Regioni ed Autonomie Locali l'incidenza femminile sfiora il 60 per cento in Piemonte e Lombardia e supera il 63 per cento in Emilia Romagna, mentre risulta rispettivamente di 27,4 e di 29,6 punti percentuali in Campania e Calabria.

Il minore tasso di femminilizzazione del Mezzogiorno è il risultato di un duplice spiazzamento che le donne meridionali subiscono.

Da una parte il basso livello della domanda pubblica di servizi non consente di creare occupazione, che in questo settore è tipicamente femminile, dall'altra la concorrenza maschile è maggiore rispetto alle altre ripartizioni territoriali. Difatti nelle regioni meridionali il posto pubblico acquista un ruolo centrale nelle aspirazioni dei disoccupati di entrambi i sessi in quanto la Pubblica amministrazione si rivela il principale settore capace di assicurare stabilità e garanzie, vista l'assenza di una solida economia privata ed il sostanziale smantellamento dell'industria pubblica. Per tali ragioni buona parte dell'offerta meridionale - compresa quella maschile - preme sull'occupazione del settore pubblico che, per l'esiguità dei posti disponibili, si rivela affatto facile da conseguire.

In conclusione, nella prospettiva territoriale emerge una minore presenza femminile nel Mezzogiorno rispetto alle altre aree geografiche, come peraltro già avviene per il totale delle occupate, in particolare il Nord, spicca per una robusta e stabile sovrarappresentazione femminile, il Centro per una condizione di sostanziale equilibrio che si spezza nel 2006 a favore delle donne, mentre il Mezzogiorno si differenzia per una persistente sottorappresentazione, peraltro in crescita nel periodo considerato.

LA PRESENZA DELLE DONNE NELLA FRUIZIONE DI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ LAVORATIVA

Accennando alla situazione femminile nel comparto dei Corpi di Polizia, risulta che fra il 1994 e il 2006 la presenza delle donne nel mondo del lavoro cresce da 13 mila a poco più di 20 mila unità, ma il loro peso rimane comunque molto esiguo giacché passa dal 4,2 al 6,1 per cento del totale. Esse, inoltre, risultano concentrate nei livelli occupazionali medio-bassi: nell'ultimo anno nessuna di loro è presente fra i dirigenti nei livelli apicali e solamente 137 donne hanno raggiunto la fascia dirigenziale, un dato che corrisponde allo 0,7 per cento del personale femminile.

Guardando al lavoro non standard, ossia al personale assunto con contratti diver-

si dal tradizionale contratto a tempo indeterminato, tra il 1994 ed il 2006 esso è quadruplicato, giungendo nell'ultimo anno alle 432 mila unità.

L'incidenza dell'occupazione femminile oltrepassa sempre i due terzi del totale, tranne che nella seconda metà degli anni '90 quando la Pubblica amministrazione si è fatta carico dei lavoratori socialmente utili, composti in maggioranza da maschi.

Relativamente ai contratti a tempo determinato, la loro traiettoria ascendente è stata alimentata sia dall'introduzione di elementi di flessibilità nei rapporti di lavoro del pubblico impiego sia, soprattutto nel più recente periodo, dall'introduzione dei blocchi alle assunzioni di personale a tempo indeterminato previsti dalle leggi finanziarie.

Nel complesso, l'incidenza del lavoro a tempo determinato è cresciuta di quasi tre volte e mezzo, da 3,7 a 12,7 punti percentuali, con punte ancora più elevate nelle Aziende Autonome e nell'Università. Questi incrementi sono dovuti nel primo caso al livello estremamente basso di partenza, nel secondo alla forte crescita negli ultimi anni della categoria dei professori a contratto.

Nonostante nel corso degli anni l'incremento sia stato più sostenuto per la componente maschile, la quota di donne con contratti a tempo determinato nel 2006 è ancora notevolmente superiore a quella degli uomini. Nell'ultimo anno il comparto con l'incidenza più elevata è la Scuola (21,6 per cento), seguito dagli Enti di Ricerca con quasi un dipendente su cinque e dall'Università.

Relativamente alla tipologia di lavoro a tempo parziale, invece, che non viene considerato una tipologia di contratto di lavoro non standard, data la sua marginale atipicità consistente in un regime orario particolare e non in un particolare tipo di contratto, si evidenzia che il personale in regime di part-time nella Pubblica amministrazione, per la quasi totalità, ha un contratto a tempo indeterminato.

Nel 2006 su oltre 156 mila dipendenti a tempo parziale, solamente 600 avevano un contratto a tempo determinato. A differenza del settore privato, dove una buona parte del part-time è di natura involontaria, poiché lo ha chi non è riuscito a trovare un'occupazione simile a tempo pieno, (e nel 2006 questo gruppo rappresentava circa il 40 per cento del totale dei lavoratori dipendenti a tempo parziale), nella Pubblica amministrazione, al contrario, è di tipo volontario in quanto utilizzato come strumento di conciliazione tra gli impegni lavorativi e i carichi familiari.

Il part-time, progressivamente cresciuto dalla seconda parte degli anni Novanta, è ampiamente utilizzato dalle donne che nel 2006 rappresentano l'85 per cento del totale degli occupati con questo tipo di contratto.

Il comparto del Servizio Sanitario Nazionale detiene un duplice primato: la più elevata incidenza dell'occupazione femminile (oltre il 94 per cento) e il più alto livello di lavoratori a orario ridotto.

La quota del personale con contratto a tempo parziale è passata dallo 0,4 per cento del 1994 al 5,1% del 2006, per le donne dallo 0,6% a circa il 7 per cento. È un dato comunque distante dalla quota del 13,5 per cento che emerge per lo stesso anno dall'indagine sulle forze di lavoro con riferimento agli occupati dipendenti dell'intera economia, peraltro una incidenza fra le più basse in ambito europeo.

SEGREGAZIONE FEMMINILE

Analizzando le opportunità di carriera al femminile e, conseguentemente, la segregazione occupazionale che investe le donne, occorre prioritariamente definire quest'ultima come fenomeno complesso che nasce dalla combinazione di stereotipi culturali e rigidità dei contesti organizzativi. Il loro intreccio genera in maniera più o meno esplicita forme di discriminazione o di esclusione verso le donne presenti nel mercato del lavoro perché, incidendo sugli orientamenti e sulle scelte formative, condiziona gli sbocchi occupazionali e i tragitti lavorativi delle donne. Peraltro, in talune occasioni possono presentarsi anche forme di autodiscriminazione, che dipendono dal radicamento culturale dei differenti ruoli sociali tradizionalmente ricoperti da uomini e donne.

Nell'intera economia, non solo nella Pubblica amministrazione, le donne sono fortemente sovrarappresentate nel settore dell'Istruzione e sanità - dove peraltro ricade una porzione considerevole dell'attività della Pubblica amministrazione - e in misura minore negli altri servizi, sono lievemente più presenti in agricoltura mentre risultano sottorappresentate nelle altre attività economiche, in maniera particolare nelle costruzioni.

Il lieve incremento dell'indice totale è il risultato dell'accentuazione della segregazione femminile in tutti i settori, tranne che nell'agricoltura, che d'altronde è quello che si caratterizza per il minor numero di occupati.

Accertato che nella P.A. la segregazione occupazionale è nettamente inferiore rispetto all'intera economia, emerge una differenziazione della presenza femminile nei vari settori pubblici: le donne, infatti, risultano sottorappresentate nelle Aziende Autonome, nei Diplomatici e Prefetti e fra la Magistratura; di contro sono sovrarappresentate nella Scuola e nella Sanità e, in misura inferiore, negli Enti pubblici non economici, nei Ministeri e nelle Regioni ed Autonomie Locali.

L'apporto più rilevante al livello di segregazione complessiva è fornito, per ragioni opposte, dai comparti delle Aziende Autonome, della Scuola e del Servizio Sanitario Nazionale.

Il primo si distingue per essere un comparto prettamente maschile, come più volte ricordato, tanto da fornire in assoluto il contributo più elevato che, d'altra parte, mostra un ulteriore peggioramento della condizione femminile nel passaggio dal 1994 al 2006.

Il considerevole e persistente peso delle lavoratrici nei comparti della Scuola e del Servizio Sanitario Nazionale, al contrario, è il risultato della concentrazione delle donne nelle professioni di insegnante e di infermiera. Gran parte dei servizi sanitari, educativi e assistenziali erogati dallo Stato, infatti, rappresentano la professionalizzazione di quelle attività di educazione e di cura che un tempo venivano espletate all'interno della famiglia, quasi esclusivamente dalle donne.

Si tratta di professioni che in letteratura sono state definite congeniali al modo di produzione femminile (Prokop 1978).

Nel periodo considerato progressi sul fronte della segregazione si sono invece registrati nei comparti Enti di ricerca, Enti pubblici non economici, nei Diplomatici e Prefetti e in misura consistente nella Magistratura. In particolare, la minore presenza delle donne fra i giudici sconta ancora il loro tardivo ingresso nel comparto, dovuto a norme che le escludevano dalla carriera giudiziaria. Questi vincoli furono rimossi dalla legge 66/1963, che consentì alle donne l'accesso a tutte le cariche e agli impieghi pubblici, compresa la Magistratura (ma non in quella militare, per la quale il divieto fu rimosso nel 1989) e la carriera diplomatica. Basti pensare che alla fine del 1976 le magistrature erano 250, solamente il 3,3 per cento del totale, mentre trenta anni dopo rappresentano il 38,2 per cento dei giudici.

Il settore pubblico, come visto, ha quindi favorito l'accesso delle donne nella propria organizzazione. Si tratta ora di verificare se ha offerto loro anche pari opportunità di carriera, a tal proposito si evidenzia un generale miglioramento del posizionamento delle donne nei livelli dirigenziali - e quindi decisionali - della Pubblica amministrazione.

La segregazione femminile infatti decresce in tutti i comparti, tranne che nell'Università e nella carriera diplomatica e prefettizia. Nel 2006 le donne riescono a recuperare molte posizioni, specie negli Enti pubblici non economici, nei Ministeri, nelle Regioni ed Autonomie Locali e infine nella Magistratura, dove le donne passano da una sottorappresentazione nel 1994 ad una situazione di sovrarappresentazione nel 2006.

Appare emblematica invece la situazione nel comparto della Scuola, tradizionale bacino occupazionale femminile. Un comparto che nel 2006 registra un'inciden-

za femminile del 76,6 per cento e al contempo esprime solamente il 40 per cento di dirigenti donne.

In definitiva nella Pubblica amministrazione, a fronte di una composizione del personale a maggioranza femminile, si registra una presenza ancora minoritaria delle donne nei livelli dirigenziali. I processi di trasformazione che stanno attraversando il settore pubblico evidentemente non riescono ancora a scalzare una cultura organizzativa basata sul legalismo che privilegia, come criterio per le progressioni di carriera, l'anzianità di servizio piuttosto che il merito e il raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento al 2006, la significativa diminuzione della segregazione si è riscontrata nella maggioranza dei comparti, con la vistosa eccezione delle Aziende Autonome. I progressi più consistenti sono stati registrati dai comparti dei Diplomatici e Prefetti, nonostante la prima ambasciatrice sia stata nominata solamente nel 2005, nonché dalla Magistratura dove, fra il 1994 e il 2006, le donne che hanno raggiunto una posizione apicale sono passate da zero a 8.635.

Un netto progresso si è registrato anche nelle Regioni ed Autonomie Locali, negli Enti pubblici non economici e nei Ministeri.

Il quadro generale che emerge denota apprezzabili progressi rispetto alla decade precedente, ma conferma per le donne la presenza, in alcuni comparti della P.A., di ostacoli all'accesso alle posizioni poste ai vertici della piramide gerarchica.

Le discriminazioni verso le donne appaiono peraltro sempre meno giustificate anche alla luce del livello di istruzione, in continua crescita e mediamente più elevato dei maschi.

SITUAZIONE IN INAIL

La Pubblica amministrazione, a conferma della sua caratteristica di canale privilegiato per l'impiego delle donne, manifesta la sua potenzialità anche all'interno di un ente come l'INAIL dove, avuto riguardo ai dati comunicati dall'Istituto al Dipartimento per le Pari Opportunità e relativi all'anno 2009, emerge che il 58,2% dei dipendenti a tempo pieno ed indeterminato è donna. Andando ancor più nello specifico emerge che, ad utilizzare uno strumento di buona conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli di cura della famiglia, ossia il part time con riduzione oraria inferiore al 50%, è, per il 75% dei dipendenti, donna assunta con contratto a tempo indeterminato; mentre ad utilizzare il part time con riduzione oraria superiore al 50%, sono, per ben l'89,6% del personale, le impiegate con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Dai dati che emergono in una recente indagine compiuta dalla Direzione Centrale Risorse Umane e riferita all'anno 2010 risulta che i dipendenti maschi con meno di 30 anni sono il 33% circa, donne il 14%, il personale tra i 31-40anni uomini 34% donne 65%, 41-50 anni il 47% uomini il 52% donne, i dipendenti oltre i 50 anni sono, per il 43% uomini e per il 57% donne.

Nell'ambito dei lavoratori a tempo indeterminato che hanno la necessità di armonizzare la propria vita lavorativa con quella familiare e personale, risultano essere sempre le donne coloro che maggiormente fanno ricorso a strumenti di flessibilità quale per esempio il Telelavoro. Vi ricorre infatti l'85,7% delle lavoratrici.

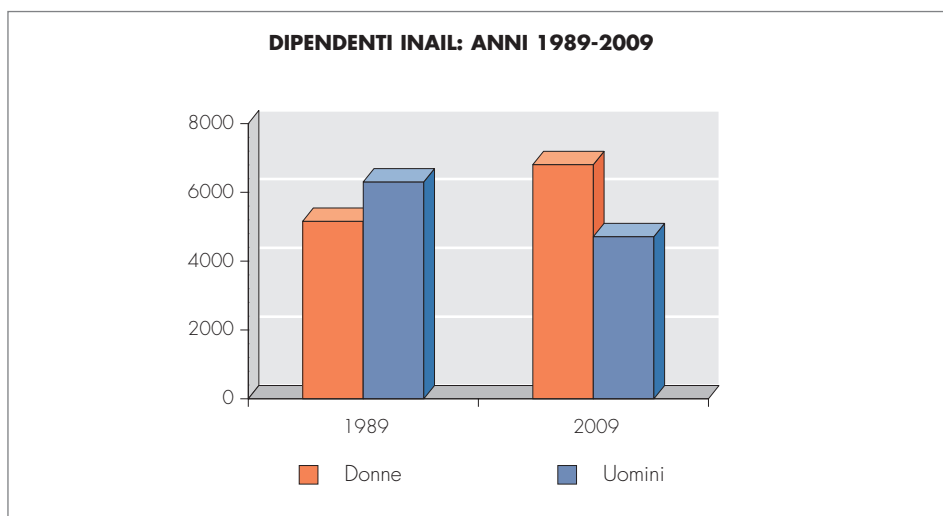
Volgendo lo sguardo al personale impiegato in INAIL e assunto con contratto a tempo determinato, il 51,7% è donna. In quest'ultimo ambito non si registrano utilizzazioni, né da parte di uomini né di donne, di altri strumenti di flessibilità. Il noto "tetto di cristallo" non è stato sfondato neppure all'interno del nostro ente dove solo il 30% delle impiegate ricopre un posto apicale nella Dirigenza e solo nella fascia d'età oltre i 50 anni, al contrario non si registra nessuna presenza femminile, tra i dirigenti di I fascia, al di sotto dei 50 anni.

Il dato migliora se consideriamo la percentuale di donne tra i Dirigenti di II fascia. Qui è donna il 40% del personale di età compresa tra i 31-40 anni; mentre è del 42,5% la percentuale delle donne Dirigenti di II fascia di età compresa tra i 41-50 anni e del 32,3% quella delle ultracinquantenni.

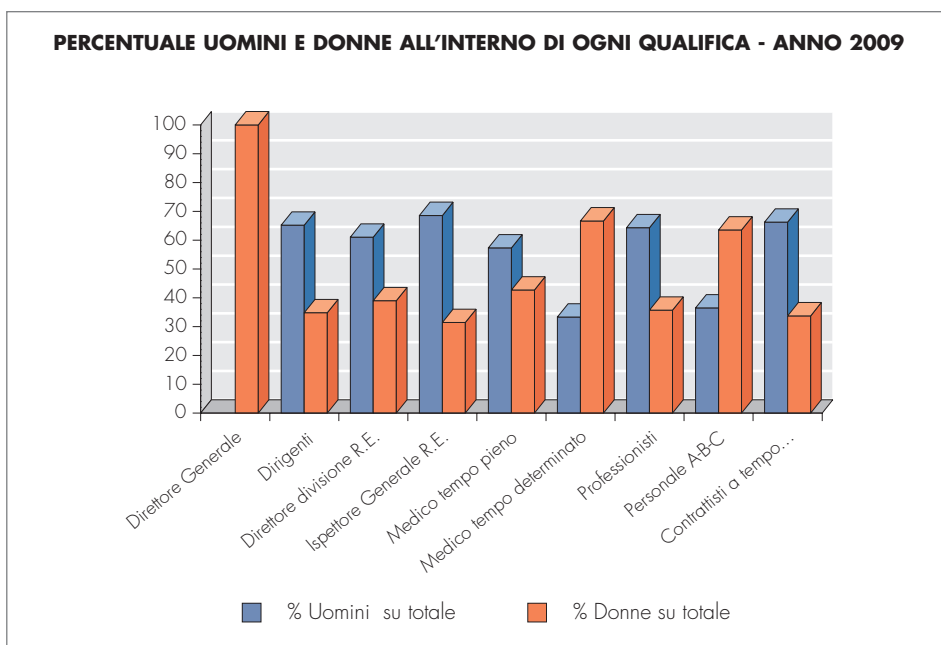
Analisi dei dati del personale femminile

Obiettivo del presente capitolo è quello di analizzare l'evoluzione della presenza femminile all'interno dell'INAIL, nei vari livelli e qualifiche professionali. I dati disponibili si riferiscono agli anni 1989, 1991 e all'intero periodo 2002-2009, per cui lo studio effettuato dà una buona idea dei cambiamenti nel ventennio. Le analisi effettuate si distinguono in analisi di lungo periodo (l'intero ventennio) e di breve periodo (gli ultimi anni), queste ultime molto più dettagliate grazie alla quantità e precisione dei dati forniti dalla Direzione Centrale Risorse Umane.

Nel 1989 il totale dei presenti al 31 dicembre ammontava a quasi 12mila unità, precisamente 11.967. La composizione per sesso era favorevole per gli uomini: 56,9% contro il 43,1% di donne. A qualsiasi livello e in qualsiasi qualifica la presenza maschile superava quella femminile, e più alta era la posizione occupata maggiore era lo squilibrio: il Direttore generale era un uomo e i dirigenti erano per l'89,9% uomini. Ai livelli più bassi, invece, ad esempio al quarto e al sesto, si riscontrava una maggiore presenza femminile, rispettivamente pari al 67,6% e al 58,3%, nel complesso circa 2.000 donne.

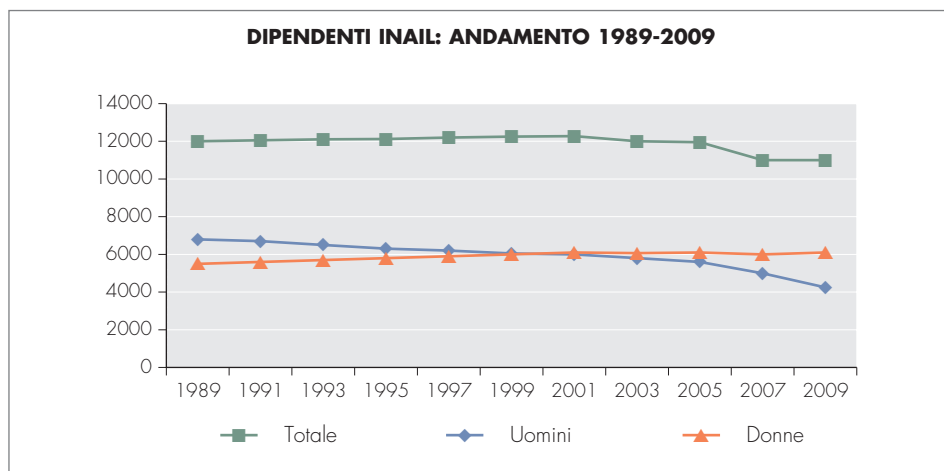


Dopo 20 anni la situazione all'Istituto si è completamente capovolta: il 57,2% del personale è donna. Nonostante il Direttore generale nel 2009 sia donna, le alte cariche sono però sempre occupate da uomini, anche se le quote sono molto cambiate negli anni. La quota femminile nelle posizioni dirigenziali è passata dal 10,1% al 37,2%, nelle qualifiche professionali è pari al 35,7% e nell'attuale posizione economica "C" la quota femminile è addirittura pari al 65,9%. Di passi in avanti ne sono stati fatti, ma la strada da percorrere è ancora lunga.



Analizzando il complesso del personale nel ventennio, si è passati dalle 11.967 unità del 2002 alle 11.018 del 2009, con un calo pari a -7,9%, in controtendenza rispetto all'andamento dell'occupazione nazionale che invece è aumentata del 10,9% dal 1993 al 2009 (dati Istat), passando da 20.764.712 a 23.024.992. La componente femminile è passata da 7.365.635 nel 1993 a 9.235.767 nel 2009 con un incremento del 25,4% e passando da una quota del 35,5% nel 1993 a 40,1% nel 2009.

Dai dati della Ragioneria Generale dello Stato, in particolare dal Conto annuale, si evince che nel lavoro pubblico la percentuale delle donne sul totale dei dipendenti nel 2009 ha oltrepassato il 55%, perfettamente in linea con quanto si verifica all'INAIL.

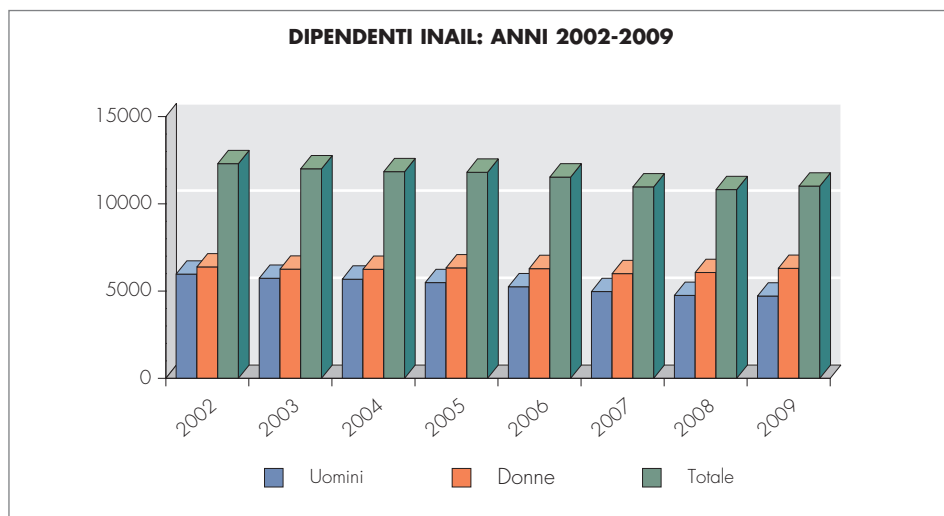


Il grafico è stato ottenuto perequando i dati disponibili riferiti agli anni 1989, 1991 e all'intero periodo 2002-2009.

Analizzando il periodo 2002-2009, il calo registrato è pari al 10,4%, principalmente a carico della componente maschile, pari a -20,4%, passando da 5.919 unità nel 2002 a 4.714 unità nel 2009. Il numero di donne all'Istituto è sostanzialmente stabile: 6.384 nel 2002 e 6.304 nel 2009, con un decremento dell'1,3%.

Totale presenti al 31 dicembre degli anni 2002-2009

Qualifica	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRETTORE GENERALE	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
DIRIGENTE II FASCIA	174	74	168	74	162	74	158	72	139	67	131	64	124	70	113	66
DIRIGENTE I FASCIA	28	2	25	2	25	2	27	5	27	4	22	4	16	6	20	5
DIRETTORE	61	33	58	31	53	28	50	28	47	39	47	32	40	29	36	23
DIVISIONE R.E. (ex art. 15)	144	44	119	42	105	39	85	35	59	26	41	19	34	17	24	11
ISPETTORE GENERALE R.E. (ex art. 15)	94	36	94	37	91	36	91	36	90	36	86	36	77	36	74	34
MEDICO II FASCIA	240	200	238	198	239	198	242	202	238	203	235	202	237	201	234	198
MEDICO I FASCIA	165	117	161	117	160	117	158	117	152	115	146	115	139	113	134	110
PROFESSIONISTI LEGALI	272	84	271	83	274	90	271	91	267	91	258	89	253	89	237	96
ALTRI PROFESSIONISTI	107	145	105	143	102	141	99	141	88	124	82	17	532	541	479	501
POSIZIONE ECONOMICA C5	789	679	748	652	708	619	667	585	871	796	856	834	339	441	327	429
POSIZIONE ECONOMICA C4	767	1.065	847	1.146	854	1.222	834	1.206	569	939	639	1.182	657	1.349	611	1.311
POSIZIONE ECONOMICA C3	923	1.943	806	1.774	743	1.680	714	1.667	638	1.618	433	1.241	365	1.136	347	1.164
POSIZIONE ECONOMICA C2	62	161	64	163	80	196	106	315	114	382	96	342	395	815	391	758
POSIZIONE ECONOMICA C1	1.006	1.340	976	1.327	953	1.341	932	1.350	897	1.357	858	1.326	499	715	645	1.094
POSIZIONE ECONOMICA B	20	4	14	2	308	123	309	131	300	128	295	129	287	124	286	119
POSIZIONE ECONOMICA A	1.066	457	1.057	463	743	338	740	347	752	362	743	369	756	379	754	384
CONTRAATTISTI a tempo indeterminato	5.919	6.384	5.752	6.254	5.601	6.244	5.484	6.328	5.249	6.287	4.969	6.001	4.751	6.061	4.712	6.304



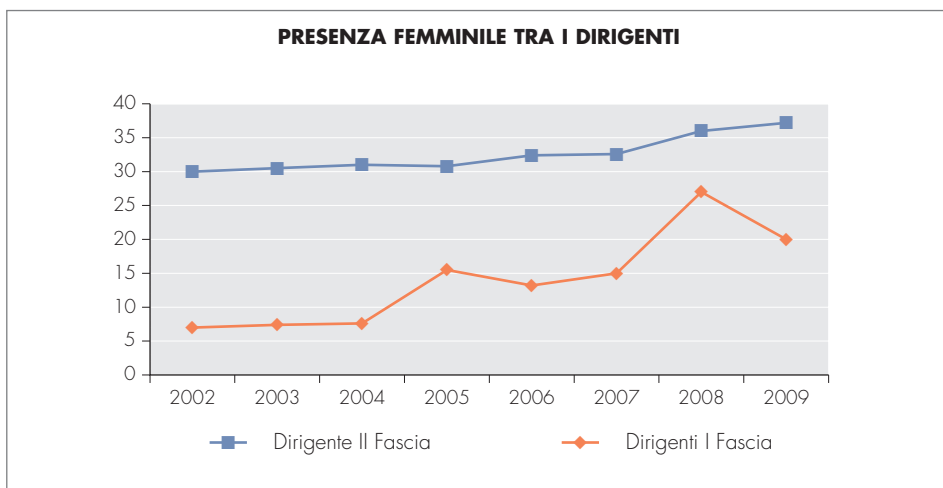
Nelle posizioni dirigenziali il calo è stato del 26,5%, precisamente 70 uomini e 4 donne. Nel dettaglio, ci sono 8 donne in meno tra i dirigenti di seconda fascia, 3 in più tra quelli di prima fascia e 1 nella posizione di Direttore generale.

I medici sono diminuiti del 5,3% nel complesso, le donne dell'1,7% - passando da 236 a 232.

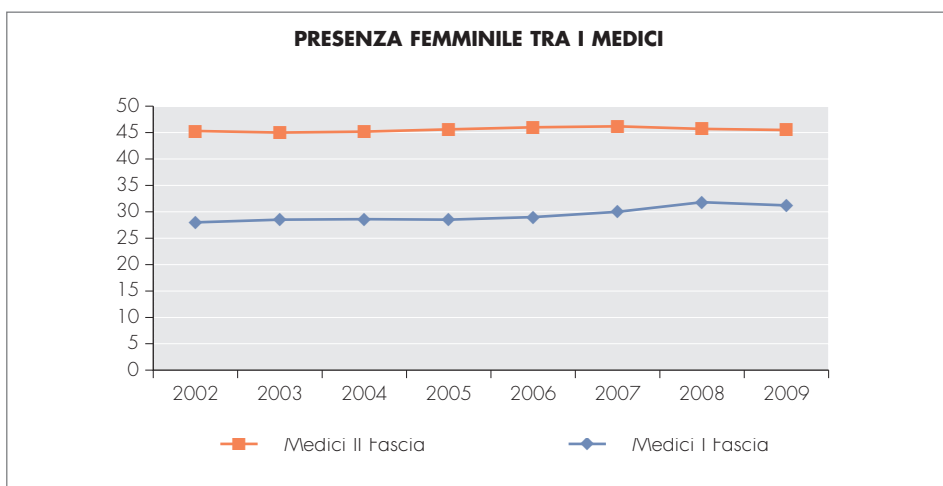
Per quanto riguarda i professionisti, invece, la diminuzione è stata pari al 9,6% nel complesso, -15,1% per gli uomini e +2,5% per le donne. Se nel 2002 i professionisti donne erano pari al 31,5% del totale, ora siamo arrivati al 35,7%.

Le posizioni economiche A-B-C, che nel 2009 interessano il 76,8% del personale (contro il 73,2% del 2002), hanno visto diminuire del 6,1% il numero di impiegati, diminuzione da imputare al solo genere maschile.

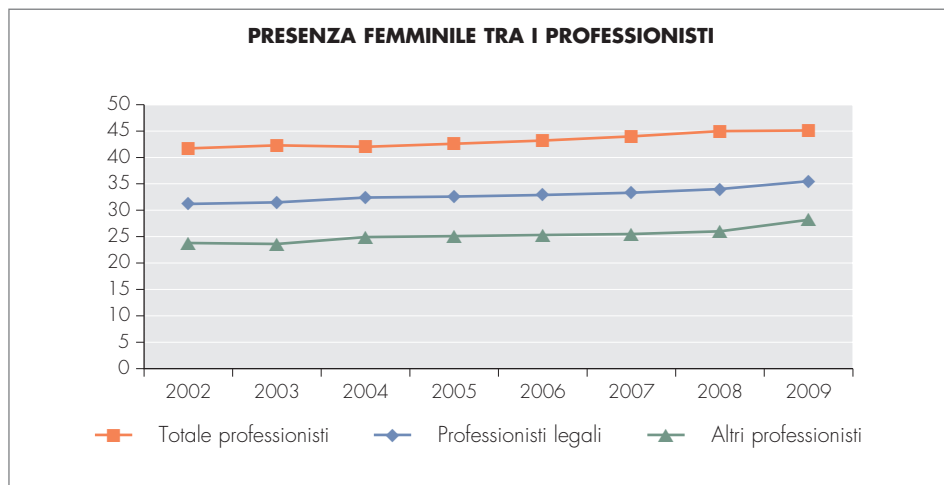
L'analisi della presenza femminile nei vari livelli professionali, in termini relativi, mostra un incremento nelle classi dirigenziali, precisamente da una quota del 6,7% nel 2002 per i dirigenti di prima fascia, si passa al 20% nel 2009, e dal 29,8% per i dirigenti di seconda fascia nel 2002 si passa al 36,9% nel 2009. In valori assoluti, le donne dirigenti di seconda fascia passano da 74 a 66, quelle di prima fascia passano da 2 a 5.



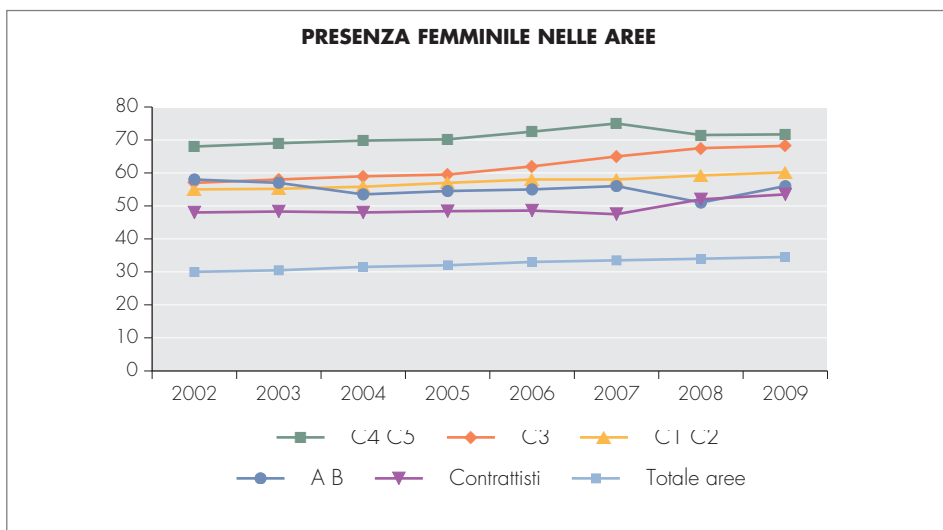
La presenza femminile tra i medici non è molto cambiata nel corso degli anni: si mantiene su valori più alti rispetto ai dirigenti, nel complesso superiore al 40%. Più nel dettaglio, per i medici di prima fascia la percentuale supera il 45% per tutto il periodo preso in esame, mentre per i medici di seconda fascia passiamo dal 27,7% del 2002 al 31,5% del 2009. Nel 2009 sono nel complesso 232 su 540.



Tra i professionisti le donne sono una su tre, nonostante il piccolo incremento dal 31,5% al 35,7% negli ultimi otto anni: nel 2009 sono 206 su 577. Molto diversa, all'interno delle diverse professioni, la composizione per sesso, in particolare per i legali per cui la presenza femminile varia dal 41,5% del 2002 fino a raggiungere il 45,1% nel 2009.



Un discorso a parte merita il personale delle aree che costituisce l'87% dell'organico dell'Istituto, contando 9.602 persone nel 2009. Nel complesso la presenza femminile è passata dal 55% del 2002 al 60% nel 2009. La maggiore presenza femminile si riscontra per le posizioni economiche C1 e C2, che nel 2009 raggiunge il 72,3%. Man mano che si sale di livello, però, la percentuale diminuisce: è pari al 68,2% per la posizione C3 e 53,6% per le posizioni C4 e C5, sempre nel 2009. Percentuali che sono comunque salite, visto che nel 2002 erano rispettivamente pari a 58,1% e 47,9%. In valore assoluto il maggiore incremento è stato per il livello C3: si è passati da 1.065 a 1.311, circa 250 unità in più. Infine, tra i contrattisti, bassa è la presenza delle donne: 30% nel 2002 che sale al 33,7% nel 2009.



Altra figura professionale presente in Istituto è quella degli Ispettori generali, che però, numericamente, si è ridotta a più di un quinto, passando dalle 188 unità del 2002 alle 35 del 2009. La componente femminile, pur diminuendo in valore assoluto, ha assunto negli ultimi otto anni un peso crescente, passando dal 23,4% al 31,4%. In conclusione, si può affermare che nell'ultimo ventennio la presenza femminile nell'Istituto è notevolmente aumentata, passando dal 43% al 57% del complesso del personale, molto vicino all'obiettivo posto dalla strategia di Lisbona di portare l'occupazione femminile almeno al 60%.

Tale quota, all'interno delle singole posizioni economiche, si raggiunge solo per i livelli più bassi.

Si conferma quindi la necessità di continuare a percorrere la strada già intrapresa, al fine di sostenere la crescita professionale delle donne all'interno dell'INAIL.

Comunicazione

La comunicazione pubblica ha un ruolo di sempre maggiore responsabilità nel sostenere il cambiamento sociale, nel promuovere comportamenti corretti, nell'abbattere pregiudizi e preconcetti.

Negli ultimi anni la comunicazione ha anche assunto un ruolo fondamentale come fattore di successo, per la sostenibilità, per la visibilità dei processi, dei valori, delle relazioni (pubblicità commerciale, comunicazione istituzionale, sociale, politica).

Appare quindi strategico investire nell'area "comunicazione e pari opportunità" allo scopo di individuare i mezzi, i canali e le modalità idonee a favorire l'individuazione e la crescita di modelli comunicativi ispirati ad una costante attenzione alle differenze di genere e ai principi di pari opportunità.

Queste considerazioni hanno maggior valore se si pensa che, le istituzioni spesso comunicano non tenendo presente che si stanno rivolgendo a uomini e donne e per lo stesso motivo dovrebbero evitare rappresentazioni stereotipate dei due generi.

L'attenzione al genere, che tanta importanza riveste nella comunicazione, è ancora ben lontana dall'essere applicata ovunque.

È per questo che negli ultimi anni sono stati pubblicati bandi per la presentazione di progetti, finalizzati a sostenere politiche di genere e a dare un significativo contributo alla diffusione di una comunicazione istituzionale orientata alle pari opportunità. I progetti che sono stati presentati, hanno prodotto linee guida e/o raccomandazioni finalizzate alla diffusione della cultura di genere, incentivazione della presenza femminile nel mercato del lavoro, sostegno e sviluppo della creatività femminile, e promozione di un nuovo ruolo della donna nella nostra società.

Stando così le cose, diventa inderogabile che la strategia comunicativa dell'Ente faccia proprio il concetto di "comunicazione di genere" e che rappresenti entrambi i sessi attraverso logiche di genere, ispirandosi a target reali.

In effetti la comunicazione istituzionale deve comunicare valori, favorire nuovi atteggiamenti e comportamenti sociali, essere efficace e promuovere un cambiamento culturale contrario alle discriminazioni e agli stereotipi di genere, come suggerito nella Piattaforma d'Azione di Pechino approvata dalla Conferenza Mondiale sulle donne nel 1995.

Anche all'INAIL, il Comitato per le pari opportunità ha sollecitato da tempo alla Direzione Centrale Comunicazione l'inserimento di una "lettura di genere" nei propri piani annuali, al fine di evitare che la sensibilizzazione alle tematiche di pari opportunità sia solo frutto di un'attenzione personale del singolo dirigente, per diventare invece condizione stabile e strutturata.

Il Comitato attraverso la realizzazione del progetto "Eowyn" ha voluto destinare grande attenzione alla comunicazione, quale strumento principe attraverso il quale veicolare messaggi che possono favorire il cambiamento di modelli culturali e di stili di vita e indirettamente favorire l'innovazione nella P.A. Si è provveduto quindi ad articolare un vero piano strategico, dal titolo "**Comunicare le 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 profuso, tanti progetti realizzati, una miriade di iniziative riconosciute e valorizzate all'esterno sono rimaste spesso poco conosciute e non veicolate all'interno dell'Ente.

L'obiettivo costante, ma 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.

Le linee guida avrebbero dovuto rappresentare una sorta di codice di autodisciplina per la comunicazione dell'INAIL, per poter divenire patrimonio anche per altri Enti simili.

Si auspicava, anche, che potessero diventare parte importante e strumento per la predisposizione di campagne di sensibilizzazione e campagne istituzionali che si basassero sul riconoscimento dell'identità di genere, non tanto per "tutela" delle donne, considerate "fascia debole", bensì come dovuta attestazione della nascita di un "linguaggio" comprensibile da tutte e da tutti e, quindi, non discriminatorio per nessuno.

Anche nella comunicazione istituzionale, l'obiettivo è quello di avvicinare l'istituzione all'utente uomo (ora sempre più spesso utente donna) ed è sempre più necessario comunicare in maniera trasversale a entrambi i generi, in quanto entrambi comunicano con noi e non è solamente una questione linguistica: ciò consentirebbe di promuovere un'effettiva cultura di parità all'interno delle singole amministrazioni e tra queste e le proprie utenze.

La diffusione della cultura di pari opportunità, attraverso la comunicazione, è estremamente importante.

La comunicazione di genere può intervenire positivamente sui comportamenti discriminatori all'interno del luogo di lavoro, attraverso l'adozione di stili virtuosi che pongono ognuno di noi di fronte alla differenza di genere, in tutte le sue sfaccettature, facendoci vivere in maniera normale anche il confronto con donne che ricoprono ruoli professionali scarsamente femminilizzati.

Il Comitato quindi, grazie anche ad una massima sensibilità dimostrata dai responsabili della comunicazione, ha inciso sulla scelta specifica di alcune campagne pubblicitarie quali:

- **“assicurazione delle casalinghe”** dove l'inserimento di figure maschili, in un ruolo che è solitamente appannaggio delle donne, ha saputo scalfire stereotipi fin troppo cristallizzati;
- **“lotta al lavoro nero”** che vede figure femminili tra quelle che hanno diritto a far emergere il proprio lavoro dando a quest'ultimo una “dignità” che viene genericamente riconosciuta solo al lavoro maschile.

Certo molto rimane ancora da fare, ma si sa che la cultura si muove lentamente, l'importante è non demordere.

All'interno, il Comitato ha operato su diversi filoni comunicativi quali:

- il Sito internet che, inaugurato con una veste grafica abbastanza semplice, si ripropone ora, a seguito di un globale riordino del sito internet dell'INAIL, con un look completamente nuovo. La nuova versione del sito ha tenuto conto dello sviluppo di questo strumento privilegiato di comunicazione, quindi particolare importanza è stata data alle informazioni più significative sulla attività svolta e progettata perché potesse divenire patrimonio di tutti, ma ha anche messo a disposizione la normativa più importante in materia di pari opportunità per poterla divulgare sensibilizzando così il personale sui propri diritti;
- funzione comunicativa hanno avuto anche i Protocolli che via via sono stati siglati dall'INAIL con il Dipartimento per le Pari Opportunità, con la Consigliera Nazionale di Parità, con la Regione Toscana e con il Forum PA, in quanto hanno veicolato le iniziative intraprese e consolidato anche il ruolo che il Comitato INAIL ha assunto quale realizzatore di “best practice” all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel sito del CPO appare particolarmente interessante la sezione bibliografica nella quale sono presenti sia saggi scritti da donne o riguardanti donne, sia volumi che approfondiscono temi afferenti la differenza di genere, utili a studiosi della materia e quindi a organismi analoghi al nostro.

- il progetto “flussi comunicativi” con l'Amministrazione, che nasce tra l'altro

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.

Infatti, se è vero, com'è vero, che il Comitato non è un sindacato trasversale, ma è un necessario interlocutore dell'Amministrazione, lo stesso deve essere coinvolto a monte dei processi decisionali, consentendogli di svolgere correttamente le proprie funzioni.

Per ovviare alle criticità dei flussi comunicativi, si è fatto ricorso alla stesura di 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 che il Comitato interviene, 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 circolare inoltre viene dedicata una parte specifica a "rapporti funzionali e flussi operativi con le strutture centrali", proprio per dirimere ed ottimizzare gli interventi con le strutture, specificando il supporto che le Direzioni Centrali sono chiamate a dare e le attività nelle quali devono coinvolgere il Comitato.

Il progetto che si consegna al futuro è quello di intervenire aggiornando, se necessario, la circolare 62\2002 che, peraltro, ad oggi è l'unica sull'argomento presente nella P.A., ridisegnando flussi lavorativi scorrevoli e adeguati al rispetto del ruolo di ciascun soggetto e all'evoluzione organizzativa dell'Ente.

Al Comitato, dall'esterno, è stato riconosciuto un ruolo molto importante quasi di capofila per gli altri Comitati e non solo delle PP.AA., e proprio per questo è stato spesso coinvolto in convegni su varie tematiche e la sua collaborazione è richiesta dalle Università e da aziende private che intendono replicare nelle proprie realtà progetti attuati con successo presso l'INAIL (IEP, ELIS).

Da molti anni ormai il Comitato collabora con il Forum PA nei progetti che vengono attivati e che coinvolgono direttamente o indirettamente le risorse umane ed è presente anche nell'evento annuale citato dal cui "palcoscenico", così importante per la Pubblica Amministrazione, il CPO INAIL ha proposto innovazioni normative che sono poi state accolte e diventate parte integrante del lavoro del Comitato. Sono state realizzate alcune pubblicazioni in maniera autonoma o talora in collaborazione con altri organismi.

Tra queste si ricorda:

- **“Quando arriva un bambino”**, raccolta di normative nazionale e interna relativa alla tutela della maternità.
- **“Opportunità salute”**, con informazioni dettagliate sulle neoplasie più diffuse e sui centri di sanità pubblica presso i quali è possibile effettuare i test di screening.
- **“Donna salute e lavoro. La lavoratrice in gravidanza”**, raccolta della normativa vigente e analisi dei profili di rischio dei comparti e delle lavorazioni in cui le donne sono maggiormente occupate. Particolare attenzione è rivolta alla prevenzione della patologia della riproduzione.
- **“Genere e stress lavoro-correlato due opportunità per il Testo Unico”**, raccoglie indicazioni, riflessioni e informazioni utili all'applicazione in ottica di genere del Testo Unico.
- **“Guardare lontano 2005”**, relazioni sul programma svolto nel 2005.
- **“Guardare lontano 2006”**, programma predisposto per diffondere una cultura di valorizzazione delle differenze di genere in INAIL.
- **“La donna e il lavoro”**, raccolta di poesie promossa da Anmil in collaborazione con INAIL.
- **“Donne e lavoro”**, raccolta di fotografie che illustrano lo spaccato della vita lavorativa delle donne, conseguente ad un concorso promosso da AMNIL con INAIL.
- Il CD **“Pari sarà lei!”**, strumento di autoformazione sui temi della parità di trattamento e di opportunità. Questo prodotto, particolarmente innovativo, è stato utilizzato da molte amministrazioni pubbliche, proprio quale strumento formativo sulle tematiche di gestione delle risorse umane.

Tutti i prodotti realizzati, sono stati il frutto di un impegno profuso dai componenti del Comitato e dalle Strutture che lo hanno sostenuto, nel comune obiettivo di intervenire positivamente sulle condizioni di lavoro di donne e uomini.

In conclusione: qualsiasi attività, se non adeguatamente comunicata rischia di rimanere senza alcun effetto.

Qualsiasi attività il Comitato possa promuovere o predisporre, rischia di avere vita brevissima se non è partecipato dalle donne e dagli uomini a cui è destinato. Per questo l'attività del Comitato ha la necessità di essere sostenuta, spiegata, diffusa. In sintesi, “comunicata”.

Prevenzione

Qualsiasi attività umana, compresa anche quella lavorativa, può nascondere rischi da cui possono derivare danni fisici o psichici tali da determinare alterazioni più o meno gravi della salute.

I rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sono classicamente distinti in rischi per la sicurezza, o rischi di natura infortunistica responsabili del verificarsi di incidenti o infortuni, in rischi per la salute, dovuti a lavorazioni o mansioni che possono determinare la esposizione a fattori nocivi di natura chimica, fisica o biologica e in rischi trasversali, derivanti dalla cosiddetta "organizzazione del lavoro" dovuti alla alterazione dell'equilibrio tra lavoratore/lavoratrice e ambiente di lavoro.

Lo studio dei rischi per la salute presenti nell'attività lavorativa si è storicamente basato sul presupposto che, a parità di mansioni, gli effetti sull'organismo umano fossero uguali per gli uomini e per le donne. Studiandone i meccanismi di azione ed osservandone le conseguenze, si può ormai affermare che il concetto di "lavoratore" neutro è una pura astrazione potendo essere invece le diversità biologiche, legate al genere, determinanti sulla azione e quindi sugli effetti di tutti i rischi.

Infatti, secondo alcuni autori, "le differenze biologiche di genere" possono essere considerate addirittura come "fattori causali" e, per alcuni aspetti, "preponderanti" nel determinismo delle risposte differenziate di uomini e donne agli "stimoli avversi del lavoro". La diversa morbilità dell'organismo femminile, può essere inoltre imputata anche alle misure preventive usualmente adottate che essendo tarate su un lavoratore medio di sesso maschile, non risulterebbero altrettanto protettive nei confronti delle lavoratrici¹.

I dati statistici, indicano che le donne, hanno rispetto agli uomini, una aspettativa di vita più lunga. Gli stessi dati però mostrano condizioni di salute peggiori con una incidenza più elevata anche nella fascia di età ancora giovanile di diverse patologie con una alta frequenza di malattie endocrine, allergiche e degenerative². Le patologie dell'apparato cardiocircolatorio e i tumori rappresentano inoltre le cause più frequente di morte nella popolazione femminile in tutte le fasce d'età³.

1 U. Carbone, G. Ital. Med. Lav. Erg., 2010: 32; 4.

2 ISTAT, Condizioni di salute ricorso ai servizi sanitari, anno 2005, Roma, 2007.

3 Ministero della salute, Lo stato di salute delle donne in Italia, Roma, 2008.

Dal punto di vista della salute, le lavoratrici presentano una maggiore prevalenza rispetto ai colleghi uomini soprattutto di patologie muscolo-scheletriche, cutanee e respiratorie. Nonostante alcuni dei disturbi muscolo scheletrici siano più frequenti nel sesso femminile, gli studi in tale campo attualmente disponibili, sono stati rivolti soprattutto ai lavoratori maschi. Inoltre nell'incremento delle patologie cutanee e respiratorie nel sesso femminile, sembrerebbe sottovalutata la possibile interazione dovuta al doppio carico espositivo lavorativo e domestico.

Per quanto attiene le patologie neoplastiche, i dati epidemiologici mostrano tra le lavoratrici un progressivo trend in ascesa di alcune forme di cancro. Tale dato sembrerebbe non concordare con il fatto che, è opinione comune, che le donne vengano adibite a lavorazioni ritenute meno pericolose e pertanto meno indagate rispetto a tale rischio rendendo difficoltosa, in assenza di studi mirati, la dimostrazione di una possibile correlazione tra l'attività lavorativa svolta e i decessi per neoplasia nella popolazione femminile⁴.

Alcuni studi epidemiologici hanno segnalato una possibile associazione tra lavoro a turni e cancro, tanto che l'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul cancro (IARC), ha definito il "lavoro a turni" come probabilmente cancerogeno per l'uomo (2a). La maggior parte degli studi pubblicati, ha riscontrato un'associazione positiva con il cancro alla mammella nelle donne con maggiore anzianità lavorativa a turni correlabile presumibilmente ad una disincronizzazione dei ritmi biologici⁵.

Nonostante il vistoso rallentamento della economia, il 2008 ha registrato una variazione di segno ancora positivo della occupazione e della occupazione femminile in particolare⁶. A sostenere la crescita del tasso di occupazione è stata la componente femminile. L'incremento occupazionale registrato per le donne è stato, infatti, dell'1,9%, dopo dieci anni continuativi di dinamica positiva, l'occupazione maschile è rimasta invariata sui livelli del 2007.

La classe di età maggiormente rappresentata è compresa tra i 35-44 anni che rappresenta circa un terzo delle donne occupate⁷.

La massiccia industrializzazione ha portato, a partire dal 1900, un progressivo passaggio delle donne, dalle case alla fabbrica, favorito anche dai periodi bellici quando la manodopera femminile ha dovuto sostituirsi a quella maschile impegnata in guerra. In Inghilterra già dalla metà dell'ottocento il 55% della forza lavoro impiegata nella tessitura, era rappresentata dal sesso femminile⁸.

4 E. Reale, U. Carbone, *Il genere nel lavoro*, Franco Angeli 2009.

5 G. Costa, *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2010: 32;4.

6 Rapporto CNEL sul mercato del lavoro 2008/2009.

7 INAIL, Rapporto annuale sull'andamento infortunistico 2007.

8 Trattato di medicina del lavoro, Ambrosi, Foa-Utet 2000.

In Italia, agli inizi del novecento, con l'ingresso delle donne in fabbrica si dà il via ad una legislazione di tipo protettiva nei confronti di un genere, quello femminile, ritenuto debole e quindi bisognoso di particolare sostegno e tutela.

La teoria, secondo la quale la donna ha necessità di essere protetta, ha origini storiche e culturali lontane. In epoche ormai remote, infatti, alle donne veniva data la possibilità di vivere solo in "spazi circoscritti" come ad esempio la casa. Agli uomini veniva data la facoltà di vivere negli "spazi aperti" quali piazze, vie ecc. e riservando ad essi la potestà di scegliere i compiti ed i ruoli da affidare alle donne. Questi concetti hanno per lungo tempo condizionato la possibilità delle donne di entrare nel mondo del lavoro, possibilità offerta loro solo dalla rivoluzione industriale.

La nozione culturale di protezione nei confronti del sesso femminile ha condizionato la produzione legislativa italiana del novecento in tema di lavoro.

Infatti, le donne insieme ai minori vengono considerate soggetti deboli o mezzeforze⁹. Oltre a vietare alcune attività e a ridurre l'orario di lavoro per le minorenni, viene introdotto un congedo limitato per la maternità e facilitazioni per l'allattamento. L'attenzione alle lavoratrici è legata soprattutto alla protezione della maternità. Attenzione ampliata anche nel ventennio fascista e confermata successivamente con la promulgazione della Costituzione, dove, nel sancire la parità di diritti nel lavoro, viene affermata la necessità di una speciale tutela delle lavoratrici in generale, con particolare riguardo alle madri¹⁰.

Da una ricerca effettuata sulla produzione normativa nazionale ed europea e sui siti dei principali enti e istituzioni sul tema della condizione femminile nel mondo del lavoro, risulta che la donna è ancora considerata come una entità debole da tutelare. Viene ritenuta infatti un "soggetto minoritario che deve essere pertanto aiutato attraverso leggi, azioni positive e buone prassi a raggiungere l'uguaglianza numerica con l'altro sesso". Contribuiscono e sostengono questa condizione, le difficoltà incontrate nel raggiungimento di posizioni lavorative apicali, adeguatamente retribuite ma, soprattutto, il doppio carico lavorativo che diventa a lungo andare un impegno mentale logorante, nel tentativo di mantenere livelli adeguati di prestazioni in entrambi i campi: lavorativo e familiare. Dallo stesso studio emerge, inoltre, che la tutela della salute in ambito lavorativo, è tutt'oggi orientata alla protezione principalmente della gravidanza e della maternità, confermando che la tutela della salute femminile nel mondo del lavoro viene

⁹ Legge 242/1902,

¹⁰ Art. 37 Costituzione Italiana.

intesa quasi esclusivamente come salute riproduttiva e i rischi lavorativi sono sempre indagati in relazione alla capacità procreativa¹¹.

Eppure già dagli anni 2000, la politica della comunità europea per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha modificato il suo atteggiamento. Partendo dalla osservazione della evoluzione della società e dei cambiamenti del mondo del lavoro, nell'ottica di promuovere l'eguaglianza fra uomini e donne in tutti gli ambiti, ha ritenuto fare dell'integrazione della dimensioni di genere nella salute e sicurezza sul lavoro uno dei principali obiettivi della strategia europea per il quadriennio 2002-2006¹².

La necessità di un approccio al tema della prevenzione in ottica di genere, nasce dall'ovvia considerazione che non c'è alcun aspetto della salute sul lavoro che possa prescindere dal fatto che esistono "uomini" e "donne" che lavorano.

Questa affermazione, che appare logica e conseguente, è tutt'altro che scontata: la salute e la sicurezza femminile sul lavoro sono ancora oggi, di fatto, scarsamente considerate.

Le battaglie delle donne per la salute sul lavoro sono state le più misconosciute, vittime di una doppia emarginazione, come lavoratrici e come donne; del resto nell'immaginario comune, i pericoli del lavoro sono associati ad attività (edilizia, trasporti, miniere, pesca...) quasi esclusivamente maschili piuttosto che alla sanità, al terziario o all'industria tessile, nei quali l'occupazione femminile si concentra.

Esiste invece un legame molto stretto tra le questioni legate all'uguaglianza ed alle pari opportunità e quelle attinenti alla salute sul lavoro.

Partendo da questo presupposto si comprende come il tema **della prevenzione in ottica di genere**, da molto tempo faccia parte del programma del Comitato per le pari opportunità dell'INAIL.

Fin dagli anni '90 il CPO ha promosso il progetto "**Donna, salute e lavoro**" muovendo dalla convinzione che, oltre all'esistenza di specifici rischi fisici, biologici o chimici, che possono incidere in maniera diversa sulla salute di donne e uomini al lavoro, anche il "doppio ruolo" delle donne e il carico dalle stesse, sopportato per far fronte agli impegni familiari e lavorativi non poteva non avere una conseguenza in termini di sicurezza (per stress accumulato, fatica fisica e mentale e conseguente disattenzione...).

Il progetto **aveva quindi** lo scopo di favorire la ricerca e l'acquisizione di dati

11 Donne e lavoro: il punto di vista delle istituzioni attraverso una analisi quali-quantitativa dei documenti presenti sul Web. Cangiano G., Guerra G., Bentivenga G., Pera A., Papaleo B., Prevenzione Oggi, Vol. 4, n. 2, 83-104.

12 Strategia comunitaria della salute la sicurezza sul lavoro (2002-2006).

sulla dimensione dei fenomeni di genere nel campo della salute e della sicurezza inserendosi, a pieno titolo, nel nuovo sistema di tutela che ha visto attribuire all'INAIL una competenza finalizzata ad una tutela globale integrata che comprende sia gli aspetti preventivi che la cura e l'indennizzo¹³.

Il progetto è stato prospettato in linea con i lavori svolti dal Comitato Paritetico delle Commissioni di Camera e Senato (relatore Senatore Smuraglia) in ordine alla indagine conoscitiva sulla sicurezza e igiene del lavoro, dove era stato evidenziato come, allo stato attuale, esistesse una grave lacuna nelle conoscenze dei rischi per il lavoro delle donne ed in particolare nella prevenzione delle patologie della riproduzione¹⁴. Lo scopo del progetto è stato quello di favorire la conoscenza delle specificità dei rischi professionali delle donne, promuovendo azioni positive da effettuarsi in collaborazione con i comitati di altri istituti per la tutela adeguata della specificità, nel presupposto che la disparità di trattamento possa scaturire da condizioni di base non omogenee. In questo ambito, le principali attività, sono state finalizzate sia ad individuare e selezionare normative prassi in materia di tutela del lavoro femminile rispetto ai rischi del lavoro ma, anche, ad analizzare i processi produttivi per quanto riguarda l'incidenza sulla salute dell'equilibrio psicofisico delle lavoratrici, con particolare riguardo ai riflessi sull'apparato riproduttivo e sulla gestazione. Uno dei principali obiettivi di questo progetto era quello di verificare l'effetto del doppio ruolo svolto dalle donne sulla propria vita lavorativa. Si voleva valutare quanto questo doppio impegno, potesse incidere sulla crescita lavorativa ma anche indagare sui possibili effetti sulla salute.

Con la collaborazione della Consulenza Tecnica per l'Accertamento dei Rischi nel 2001 viene pubblicato un testo dal titolo **“La salute riproduttiva: rischi e prevenzione”**¹⁵. La pubblicazione, attraverso l'utilizzo di un linguaggio semplice ed immediato corredato da numerose illustrazioni, aveva l'obiettivo di informare i lavoratori sui possibili effetti che l'esposizione ad agenti nocivi possono causare all'apparato riproduttivo e nel corso della gravidanza alla stessa gestante o al nascituro. L'opuscolo aveva, come prime destinatarie, le lavoratrici senza escludere gli uomini, in quanto la maggior consapevolezza dei rischi a cui entrambi possono essere esposti, contribuisce all'acquisizione di comportamenti idonei ad una migliore tutela della salute in generale e di quella riproduttiva in particolare.

13 D.Lgs. 38/2000.

14 Documento approvato dalla 11a commissione permanente (Lavoro, previdenza sociale) nella seduta del 22 luglio 1997 sulla sicurezza e l'igiene del lavoro.

15 “Donna, salute e lavoro: la salute riproduttiva. Rischi e prevenzione” INAIL, edizione 2001, www.inail.it

In collaborazione con l'università dell'Aquila, nel 2002 è stata promossa la pubblicazione del testo **“lavoratrici in gravidanza: il rischio, la prevenzione, la tutela”**¹⁶. In tale lavoro, nell'intento di produrre uno strumento rivolto agli operatori sanitari coinvolti nel sistema di prevenzione e protezione, alla luce delle linee guida elaborate dalla Commissione della Comunità Europea per la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento¹⁷, vengono esaminati dapprima, le condizioni lavorative apparentemente neutre che possono rappresentare un potenziale pericolo. In questo ambito, vengono comprese, anche, alcune situazioni di disagio come, ad esempio, gli orari di lavoro prolungati, il lavoro a turni che, inducendo un affaticamento mentale e fisico, aggravano la stanchezza della lavoratrice, stanchezza correlata alla gravidanza o al periodo post-natale. Nello stesso modo, possono agire le attività che obbligano ad una postura prolungata assisa o fissa, favorenti la comparsa di patologie infiammatorie o vascolari. Inoltre, vengono analizzate particolari condizioni lavorative, in cui non solo il luogo di lavoro ma, anche, il modo di operare, può mettere in pericolo la salute delle gestanti o del nascituro. Dopo l'analisi dei cosiddetti pericoli generici e delle condizioni di lavoro potenzialmente rischiose, vengono presi in considerazione anche i cosiddetti pericoli specifici o tipici, quali, ad esempio, quelli derivanti dall'esposizione ad agenti fisici (colpi, vibrazioni o movimenti rischiosi), biologici nonché chimici, con l'elencazione delle sostanze aventi effetti sulla riproduzione o dotati di azione mutagena. Segue un excursus sulla normativa al riguardo ed un confronto con quella vigente negli altri paesi europei.

Il progetto “opportunità salute” è nato nel 2004, in collaborazione con il gruppo di lavoro costituito dai comitati pari opportunità di diversi enti e con la partecipazione della agenzia di sanità pubblica del Lazio, l'osservatorio nazionale dei tumori e la Croce Rossa Italiana. Il progetto nasce per ottemperare al compito di promuovere iniziative a tutela delle lavoratrici, chiamate ad azioni positive anche nel campo della salute e favorire le pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro. Prevedeva la realizzazione di una campagna di sensibilizzazione ed informazione sulla prevenzione delle principali neoplasie, mirata secondo un'ottica di genere ed indirizzate ai dipendenti dei vari enti e la realizzazione nei luoghi di lavoro limitatamente alla regione Lazio, di uno screening gratuito finalizzato alla prevenzione del tumore del colon-retto.

¹⁶ “Lavoratrici in gravidanza: il rischio, la prevenzione, la tutela” INAIL edizione 2002.

¹⁷ Direttiva 92/85.

I risultati dell'indagine sono stati poi oggetto di una successiva pubblicazione da parte dell'**Istituto Superiore di Sanità**¹⁸, pubblicata nel 2006, in cui vengono descritte dettagliatamente le fasi che hanno caratterizzato l'iniziativa: la campagna di informazione (circa 30.000 opuscoli informativi distribuiti al personale); l'effettuazione di test gratuiti per la diagnosi precoce del carcinoma al colon-retto (circa 3.000 test refertati e indagini cliniche ulteriori per chi è risultato positivo); la ricerca sociale su motivazioni e aspettative legate a pratiche di prevenzione, corredata da nota metodologica e allegato statistico.

Quest'esperienza ha sortito esito positivo, tanto da essere riproposto nel 2011 con il patrocinio della Consigliera Nazionale di Parità e del Ministero del Lavoro ed ha avuto la collaborazione della CRI e Ipercoop.

Nel marzo 2005 è stato poi pubblicato **un opuscolo di informazione per la prevenzione oncologica**¹⁹, in cui viene affrontato il problema "cancro", dando semplici "istruzioni per l'uso" per la prevenzione di alcuni dei più diffusi tumori che presentano i tassi di mortalità più alta per le donne o per entrambi i generi (il carcinoma del colon-retto, della cervice uterina e della mammella), non tralasciando di dare informazioni logistiche rispetto alle sedi di riferimento nazionali, per lo screening delle neoplasie²⁰. Infatti una strategia efficace di pari opportunità in questo campo deve basarsi su un sistema informativo che, partendo dalla conoscenza dei fenomeni in base al sesso promuova la valenza di genere nelle ricerche, fino a diffondere i risultati in termini di prodotti e servizi sanitari offerti sul territorio.

Nell'ottobre del 2004 è stato siglato **un protocollo d'intesa tra INAIL e Ministero Pari Opportunità** a conferma di un rapporto di intensa collaborazione finalizzata a promuovere, nell'ambito degli organismi istituzionali, una cultura attenta alla differenza di genere. Tra le aree di intervento, è stata prevista una sezione dedicata alla prevenzione in ottica di genere, che ha avuto come naturale evoluzione la costituzione di una Banca Dati al femminile. Fin dagli anni '90 si è avviato un progetto per la realizzazione di una banca dati orientata sugli eventi infortunistici e le malattie professionali occorse alle lavoratrici. È noto che l'INAIL custodisce, presso la propria banca dati, un patrimonio di informazioni riguardo la salute dei lavoratori. Lo sforzo prodotto in questi anni è stato quello

18 Rapporto ISTISAN 06/24.

19 "Opportunità salute. iniziativa di informazione per la prevenzione ecologica". INAIL marzo 2005 www.inail.it.

20 "Opportunità salute. iniziativa di informazione per la prevenzione ecologica". INAIL marzo 2005 www.inail.it.

di trasformare queste informazioni, in un prodotto utile per la prevenzione. Prima ancora che la normativa, con il decreto legislativo 81/2008, facesse divenire cogente, oltretutto importante, nel campo della prevenzione, una adeguata considerazione delle differenze legate al genere, l'INAIL ha iniziato ad adeguare le proprie informazioni statistiche, introducendo la variabile "sesso" nella aggregazione dei dati disponibili. Nel maggio del 2008, è stata rilasciata una nuova **Banca Dati al femminile**, caratterizzata dalla aggregazione, non solo di informazioni provenienti dall'archivio INAIL ma, anche, derivanti dall'incrocio con flussi informativi provenienti da altri enti che consentono, ad esempio, di avere informazioni anche sulla occupazione delle lavoratrici.

La Banca Dati al femminile, nella formulazione attuale, prevede l'utilizzo di informazioni provenienti da altri enti (Inps, Istat) tenendo d'occhio anche la composizione della popolazione con particolare sguardo alle lavoratrici straniere. Inoltre, contiene informazioni utili alla creazione di una mappa dell'occupazione femminile sul territorio nazionale, consentendo inoltre di avere informazioni anche riguardanti la maternità (il numero medio di figli per donna, i tassi di fecondità per l'età della madre).

Nel luglio del 2007 **nell'accordo rinnovato tra l'INAIL e il Ministero Per i Diritti e le Pari Opportunità**, il tema della sicurezza della salute sul lavoro affrontato con attenzione alle differenze legate al genere, è divenuto uno degli argomenti portanti. Si è inteso favorire il diffondersi di una cultura attenta ai temi della salute in ambito lavorativo che tenga in adeguata considerazione le diversità tra uomini e donne; favorire l'informazione, la comunicazione tra le istituzioni dei diversi soggetti impegnati sulle problematiche di genere, di dati e statistiche relativi al fenomeno infortunistico e tecnocratico nel mondo del lavoro, letto con una prospettiva di genere; mettere a disposizione le proprie competenze per la lotta ad ogni forma di discriminazione e per la repressione di ogni comportamento lesivo dei diritti umani ivi comprese le forme di lavoro sommerso che legano la dignità della persona.

In attuazione di tale accordo, sono state assunte diverse iniziative che hanno visto, tra l'altro, il CPO INAIL a partecipare **da protagonista nel forum della P.A. del 2008 con l'organizzazione di un convegno dal titolo: "salute sicurezza sul lavoro: questione di genere?"** Nel corso del quale è stata presentata ufficialmente la nuova versione della banca dati degli infortuni e malattie professionali al femminile.

Altra iniziativa è stata l'organizzazione di un concorso dal titolo: **"parità di genere, conciliazione sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia"** organizzato dal CPO della regione, con l'obiettivo di premiare e dare visibilità a quelle

aziende che adottano comportamenti virtuosi nella gestione delle risorse umane, in particolare nella prevenzione, salute sicurezza sul lavoro da intendersi, anche, come questione collegata alla possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro. Successivamente, dal maggio 2008, è stato dato vita al gruppo per il **Progetto Nazionale di Prevenzione nei luoghi di lavoro in ottica di genere** operante presso il Dipartimento di pari opportunità. Diverse sono le professionalità rivestite dai componenti del gruppo che rappresentano molteplici realtà (INAIL, cortei dei conti, università, Ispesl) coordinate da un consulente del Dipartimento Pari Opportunità. Dopo aver esaminato la normativa esistente, sono stati elaborati degli obiettivi e organizzato un focus-group sulla materia della salute sicurezza di genere con esperti, tecnici e parti sociali. È stato ritenuto di limitare la attività ai rischi psico-sociali, in quanto non legati a differenze di carattere biologico ma che agiscono sulla salute degli uomini e delle donne in maniera diversificata, in quanto ai due sessi la società impone ritmi e stili di vita e lavori diversi. A conclusione del percorso di lavoro e studio, è stato pubblicato, a cura dell'INAIL, un testo dal titolo **“Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il testo unico. Verso l'elaborazione di linee guida”**²¹. In questo studio, si affrontano due delle sfide più importanti, proposte con l'entrata in vigore del nuovo testo unico sulla sicurezza e cioè affrontare la valutazione dei rischi secondo l'ottica di genere tenendo conto anche di tutti quegli aspetti lavorativi-organizzativi che possono determinare una condizione di stress nei lavoratori. Si pone l'accento sulla convinzione che, affrontare la valutazione dei rischi attraverso una lente che tenga conto anche delle differenze, non sono biologiche dei lavoratori, sia uno dei principali passi per poter raggiungere la condizione di benessere psicofisico tanto invocata a livello europeo nei documenti programmatici. Il volume offre un primo solido contributo a tutte le istituzioni competenti, alle parti sociali, ai professionisti del sistema salute sicurezza, collocandosi nel processo di elaborazione di linee guida dedicate.

Dopo l'avvento del decreto legislativo 81/08 e s.m.i., il CPO INAIL ha continuato a farsi promotore di iniziative a vario livello, nazionale e regionale nonché di accordi e sinergie con soggetti istituzionali che si occupano del tema della sicurezza e salute sul lavoro e le differenze di genere. In questo contesto si inserisce il **progetto dell'INAIL-direzione regionale per la Toscana** che nasce dalla volontà di portare un contributo serio, scientifico al tema della prevenzione in ottica di genere, partendo da un territorio nel quale la prevenzione è un tema particolar-

21 “Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il testo unico. Verso l'elaborazione di linee guida”, INAIL novembre del 2009.

mente sentito. Il progetto “Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere” necessita, per la sua realizzazione, di un contatto costante e continuo con le realtà lavorative anche territoriali. In un contesto nazionale nel quale, per morfologia e caratteristiche sociali ed economiche, le differenze tra gli ambiti lavorativi ed occupazionali sono davvero rilevanti, appare un valore aggiunto attivare e sperimentare il progetto, in primis nell’ambito di una sola regione, per poi esportarlo e condividerlo con altre realtà regionali, fino ad investire l’INAIL nella sua totalità, in virtù di una espansione progressiva.

Inizialmente, si cercherà di mettere a punto un modello che sia facilmente esportabile e verranno attivati i primi strumenti operativi necessari al decollo della iniziativa (il portale, la struttura di schede tecniche per la rilevazione dei rischi, la base di moduli formativi per l’attenzione e l’individuazione nelle lavorazioni dei fattori di rischio maggiormente legati al genere). Proprio in considerazione della condivisione del progetto nonché della sensibilità e disponibilità manifestata, la prima attuazione è dunque prevista a cura della Direzione Regionale INAIL per la Toscana, in partenariato con la Regione Toscana; successivamente, in breve tempo, potranno essere coinvolte almeno altre due Regioni una del Nord e una del Sud (si ipotizzano Veneto e Sicilia), per avere uno spunto di indagine significativo in relazione alle differenze territoriali più marcate.

L’obiettivo è creare i presupposti per l’elaborazione di linee guida sperimentate e validate dall’esperienza sul territorio, nonché la predisposizione di moduli formativi per tutti gli attori del sistema salute e sicurezza, con particolare attenzione per i responsabili del servizio di prevenzione, autori nei fatti, della valutazione dei rischi. Successivamente, sarà creato un portale dedicato alla salute sicurezza sul lavoro in ottica di genere per la raccolta, la sistematizzazione e condivisione di quanto è stato fatto sul tema. A completamento del progetto, si ipotizza la previsione della realizzazione di uno strumento formativo da veicolare per far crescere la cultura della prevenzione in ottica di genere da esportare successivamente sul territorio nazionale.

Il progetto nasce dalla volontà di portare un contributo serio e scientifico al tema della prevenzione in ottica di genere.

Visto nel contesto generale di cui sopra, si sviluppa in passaggi necessitati quali prodromi per l’elaborazione di linee guida di carattere generale che potranno essere rilasciate a livello centrale e/o a livello locale in relazione ai contesti lavorativi territoriali.

I risultati delle indagini potranno essere preziosi, oltre quale contributo significativo per l’elaborazione di linee guida, anche per predisporre moduli formativi per i soggetti attivi della prevenzione che tengano conto dei rischi di genere,

come previsto nel documento unico di valutazione di cui all'art 28 D.Lgs. 81/2008.

Il tema affrontato e la concretezza del progetto richiedono una elevata attenzione in particolare per l'individuazione:

- dell'obiettivo finale;
- delle tappe intermedie e degli strumenti necessari al conseguimento dell'obiettivo finale.

L'obiettivo finale non può che essere:

- l'elaborazione di linee guida per la prevenzione, la valutazione e la rimozione dei rischi in ottica di genere;
- l'individuazione di adeguati moduli formativi per i responsabili della sicurezza, in primis, e per tutti gli attori del Sistema salute e sicurezza.

Per conseguire l'obiettivo finale sono necessarie:

- indagini conoscitive (studi epidemiologici ecc.);
- elaborazione dei dati acquisiti ed acquisibili;
- osservatori di realtà lavorative anche territoriali e locali.

L'insieme delle conoscenze e delle informazioni acquisite e potrà consentire di andare verso la redazione di linee guida sperimentate e validate.

I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROGETTO

L'INAIL con la messa a punto di questo progetto, intende impegnarsi sul campo della prevenzione in ottica di genere e mettere a disposizione la propria esperienza e le competenze istituzionali lavorando in sinergia con le altre istituzioni impegnate sul campo della salute e della sicurezza.

È evidente che il progetto, per la complessità che lo caratterizza, necessita del coinvolgimento di più soggetti, oltre i promotori.

Come già esplicitato in questa iniziativa le realtà territoriali INAIL possono avere un ruolo molto operativo, mentre le realtà centrali (Direzione Centrale Prevenzione e, per quanto di sua competenza, il CPO) hanno indubbiamente un ruolo propositivo, di coordinamento e raccordo dei progetti realizzati.

Le realtà territoriali, proprio in virtù del collegamento con i contesti lavorativi, avranno il compito di costruire osservatori locali per monitorare il fenomeno degli infortuni e malattie professionali focalizzando l'attenzione sulle differenze

di genere, andando ad evidenziare i settori presenti nel loro ambito nei quali maggiore o particolarmente significativa è la presenza della popolazione femminile delle lavoratrici.

Osservatori locali, insieme alle evidenze della banca dati INAIL e alle indagini conoscitive da realizzare su categorie di lavoratrici individuate come strategiche, potranno offrire informazioni preziose da elaborare ai fini di una concreta attività di prevenzione.

Il progetto, per la sua struttura, se a livello locale coinvolge necessariamente le Regioni, a livello nazionale ha i suoi naturali interlocutori nel Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e nell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. Dall'impegno di queste tre istituzioni può derivare il conseguente coinvolgimento delle D.P.L. da un lato e delle Consigliere di Parità regionali e provinciali dall'altro.

LE FASI DEL PROGETTO

Il progetto potrebbe articolarsi in tre fasi.

1) Impostazione metodologica linee guida e avvio di ricerche e studi in materia di rischi per la salute al fine di evidenziare specificità, differenze e differenziali di genere.

Questa è la fase scientifica che richiede innanzitutto l'individuazione del/i settore/i campo di indagine.

A tal fine la banca dati degli infortuni e delle malattie professionali al femminile offrirà un grosso aiuto. Potranno essere indagate le aree a maggior occupazione femminile, quelle ove l'ipotesi di ricerca individua la possibilità di evidenziare più chiaramente le variabili di genere, ecc. e verificato l'andamento infortunistico e tecnopatico.

La scelta a monte può essere orientata da una prima fondamentale scelta:

- prendere in esame i rischi psico-sociali, quelli derivanti dallo stress lavoro correlato, o i rischi tradizionali di carattere fisico, biologico o chimico biologico.

La scelta della popolazione da indagare potrà essere accompagnata da un accordo con una delle Università locali per la messa a punto dell'indagine (questionari, interviste, analisi...) e l'elaborazione del dato socio-organizzativo ed epidemiologico raccolto.

Per agevolare il lavoro di studio e di ricerca potrebbero essere previsti assegni di ricerca o borse di studio e l'assegnazione di tesi di laurea.

Ovviamente nelle realtà ove già esistono osservatori su infortuni e malattie professionali, questi dovrebbero essere adeguatamente orientati per l'acquisizione di dati disaggregati per genere e per l'analisi dei dati anche attraverso specifici indicatori di genere da progettare.

2) Creazione di un portale dedicato a salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere.

La seconda tranche del progetto, dovrebbe essere costituita dalla creazione di uno strumento adeguato per la raccolta delle informazioni, la condivisione e la diffusione.

A tal proposito, sembrerebbe decisamente funzionale agli obiettivi che si vogliono perseguire, la creazione di un portale ad hoc per la prevenzione di genere.

Questo strumento risponderebbe ad una serie di esigenze.

In primo luogo, consentirebbe la razionalizzazione e la raccolta di tutto quanto è stato fatto sul tema.

Una delle criticità che si riscontrano quando si vuol affrontare in maniera scientifica e sistematica un argomento, è la raccolta del materiale che è stato prodotto. È una deprecabile abitudine quella di non tenere nella adeguata considerazione tutto ciò che è stato prodotto, con la conseguenza che spesso vengono duplicate esperienze o trascurati, anche perché misconosciuti, risultati da altri conseguiti. Il portale realizzato in prima battuta da INAIL Regione Toscana, potrebbe essere adeguatamente sperimentato.

Sul portale potrebbero confluire tutti i progetti, gli studi e le pubblicazioni sul tema della prevenzione di genere, INAIL e non INAIL, oltre che la normativa nazionale e comunitaria.

Diventerebbe così un punto di riferimento per tutti coloro che intendono affrontare questa materia.

Ovviamente dovrebbe avere link con la banca dati al femminile, e con tutti gli altri soggetti partners del progetto che potrebbero anche avere visibilità dedicata.

Il portale potrebbe ovviamente assolvere, in una fase più avanzata, anche a funzioni ben più complesse, quali l'attivazione di una comunità attiva.

3) Iniziative di carattere comunicativo, informativo e formativo.

A completamento del progetto, potrebbe essere prevista la messa a punto di meto-

dologie e strumenti da utilizzare in ambito formativo/informativo, oltre che comunicativo, per veicolare e far crescere la cultura della prevenzione in ottica di genere. Le ipotesi sono molteplici con ampio spazio di iniziativa in relazione ai contesti locali, salva la possibilità di direttive e indicazioni da parte dei soggetti di coordinamento centrale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si tratta di un progetto in divenire, caratterizzato da una marcata espansività sia territoriale (per il coinvolgimento progressivo degli attori locali), sia di conoscenze, in quanto legate alle indagini anche scientifiche sui fattori di rischio che più direttamente coinvolgono il genere, sia di attori, per il previsto coinvolgimento di quanti si adoperano nel settore della salute e sicurezza sul lavoro oltre che nel campo delle pari opportunità.

Un ruolo molto importante e un sicuro arricchimento verrà dato dal coinvolgimento della Rete delle Consigliere di Parità, da intendersi sia come Ufficio della Consigliera Nazionale e dalle Consigliere Regionali e Provinciali che, dotate di competenza quanto alle discriminazioni nel mondo del lavoro, rappresentano l'ideale implementazione istituzionale del tema della salute e sicurezza, inteso anche come ambiente di lavoro "sicuro" in quanto non discriminatorio, comprendendo nelle discriminazioni anche le molestie sessuali e ogni comportamento che vada ad incidere sulla dignità della persona per motivi di appartenenza ad un genere.

L'INAIL, attraverso il suo Comitato Pari Opportunità, ha aderito al progetto "Cassiopea", coordinato da Telefono Rosa, attuato insieme al Ministero Per Lo Sviluppo Economico e finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità, avente la finalità di aiutare l'emersione delle violenze fisiche e morali subite dalle donne anche nei luoghi di lavoro, al fine di contribuire ad un maggiore benessere dei lavoratori, attraverso una ricerca che verifichi la percezione del fenomeno da parte degli operatori coinvolti nonché corsi formativi ad essi rivolto.

"Progetto nazionale di prevenzione della salute nei luoghi di lavoro in ottica di genere", il Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Al fine di strutturare la propria attività e consentire un approccio ai temi della salute e sicurezza sul lavoro è stata realizzata una banca dati al femminile che raccoglie in maniera immediata i dati relativi.

Partendo dall'analisi di particolari condizioni lavorative, in cui non solo il luogo di lavoro ma anche il modo di operare poteva essere rischioso per la salute delle gestanti e del nascituro.

Conciliazione

Si sa che quando si parla di genere ci si riferisce ai ruoli socialmente costruiti che possono far capo a donne e uomini, ruoli che pur se basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente nel tempo in relazione al variare della cultura.

Le questioni di genere sono, quindi, strettamente connesse alle differenze di ciò che donne e uomini fanno e al modo in cui tali ruoli risultano essere di vantaggio o di svantaggio agli stessi. Il tener conto della specificità di genere è quindi un modo di prestare attenzione alle differenze legate al genere, in qualunque ambito ed attività queste differenze siano agite.

Quindi l'analisi delle disuguaglianze fra uomini e donne è l'unico modo che ci permette di pianificare interventi e di progettare politiche adeguate a superare determinate criticità, soprattutto quelle che sorgono dalla necessità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

La definizione del concetto di conciliazione vita - lavoro ha avuto uno sviluppo che si è cronologicamente contraddistinto in tre tappe fondamentali:

- 1) gli anni 60-70, un consistente ingresso delle donne nel mondo del lavoro dipendente e che ha introdotto, nel dibattito socio - politico, la tematica di genere femminile;
- 2) metà anni 70, l'introduzione del dibattito sulla parità di genere e la sostituzione del termine conciliazione con il termine condivisione dei diritti e delle responsabilità, richiamando così il tema delle discriminazioni di genere nella sfera professionale;
- 3) negli anni '90, si evidenzia invece, un ritorno al tema della conciliazione come problematica sociale, come leva per favorire una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, ma anche per ovviare a fenomeni di segregazione orizzontale (tra professioni dove le donne sono sottorappresentate) e verticale (nei percorsi di carriera).

Affrontare il tema della conciliazione, significa quindi fare propria la specificità di genere rispetto agli aspetti della vita di ogni soggetto ed in particolare rispetto alla sfera personale, professionale e sociale.

- La sfera personale, comprende la vita privata, che attiene ai rapporti familia-

- ri e di coppia, ed è in questo ambiente che sorgono vincoli soggettivi che incidono in maniera vincolante sulle scelte delle donne.
- La sfera professionale al cui interno si sviluppano i rapporti fra individuo e contesto produttivo e nel quale il soggetto è sottoposto a vincoli di genere diversi (fra questi il rispetto di una gerarchia e di un orario). In questo contesto, spesso, le esigenze individuali vengono considerate deroghe.
 - La sfera sociale che segna, invece, i rapporti di relazione tra singoli individui e la collettività vista come erogatrice di servizi.

Ed è proprio in quest'ultima sfera che si gioca la conciliazione fra sfera professionale e quella personale ed è qui che si auspica avvenga un riequilibrio fra le due sfere; ne è un tipico esempio l'evento maternità, che vede in campo la dimensione affettiva (rapporto con il figlio e con le proprie aspettative di essere una buona madre) quella organizzativa (compatibilità con vita professionale) e relazionale (riequilibrio familiare).

Tutto ciò assume maggior valore se si pensa ad un sviluppo costante del modello familiare, che vede le donne più attive e coinvolte nel mondo del lavoro e richiede, quindi, di superare la disomogenea distribuzione territoriale dei servizi per la prima infanzia, promuovendo il consolidamento e la diversificazione della offerta di asili e nidi anche presso i luoghi di lavoro pubblici e privati.

Ciò premesso si afferma sempre più la convinzione che il rilancio di politiche di conciliazione nei luoghi di lavoro, assuma un interesse sempre maggiore, più di una mera incentivazione economica, con effetti significativi nell'evoluzione della contrattazione collettiva e delle buone prassi aziendali, con particolare riferimento alla flessibile modulazione dell'orario di lavoro e all'introduzione di nuovi strumenti di flessibilità quali part - time, telelavoro ecc.

La adeguatezza di questo tipo di iniziative, è suffragata dalla predisposizione di linee guida elaborate dal Ministero del Lavoro e precedute da una pre-intesa che è stata siglata in data 7 marzo 2011 e che vuole venire incontro alle tematiche di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Si può dire che una non attenzione allo sviluppo delle tematiche di conciliazione, viene ad essere, per il personale femminile, una vera e propria discriminazione e come tale deve essere trattata.

La lotta contro le diseguaglianze esistenti fra donne e uomini rappresenta una sfida a lungo termine, in quanto va ad incidere minimamente su disposizioni normative ma massimamente, su cambiamenti comportamentali e strutturali. I cambiamenti sono lenti e le disparità di genere persistono in vari ambiti quali l'orario di lavoro, l'accesso ai posti di responsabilità, l'utilizzo di percor-

si formativi, l'accesso ad attività emergenti e molto spesso "di prestigio", la valutazione.

Questi momenti di crisi generale e di riordino organizzativo legato alla innovazione della P.A. sono un'occasione unica per introdurre cambiamenti e strumenti nuovi di gestione in quanto la parità di genere e la valorizzazione di tutte le risorse costituisce un presupposto per la competitività e per l'innovazione.

Molti studi negli ultimi anni hanno dimostrato l'utilità per le imprese private ma anche per le pubbliche amministrazioni di adottare politiche di family friendly. Infatti l'introduzione di misure volte al miglioramento della compatibilità tra lavoro e famiglia si sono dimostrate strategicamente positive e i costi per la loro realizzazione sono stati prontamente ammortizzati. La maggiore frequenza del ritorno al lavoro da parte delle madri dopo il congedo di maternità, la possibilità di utilizzare forme di orari flessibili al reinserimento e la possibilità di utilizzare specifiche professionalità prestissimo nonostante i compiti familiari, hanno infatti consentito di realizzare un potenziale risparmio che supera nettamente le spese necessarie per attuare un politica del personale orientata alla famiglia.

La P.A. molto spesso viene ritenuta, anche dagli organismi preposti allo sviluppo delle pari opportunità, un'isola felice in cui tutti sono trattati ugualmente senza differenza alcuna e dove la normativa non presenta, se non raramente elementi di palese discriminazione diretta. Questo risponde parzialmente al vero, ma un'analisi più attenta fa emergere situazioni di sofferenza e/o situazioni che inducono alla demotivazione e conseguentemente ad un malessere che si ripercuote sulla salute della risorsa ma anche sulla qualità e quantità del lavoro svolto (anche la normativa vigente relativa alla salute e sicurezza nei posti di lavoro pone particolare importanza allo stress e allo stress da lavoro correlato).

L'analisi del fenomeno stress, che la normativa vigente (art 28 T.U. della sicurezza D.Lgs. 81\2008) impone, non può prescindere dalla realtà esterna e proprio a questo proposito si dovrà porre attenzione alla suddivisione o meglio alla condivisione dei ruoli di cura famigliari, alla presenza di strutture di accoglienza per l'infanzia e oggi in una società che invecchia anche alle strutture o ai servizi per anziani e persone non autosufficienti.

Un buon equilibrio fra vita professionale e vita privata sia per le donne che per gli uomini presuppone una moderna organizzazione del lavoro che si imponga di trovare politiche e strumenti che consentano di far coesistere un attività di qualità con le responsabilità di donne e uomini nel lavoro di cura vista anche la forte femminilizzazione del pubblico impiego.

L'area di conciliazioni diventa quindi il luogo necessario per operare interventi

che sono uno strumento strategico per eliminare le discriminazioni indirette, per valorizzare il personale femminile e per agevolare i percorsi di carriera.

Dall'analisi della situazione presso il nostro Ente, che il CPO ha fatto e fa anche per l'annuale stesura della "Relazione sulla condizione femminile", è emersa una maggiore presenza femminile nel lavoro, senza un cambiamento nella distribuzione dei carichi familiari e con il permanere di ostacoli del tipo socio-culturali, molto evidenti, tali da creare nell'organizzazione del lavoro, situazioni di pesante criticità e nel personale femminile segregazione a livello di carriere e di assegnazione di incarichi.

In particolare nelle PP.AA. la presenza femminile maggioritaria ha comportato il sorgere di una serie di problemi legati:

- alle assenze per maternità e cure familiari;
- al difficile reinserimento nell'attività lavorativa dopo una lunga assenza;
- ad una scarsa valorizzazione delle lavoratrici quanto alle loro competenze;
- alla difficoltà da parte delle stesse ad affrontare percorsi di carriera e alla scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali;
- alla necessità di predisporre strumenti di benessere organizzativo quali codici etici di condotta e di prevedere consiglieri di fiducia, presso strutture centrali e periferiche;
- alla repressione di ogni forma di discriminazione, da attuare anche attraverso un'adeguata cultura delle pari opportunità.

Il CPO ha ritenuto che il superamento di tali problematiche, avrebbe consentito all'Istituto di recuperare in termini di presenza al lavoro e quindi in efficacia, efficienza, economicità del servizio, riequilibrio nei ruoli e ottimizzazione delle risorse.

Gli strumenti e le iniziative che il CPO ha proposto e progettato per realizzare tale superamento, si è visto che dovevano essere parte di un'azione sistemica complessiva e non azioni individuali tendenti solo a superare specifiche criticità. Solo un sistema integrato poteva essere un idoneo strumento in grado di consentire nel tempo un risultato adeguato alle aspettative, superando le inevitabili limitazioni che hanno i singoli progetti non coordinati fra di loro. Questo è stato riconosciuto come valore aggiunto delle politiche di conciliazione, proposte dal CPO INAIL, tanto da essere motivo di premiazione in occasione del Forum P.A. nel maggio 2009.

Il CPO si è mosso in questi anni, secondo un piano di interventi prioritari, mirato inizialmente a risolvere problemi specifici che incidevano sia sui lavoratori sia sull'amministrazione ed in primo luogo operando sul piano organizzativo. A tal

fine si è predisposto un questionario per valutare il clima organizzativo, facendo emergere i punti critici delle varie fattispecie.

Le analisi dei risultati delle indagini svolte attraverso la somministrazione di un questionario su base volontaria, che aveva come target il personale, i responsabili organizzativi e la dirigenza e lo studio delle criticità emerse, ha indotto il CPO a dare priorità ad un progetto specifico denominato: “**Maternità e lunghe assenze**” attinente alle assenze per maternità, alla loro gestione, alla gestione del rientro e al reinserimento nella vita lavorativa.

Un rientro facilitato al lavoro dopo lunghe assenze, diventa di estrema importanza per limitare l'esclusione o l'inevitabile emarginazione che colpisce le donne, che forzatamente devono assentarsi dal lavoro per un periodo abbastanza lungo quale è quello della maternità.

Proprio per l'importanza che è stata riconosciuta all'inclusione della risorsa anche se temporaneamente lontana dal luogo di lavoro, si è previsto, inoltre, di inviare al domicilio, anche con mezzi informatici, materiale che riguarda gli sviluppi e gli aggiornamenti normativi e gestionali affinché possano essere condivise, in tempo reale, le trasformazioni dell'attività lavorativa che ormai avvengono sempre più rapidamente nei luoghi di lavoro come i nostri. Vengono, inoltre, inviate al domicilio le comunicazioni riguardanti i corsi formativi programmati ed attuati nel periodo di assenza, prevedendo, se richiesti, corsi di recupero.

Si sono previsti poi collegamenti telefonici istituzionalizzati per operare sulla percezione di inclusione, anche se a distanza.

Per facilitare il rientro ed il reinserimento, è stato previsto l'affiancamento di un tutor, cui è assegnato il compito di aggiornare l'assente per lungo periodo, sul versante normativo e procedurale, in modo tale da averlo operativo al più presto.

Lo sviluppo del progetto ha fatto sorgere l'idea della sperimentazione del **Telelavoro** di tipo temporaneo in INAIL: l'attuazione tecnica è stata la parte più difficile da realizzare, ma anche quella che ha sortito gli esiti più favorevoli dando risultati sorprendenti sia per le caratteristiche date a questa forma di flessibilità spaziale, che per la bontà dei risultati conseguiti.

La scelta di questa forma di telelavoro, da attivarsi temporaneamente e in presenza di particolari problemi di conciliazione, ha permesso di andare incontro ai bisogni del personale, senza contemporaneamente perdere la forza lavoro, anticipando concretamente quelle politiche di razionalizzazione della PP.AA che da poco tempo sono patrimonio di tutti.

Il progetto di telelavoro flessibile, anche perché esteso a quasi tutte le figure professionali grazie all'avanzato stato delle procedure informatiche all'interno dell'Ente, ha prodotto risultati molto positivi sia per i dipendenti, la cui produttività si è note-

volmente incrementata (non si sono dovuti assentare dal lavoro e non hanno quindi subito perdite economiche a causa di decurtazioni stipendiali legate a particolari tipi di assenze) sia per l'amministrazione, che ha recuperato il lavoro di molte persone in un contesto di esiguità di risorse con un trend in crescita.

Questo progetto che risale ormai ad alcuni anni fa ed è in continuo aggiornamento, ha riscontrato un alto successo interno, con il numero delle postazioni di lavoro che è pari a 330, ma è soprattutto molto apprezzato come strumento di lavoro all'esterno, è stato fatto proprio da imprese private e da altre Pubbliche Amministrazioni quali l'Agenzia delle Entrate - che da poco ha attivato una sperimentazione simile - e da network, quali IEP, che operano su tematiche di conciliazione per imprese di alto rilievo a livello nazionale.

La carenza di strutture per la prima infanzia e gli orari di quelle esistenti, spesso non adeguati ai ritmi di lavoro, hanno indotto il Comitato a ritenere che micro asili-nido aziendali presso le nostre strutture, potessero venire incontro alle esigenze di genitori, nonni e, liberando da preoccupazioni tempi di percorrenza casa- asilo-lavoro, consentire alle persone di lavorare al meglio e con maggiore serenità.

Il progetto, preceduto da uno studio di fattibilità, per individuare le realtà interessate che nel contempo presentassero elementi di compatibilità con le dimensioni spaziali nei locali dell'INAIL, ha consentito di individuare su quali sedi operare per una sperimentazione.

Si è, prioritariamente, scelto di realizzare una struttura pilota presso la Direzione Generale di Roma e così è nato l'asilo nido **"Il naso all'insù"** struttura che opera ospitando figli e nipoti di dipendenti, ma è anche aperta ad esterni, grazie ad una convenzione con il Comune di Roma. Anche la Direzione Regionale Lombardia, successivamente, ha attuato un progetto analogo presso la propria struttura.

L'interesse per il progetto di un'accoglienza permanente dei bimbi, ha fatto sorgere la necessità di venire incontro allo stesso tipo di "accoglienza" per una più ampia fascia di età, ma solo per periodi di non copertura da parte delle strutture scolastiche (festività natalizie, pasquali, vacanze estive). Molti genitori infatti sono costretti ad assentarsi dal lavoro o - per non assentarsi - a portare i figli con sé negli uffici, entrambe queste soluzioni provocano indubbi disagi, anche per l'organizzazione del lavoro, soprattutto in piccole sedi caratterizzate dalla presenza di poco personale.

La soluzione del CPO è stata quella di dar vita, negli ambienti di lavoro, a strutture che possano ospitare, in maniera assistita, i figli dei dipendenti in età scolare, sicuramente per periodi di chiusura scolastica ma, in alcune realtà, anche durante gli orari pomeridiani.

Il progetto si propone di supportare i genitori per evitare che ragazzi nelle età critiche, come quella adolescenziale ad esempio, siano lasciati soli e fornisce agli stessi un luogo protetto che dia loro la possibilità di fare i compiti o giocare insieme ad altri ragazzi. Tutto ciò permetterebbe, quindi, ai genitori di continuare a svolgere con serenità la propria attività lavorativa, utilizzando per detta struttura spazi vuoti nelle sedi venutisi a creare a causa dei pensionamenti, contribuendo così al pagamento delle spese di gestione delle sedi.

Tale soluzione dovrebbe essere di più facile realizzazione e quindi maggiormente estensibile, poiché soggetta a minori vincoli normativi e di più facile gestione, potendo far ricorso anche a cooperative esterne.

Torino è stata la “ sede pilota” per la sperimentazione della ludoteca e i risultati sono stati soddisfacenti, sia sulla qualità del servizio, sia sulla limitazione delle assenze dal lavoro avvenute nel periodo trattato.

Orario flessibile:

L'organizzazione del lavoro e l'orario di lavoro si scontrano spesso con i tempi dei servizi alla persona, gli orari di questi ultimi, si vanno spesso a sovrapporre agli orari di lavoro, impedendo quindi ai lavoratori il loro utilizzo.

Il CPO ha svolto analisi in merito alla possibilità di introdurre principi di flessibilità, che sono compatibili con la norma vigente ed ha progettato un nuovo orario di lavoro che:

- prevede, applicando le norme vigenti, una massima estensibilità della flessibilità oraria, nell'ambito della giornata, sino a prevedere un orario mattutino ed uno pomeridiano, entrambi flessibili in entrata ed in uscita;
- prevede ampi spazi di autonomia gestionale da parte dei dirigenti delle strutture, proprio perché possano conciliare le istanze del lavoratore con quelle della produzione;
- consente lo strumento del recupero, anche a intera giornata, di ore eccedenti effettuate in periodi di maggiore intensità lavorativa.

Il progetto è stato approvato dai vertici dell'Istituto e siglato dalle Organizzazioni Sindacali, diventando parte integrante dell'ultimo Contratto Integrativo di Ente 2006 - 2009 ed è già in fase attuativa.

Come per altri casi, il Comitato ha effettuato il monitoraggio della fase realizzativa, al fine di proporre istanze migliorative che facilitino la realizzazione degli obiettivi che si era posto il progetto inizialmente ovvero:

- aumentare il benessere dei lavoratori;
- diminuire gli orpelli burocratici che spesso si accompagnano a nuove misure organizzative e che spesso annullano la bontà del risultato;

- diminuire l'utilizzo di permessi a ore o giornalieri che rendono di difficile gestione le organizzazioni lavorative.

L'attuazione di questo progetto sistemico è stata facilitata, nella nostra realtà, dalla forte innovazione organizzativa, accompagnata da una spinta informatizzazione dei processi e da una programmazione lavorativa per obiettivi costantemente monitorabili.

Tra gli strumenti di flessibilità che il CPO ha studiato e proposto, oltre all'orario flessibile, troviamo il **part-time**.

La possibilità di usufruire di un orario a tempo parziale costituisce uno dei principali strumenti, a più lungo utilizzo, che permettono di ridurre le difficoltà di conciliazione tra carico familiare e impegni di lavoro extradomestico.

Dall'analisi delle motivazioni che spingono i lavoratori a richiedere questo tipo di regime orario, risulta evidente come le donne, lo richiedano quasi esclusivamente per gestire al meglio il ruolo di cura.

Il CPO, anche a seguito delle innovazioni legislative (L.133\2008), ha rivisitato l'applicazione del part-time all'interno dell'Ente e ha proposto alcune innovazioni che vengono incontro alle esigenze individuali e a quelle dell'amministrazione, più volte emerse, dai responsabili dell'organizzazione lavorativa.

Si è pertanto provveduto a predisporre un documento di lavoro per l'Amministrazione che prevede fra l'altro:

- la tempificazione del periodo di durata del part-time;
- la predisposizione di criteri obiettivi per accedere a tale strumento con la priorità di quelli che interessano la conciliazione e la cura, prevedendo anche la stesura di una graduatoria;
- l'inserimento di una tipologia "mista", che permetta all'interno del contratto stesso una variazione, previo il consenso di entrambe le parti, tra part-time verticale e orizzontale;
- l'eliminazione di veti e limitazioni, previsti dall'attuale normativa INAIL ma non previsti dal legislatore (es. limite dei 3 gg. in caso di P.T. Verticale);
- la maggiore responsabilizzazione nella gestione del part-time da parte dei dirigenti;
- la dotazione organica della struttura, quale vincolo per l'assegnazione dei posti a part-time soprattutto oggi con organici ridotti e di difficile implementazione.

Le innovazioni applicative proposte, farebbero diventare il part-time un vero strumento di flessibilità di sicuro miglioramento del clima organizzativo e nel contempo facilitatore per il raggiungimento di obiettivi che sono sempre più sfidanti.

Un fattore importantissimo ed essenziale per la promozione e la diffusione di una cultura di pari opportunità è la formazione che si pone anche come motivo trasversale alle azioni positive, diventando contributo essenziale per la loro realizzazione.

Un'amministrazione attenta alla propria utenza interna ed esterna, non può non tener conto della formazione ma, anche, dello sviluppo delle carriere dei propri lavoratori, perché la conseguenza naturale è un miglioramento del servizio e delle aspettative dell'utente esterno.

Proprio per questo motivo, il CPO ha richiesto, in occasione di corsi formativi, le colleghe assenti per maternità siano informate e per le stesse sia prevista una sessione di recupero da calendarizzarsi in un periodo successivo, che tenga conto del periodo di astensione obbligatoria, e per chi invece è in periodo di allattamento, si è previsto di predisporre sale per l'allattamento dei propri bimbi e per il soggiorno degli stessi con gli accompagnatori.

Analoghe iniziative sono state richieste ed attuate in occasione di concorsi e di selezioni per passaggi di livello o per accedere a ruoli di particolare rilevanza e spesso sottorappresentati.

Su detta tematica e per facilitare la partecipazione di fasce in posizione di debolezza per motivi di conciliazione o di cura, si è anche previsto un decentramento dei corsi e l'utilizzo di strumenti formativi avanzati.

CONCLUSIONI

Questo complesso progetto di conciliazione scaturito, progettato e realizzato all'interno dell'INAIL da parte del CPO, si può definire un vero e proprio progetto strategico per le pari opportunità e come tale è stato oggetto di un protocollo di intesa con il Dipartimento per le Pari Opportunità; la sinergia attivata ha consentito e consente di ottimizzare l'impegno a condividere i risultati, a costituire delle best practices da diffondere anche in altre realtà pubbliche e private. La realizzazione di questo progetto di conciliazione all'interno dell'INAIL ha sortito ottimi risultati sia da parte del personale sia da parte dell'Amministrazione valutati con strumenti obiettivi quali:

- questionari/interviste per valutare il clima di benessere del personale rispetto all'introduzione delle innovazioni organizzative e per proporre suggerimenti per il miglioramento degli strumenti di conciliazione;
- interviste ai gestori delle risorse umane, per verificare i punti deboli delle iniziative;
- monitoraggi da parte dell'amministrazione per confermare o meno i risultati attesi;

- customer satisfaction verso il cliente esterno, per valutare la soddisfazione dovuta ai miglioramenti nei tempi di rilascio dei provvedimenti, ma anche per valutare il miglioramento dei rapporti interpersonali con le strutture.

L'analisi della valutazione d'impatto, ha infatti fatto emergere il raggiungimento dei risultati attesi ma anche, ove possibile, con indici quantitativi.

L'INAIL ha conseguito infatti:

- minori assenze a vario titolo con l'istituzione delle ludoteche in occasione della chiusura delle scuole, valutabili circa al 70% (considerando anche permessi e ferie);
- utilizzo delle strutture INAIL vuote per diminuzione del personale e recupero di spese per la gestione, comunque non eliminabili (riscaldamento, ad es.);
- recupero di produttività media giornaliera dovuta ad una minore preoccupazione emotiva a seguito dell'istituzione dell'asilo nido, valutata pari al 5%;
- diminuzione media annua di circa 30 gg. di assenza pro capite, nella struttura con incorporato l'asilo nido;
- recupero di forza lavoro dovuto ad un minore assenteismo per l'utilizzo del telelavoro, pari a circa il 50%, dato che risente anche del mancato utilizzo dei congedi parentali;
- nomina di donne ad incarichi di prestigio quali Dirigente Generale vicario e Avvocato Generale;
- inserimento di diritto della Presidente del Comitato Pari Opportunità nel management team;
- miglioramento della qualità della vita dei colleghi, in particolare per i telelavoratori che hanno potuto organizzare l'attività lavorativa in modo flessibile in termini di tempo, ma con maggiore concentrazione e attenzione nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Formazione

La gestione delle risorse umane va assumendo un'importanza sempre maggiore nelle organizzazioni. Essa, infatti, evolve dal tradizionale ruolo prevalentemente amministrativo, ad uno più marcatamente strategico, vista la centralità che i moderni modelli di management attribuiscono alle risorse umane e al loro sviluppo per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

In quest'ottica, nel quadro della modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione rappresenta uno dei principali strumenti di supporto alle sfide di cambiamento in atto.

Ciò al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività degli enti, pur nel costante ridimensionamento del personale (pensionamenti, blocco del turn over...) e contenimento dei costi di funzionamento.

La formazione tuttavia, non può da sola supportare e sostenere tutte le fasi di trasformazione in atto: occorre che vi sia, tra le varie componenti del sistema, sintonia e coerenza a cominciare dall'organizzazione, con la quale va realizzata una stretta integrazione interfunzionale per acquisire consapevolezza del cambiamento e diffondere adeguatamente la nuova cultura aziendale.

Quindi, per esercitare le funzioni con efficienza ed efficacia è necessario che la formazione metta in campo la propria natura multidimensionale, operando sia nel versante di miglioramento delle competenze, che sui comportamenti organizzativi, contribuendo alla creazione della cultura aziendale.

I due processi sono entrambi necessari, complementari fra di loro: occorre quindi integrare in un unico sistema, percorsi relativi ad aspetti basilari, con quelli inerenti la sfera relazionale per effettuare con successo il cambiamento.

Infatti, un'azienda che voglia realizzare la qualità totale deve presidiare, attraverso la formazione, entrambi gli aspetti, ponendo al centro delle proprie analisi la valorizzazione delle persone.

L'Istituto ha previsto nel piano operativo 2010/2012 numerosi interventi volti alla riallocazione delle risorse: verso figure professionali tradizionali (nuovi reclutamenti per ispettori, formatori etc.) ma anche, verso "figure" nuove, dai processi strumentali ai processi di core.

Inoltre, ha investito sulla formazione di genere, perché la disuguaglianza sostan-

ziale tra donne e uomini continua ad essere una problematica ancora molto radicata nel paese ed in Europa.

Essa si manifesta in una molteplicità di comportamenti e/o atteggiamenti che investono quotidianamente la vita di tutti i cittadini e, in particolare, delle cittadine, ed è presente in numerosi ambiti e aspetti della vita sociale, economica, politica.

L'Unione europea considera fra le proprie priorità, la lotta alle disuguaglianze tra donne e uomini, a tutti i livelli e adotta politiche tese a combattere e prevenire queste situazioni, sostenendo l'attuazione di strategie per la diffusione di strumenti che garantiscono il principio della parità di genere.

La strategia europea ribadisce la necessità di adottare un approccio di "mainstreaming" (ossia inerente a innovazioni che hanno dimostrato la loro efficacia) della prospettiva di genere, in grado di assicurare che tutte le politiche tengano conto dell'impatto in termini di genere.

Ciò sia in fase di pianificazione che di attuazione e, conseguentemente, pone l'accento sulla necessità di assicurare l'integrazione delle azioni a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nei programmi nazionali e regionali, promuovendo un'attenzione specifica ai meccanismi di governo delle politiche di sviluppo economico e sociale.

È in questo contesto che si inseriscono i progetti formativi rivolti al "mainstreaming di genere", partendo dalla considerazione che le politiche in tal senso, per essere realmente efficaci, necessitano, per loro stessa natura, di una cultura predisposta a recepirle. È essenziale, pertanto, che vengano accompagnate da azioni capillari di diffusione e di sensibilizzazione, in maniera tale da stimolare su queste tematiche l'intera cittadinanza e la classe dirigente a recepirle.

Infatti, nella P.A. hanno cominciato a svilupparsi politiche attente al principio di pari opportunità tra uomini e donne, tenuto conto che lo stesso legislatore, con D.Lgs. 150/09 richiede di monitorare tra gli aspetti delle performance organizzative, anche le iniziative intraprese per la tutela delle pari opportunità.

In proposito si registra l'impegno alla diffusione della cultura di genere. Grande obiettivo prioritario per il Dipartimento per le Pari Opportunità tanto che, viene sostenuto anche mediante la promozione di percorsi formativi.

La parità è, infatti, prima di tutto una frontiera culturale che può essere raggiunta solo attraverso un cambiamento culturale che deve passare attraverso la capacità dei sistemi di governo di produrre innovazione, facendosi carico di intervenire per un progresso generale teso a recepire le pari opportunità.

Fulcro principale di tale strategia è il concetto di "capacity building" che, nel caso dei progetti di genere, si riferisce alla capacità delle strutture pubbliche di identi-

ficare e risolvere i problemi di progettazione ed implementazione di strategie e programmi tenendo conto della prospettiva di genere.

Nel caso specifico, quindi, tale capacità riguarda lo sviluppo di quell'insieme di fattori e condizioni che possono permettere alla Pubblica Amministrazione di raggiungere maggiori livelli di equità di genere, promuovendo ed introducendo nel pubblico il principio di "gender mainstreaming" e di tutto quello che ad esso consegue, migliorando la conoscenza che sulle tematiche di genere hanno i principali stakeholder nel nostro Paese.

In quest'ottica, il Servizio Formazione ha progettato il percorso per mettere a disposizione dell'Ente gruppi di esperti in grado di lavorare con la Formazione alla progettazione e gestione dei percorsi formativi in tema di politiche di genere.

La consapevolezza dell'obiettivo e la conoscenza della materia sono, infatti, requisiti indispensabili al successo del trasferimento dell'informazione.

In proposito, è stato progettato un corso di formazione per Formatori al fine di sviluppare un'attenzione alle differenze di genere nelle varie fasi del processo formativo; quest'ultimo, è stato erogato ai formatori centrali e periferici, ed è stato incentrato sul tema della valorizzazione delle differenze.

Il progetto "GenerInazione", realizzato dal Raggruppamento Temporaneo d'Impresa, composto da Antares, Didael, Sintagmi, Teatro d'Impresa, Associazione Culturale Teatro di Sacco per l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, ha avuto come obiettivo quello di formare, rafforzare le competenze umane e professionali attraverso la valorizzazione delle differenze, utilizzando il teatro d'impresa e innovative metodologie di knowledge sharing ed ha istruito circa 60 formatori interni.

L'obiettivo strategico del progetto consisteva nel dimostrare che, per l'Amministrazione, è conveniente leggere i fenomeni in un'ottica di genere ed intervenire nei complessi percorsi della formazione del personale perché ciò consente di valorizzare le persone, donne e uomini.

Con questo percorso, si mirava anche a sviluppare le competenze specialistiche legate alla valorizzazione delle differenze, tale da diffondere a cascata approcci, modelli e metodologie per riconoscere ed integrare la diversità tra generi, generazioni, individui, come elemento fondante di un'organizzazione innovativa.

Il progetto si è articolato in tre fasi. Nella prima, si è lavorato per ottenere un'adesione dei formatori INAIL all'importanza della valorizzazione delle differenze nei contesti lavorativi, rimuovendo tutti quegli elementi, sociali, culturali, organizzativi, che spesso la ostacolano.

Nella seconda, sono stati canalizzati gli stereotipi organizzativi contribuendo ad abatterli o a limitarne le conseguenze negative tramite un percorso teatrale.

Infine, con la terza fase si è cercato di patrimonializzare la conoscenza in materia per valorizzare i risultati di un percorso così innovativo e per poterlo trasferire all'interno dell'attività di formazione INAIL.

Poiché la cultura è il volano di tutti i cambiamenti, partendo dalle innovazioni culturali si è approdati allo sviluppo delle risorse umane e non solo alla gestione, alla valorizzazione delle differenze non solo alle pari opportunità, perché la valorizzazione delle differenze riguarda non solo l'avvio di qualsiasi percorso lavorativo e non, ma il percorso di vita e di lavoro nella sua interezza.

Le differenze di genere sono essenziali per l'innovazione perché rappresentano un bagaglio sociale, culturale e professionale da cui attingere senza pregiudizi e senza stereotipi che ne riducano le potenzialità. Le scelte fatte per realizzare il percorso sono state orientate a facilitare la presa di coscienza da parte di coloro che, a loro volta, dovranno fare formazione a cascata. Al termine di questa esperienza formativa sono stati realizzati due DVD di cui uno contenente il filmato "La metamorfosi di Pictor", selezionato dal Comitato di Programma del FOR-FILMFEST (Rassegna del Cinema per la Formazione 2009).

La necessità di divulgare la cultura di genere alla totalità del personale ha indotto ad utilizzare uno strumento che potesse essere utilizzato in remoto.

Inoltre è stato realizzato il CD "Pari sarà lei!" realizzato dal (Servizio Formazione INAIL in collaborazione con "Didael") per la diffusione della cultura delle pari opportunità e lo sviluppo della consapevolezza delle differenze di genere all'interno dell'INAIL.

Si tratta di un software didattico (CD ROM) di autoistruzione, volto a condurre l'utente verso l'assunzione di consapevolezza del proprio atteggiamento rispetto alle pari opportunità ed alle differenze di genere nel contesto lavorativo.

Il CD ROM è composto di varie sezioni che, integrandosi tra loro, forniscono da una parte, occasioni di apprendimento "emotivo" sulla tematica di cui trattasi, dall'altro di acquisizione logico-razionale dei contenuti in parola.

Il CD è costituito da varie sezioni.

Sezione "Percorso"

Questa sezione propone 12 scene, con soggetti forniti dal CPO, che rappresentano situazioni che ciascuno può riconoscere come realmente verificate o verificabili nel proprio contesto lavorativo.

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 “Piccolo cinema café”

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 stato 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.

Il CD ROM è stato distribuito a tutto il personale INAIL, con azioni di sostegno per la diffusione e con monitoraggio effettuato tramite questionario e iscritto in procedura CCF.

Il CD ha ottenuto numerosi riconoscimenti come prodotto formativo; si citano, in particolare, il “premio Basile” dell'A.I.F., la segnalazione nella “Vetrina delle eccellenze” al FORUM P.A. e la presentazione al COM.P.A. di Bologna.

“Pari sarà lei!” è stato ed è utilizzato quale strumento di formazione anche all'esterno dell'INAIL, riconoscendogli una grande validità innovativa nella gestione di situazioni riscontrabili in qualsiasi ambiente organizzato.

In collaborazione con il Servizio Formazione, il Comitato pari opportunità ha poi predisposto corsi formativi specifici o moduli formativi da inserire all'interno di corsi specifici così si è realizzato:

- un seminario per tutto il management dell'Istituto sulla tematica delle discriminazioni in ambiente di lavoro e sulle responsabilità che fanno capo ai datori di lavoro ai sensi della normativa vigente sulla “Sicurezza nei posti di lavoro”;
- un modulo specifico sulla differenza di genere, sulla valorizzazione delle differenze ai componenti dei CO.CO.PRO.;

- un modulo di una giornata ai neo - dirigenti sulla normativa delle pari opportunità e sulla gestione delle risorse umane in ottica di genere, al fine di valorizzare al meglio le risorse umane;
- un modulo specifico sulle discriminazioni e sulla normativa europea e nazionale e sull'attività svolta nell'Istituto su dette tematiche è stata anche inserita in un seminario per gli avvocati dell'Istituto.

La Formazione ha progettato, in sinergia con il Comitato e gestito - con la società Contatto Lavoro - il percorso formativo per i 14 Consiglieri di Fiducia, figura questa prevista nei vari CCNL, il cui ruolo e funzione è esplicito nel Codice contro le molestie sessuali e che hanno poi assunto l'incarico.

Rimane ancora molto da fare nel campo della formazione, basti pensare alla mancanza di un sistema di rilevazione statistica per le attività formative in ottica di genere, sistema questo che dovrebbe fornire dati uniformi, univoci, coerenti, analizzabili e compatibili rispetto al resto del pubblico impiego, incentivando la diffusione della cultura del monitoraggio. L'inserimento e la diffusione della differenza di genere in un monitoraggio, risponde a esigenze conoscitive che rispondono a diverse chiavi di lettura quali:

- la partecipazione;
- le modalità di accesso e organizzazione delle attività;
- i contenuti e gli approcci formativi.

Dovrebbe inoltre essere inserito, nel questionario di valutazione dell'evento formativo, il paragrafo relativo al "genere".

Le esperienze del territorio

È da tempo ormai che le strutture territoriali dell'Istituto, dimostrano 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.

Menzionando alcune rilevanti iniziative, sviluppate in maniera decentrata, soffermiamoci su quella intrapresa dalla Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia nel 2007: anno europeo delle pari opportunità.

È in questo ambito che si è sviluppato il concorso “Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia”, promosso dalla Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e dall'INAIL, con l'obiettivo di dare visibilità a quelle aziende che adottano comportamenti virtuosi nella gestione delle risorse umane, non solo sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché del rispetto della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nei percorsi professionali, ma anche della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia questo obiettivo è stato tradotto nel principio del buon lavoro, formalizzato dalla L.R. 18/2005, basato sulla promozione della crescita e dell'occupazione, dello sviluppo economico e della coesione sociale. Il rispetto delle pari opportunità professionali tra uomini e donne e il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori rappresentano dei punti fermi di questa strategia.

Parallelamente, il perseguimento degli obiettivi di riduzione del fenomeno infortunistico, dell'assicurazione di lavoratori che svolgono attività a rischio e della garanzia del reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro, costituisce il principio ispiratore dell'INAIL.

I soggetti promotori si sono trovati a condividere, inoltre, l'importanza di diffondere una cultura del buon lavoro, a partire dal riconoscimento dei comportamenti virtuosi realizzati da 5 imprese locali, il cui impegno è diventato un buon esempio non solo da premiare, ma soprattutto da replicare sul territorio.

Il concorso “Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli

Venezia Giulia” si è posto la finalità di dimostrare, con casi concreti e buone prassi, come il rispetto della parità tra lavoratori e lavoratrici, l’attenzione ai problemi di conciliazione dei ruoli familiari con quelli lavorativi e il pieno rispetto della sicurezza nei luoghi di lavoro, possano rappresentare una risorsa strategica di sviluppo per l’impresa e fattore di crescita in competitività.

È di tutta evidenza come un’analisi approfondita del rischio debba tenere conto anche della peculiarità della condizione femminile per garantire, attraverso l’adozione di accorgimenti mirati, pari dignità e sicurezza nel processo produttivo. Quanto emerso dal concorso ideato dalla citata realtà, dimostra come lo sforzo di flessibilità organizzativa da parte delle aziende porti a risultati d’eccellenza e come il benessere organizzativo rappresenti una risorsa aziendale in primis per il datore di lavoro.

La Direzione Regionale INAIL del Friuli Venezia Giulia, anche per fornire un proprio contributo alla celebrazione dell’anno europeo delle pari opportunità, ha pensato di realizzare un’iniziativa che fosse, allo stesso tempo, un’indagine della condizione femminile nelle realtà aziendali regionali e uno strumento per far emergere le prassi d’eccellenza.

In tempi meno recenti, nel 2004, la **Direzione Regionale Lombardia** ha ideato un percorso formativo per dirigenti, riguardante la gestione delle persone, come valorizzare le differenze, nel più ampio contesto delle azioni formative di sviluppo delle competenze manageriali. Perché proprio le pari opportunità? Perché le donne all’INAIL rappresentano la maggioranza di tutto il personale! 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:*
 1. Fornire gli elementi cognitivi della problematica relativa alle differenze di genere;
 2. Progettare, realizzare e verificare azioni positive da attuare nel quotidiano per valorizzare tali differenze;
 3. Impostare piani d'azione per sostenere le donne che affrontano la maternità, con particolare riferimento al momento del rientro.

Risultati attesi:

- 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.

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** ha elaborato un progetto formativo denominato "**Stageurs**", sviluppato nel corso del 2005, nell'ambito della Direzione Regionale INAIL Calabria, in collaborazione con alcuni studenti dell'Università Magna Graecia di Catanzaro, consistente in una indagine conoscitiva volta ad 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 delle 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 CPO 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 che possano rappresentare, in futuro, un utile strumento di raffronto rispetto alle 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 CPO 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, le dipendenti intervistate hanno indicato una serie di iniziative che il CPO INAIL potrebbe realizzare per contribuire ad affrontare concretamente i loro problemi. Il lavoro realizzato non si è proposto come scopo quello di dare la soluzione ai problemi emersi dall'indagine, ma a fornire una base di riflessione e, soprattutto, di 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** 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 citata ha avviato un'azione formativa ed informativa che ha puntato alla sensibilizzazione dei dipendenti riguardo 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 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, “glace 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 è stata 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.

Nel 2005, in sintonia con l’orientamento culturale europeo, il Comitato per le Pari Opportunità INAIL, il Servizio Formazione e la Direzione Centrale Comunicazione hanno prodotto, da distribuire a tutto il personale, **“Pari sarà lei!”**, un supporto multimediale per sostenere la cultura delle Pari Opportunità in azienda.

A questo prodotto è stato conferito il riconoscimento di “Segnalazione di Eccellenza per la sezione Progetti Formativi” dal Comitato Scientifico della V edizione del Premio Basile per la Formazione nella P.A. e premiato in occasione del Convegno “La Formazione nel Laboratorio delle riforme della P.A.” organiz-

zato dall'AIF – Associazione Italiana Formatori- a Torino il 19 ottobre 2006. Il progetto “**Pari sarà lei!**” è stato, inoltre, inserito nel volume “La formazione nella P.A. attraverso le eccellenze del Premio Basile 2006.

In questo ambito, la Direzione Regionale Piemonte ha inteso dare un proprio contributo in tema di pari opportunità, effettuando un'indagine conoscitiva per individuare la percezione e le aspettative in INAIL, in concomitanza alla designazione effettuata da parte della Commissione Europea, dell'anno 2007 come “Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti” nel quadro di uno sforzo volto alla promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione nell'Unione Europea. L'anno europeo si è presentato come il nucleo di una strategia-quadro pensata per assicurare che la discriminazione sia realmente affrontata, la diversità celebrata e le pari opportunità promosse.

I quattro temi chiave individuati dalla Commissione sono stati: Diritti (per aumentare la consapevolezza del diritto di uguaglianza e non discriminazione); Rappresentanza (per stimolare un dibattito sui modi di aumentare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati nella società); Rispetto e Tolleranza (per promuovere una società più coesa).

In merito alla celebrazione della diversità, mentre in periodi storici diversi si tendeva a valorizzare le similarità tra i generi come unica via per consentire alla donna di affermarsi socialmente, oggi invece si tende a riconoscere le diversità e l'individualità di ciascuno, come una potenziale risorsa e l'INAIL è consapevole di quanta importanza assuma la valorizzazione delle diversità di genere per favorire il “benessere lavorativo” e per ridurre i rischi di danno all'integrità psicofisica del lavoratore, causati da ogni forma di discriminazione.

La **Direzione Regionale del Piemonte** si è mossa su questa strada fornendo un proprio contributo attraverso la somministrazione, a tutto il personale, di un questionario, con la finalità di raccogliere il livello di percezione delle problematiche in oggetto, per analizzarne le risultanze, parteciparle ai destinatari e riprenderle in occasione di una Tavola Rotonda che si è tenuta durante la presentazione del Rapporto Annuale 2005, presieduta dall'avv. Antonella Ninci, Presidente CPO INAIL.

I risultati di tale indagine vanno ad integrare i dati raccolti dalla **Direzione Regionale Calabria** che ha intrapreso una simile iniziativa, ma circoscritta al personale femminile della Regione.

Preme, da principio, soffermarsi su cosa costituisca la **differenza di genere**.

Le differenze fisiche tra i sessi maschile e femminile sono determinate biologicamente. Le differenze psicologiche tra generi femminile e maschile sono costruite socialmente.

Quando usiamo il termine "sesso", ci riferiamo a caratteristiche biologiche e anatomiche degli individui, cioè a quell'insieme di caratteri sessuali primari e secondari che identificano una persona fisicamente come maschio o femmina.

Il termine "genere", che è entrato nel lessico scientifico alla fine degli anni cinquanta, fa riferimento alle caratteristiche di femminilità e mascolinità che riflettono i processi di socializzazione e sviluppo e alle aspettative culturali ad essi legate. Il genere può essere quindi interpretato come il modo in cui l'uomo, vivendo in società, "legge" e "interpreta" il proprio e l'altrui carattere sessuale.

Anche la divisione del lavoro tra uomini e donne si prospetta diversamente: la prima forma di divisione del lavoro, che si afferma storicamente, è stata quella basata sull'appartenenza al sesso, maschile o femminile; le cause originarie sono da ricercarsi nelle diverse funzioni svolte dagli uomini e dalle donne nella riproduzione, nell'allevamento e nella cura dei figli. Il fatto che le donne negli ultimi mesi di gravidanza siano impossibilitate a svolgere attività fisiche impegnative e successivamente, siano impegnate con l'allattamento, può essere stata la molla che ha spinto molte società primitive a restringere i compiti delle donne alle occupazioni legate alla casa o svolte nelle sue vicinanze.

Nelle società moderne, con l'ingresso massiccio delle donne nei cicli di produzione industriale, è andato diffondendosi il fenomeno della "Segregazione occupazionale" della donna, che si esplicitava nella concentrazione delle donne nei livelli gerarchici inferiori. Progressivamente i turni di lavoro sono diventati così lunghi e faticosi da compromettere la possibilità lavorativa delle fasce fisicamente più deboli, quali le donne, pertanto sul finire dell'ottocento nasce lo stereotipo dell'"angelo del focolare", sensibile e sottomesso, mentre nel contempo la donna lavoratrice diviene una sorta di categoria particolare, un problema da risolvere, perché si considerano inconciliabili i due termini dell'essere donna e del lavoro. Gli economisti classici elaborarono la teoria del "doppio salario" secondo la quale gli uomini devono essere retribuiti anche per mantenere la famiglia. Questa teoria ha legittimato l'idea che l'uomo sia più produttivo e più indipendente della donna dunque più adatto all'attività lavorativa.

Da questa progressiva diversificazione dei ruoli economici svolti dagli uomini e dalle donne, sono derivate forti disuguaglianze di genere, poi riprodotte socialmente per mantenere e giustificare un sistema dove la donna è sostanzialmente esclusa dalle decisioni in campo politico e sociale.

Negli ultimi decenni il modo di trattare le donne nelle società occidentali, è tuttavia cambiato notevolmente, come attesta la progressiva femminilizzazione nel mondo del lavoro e il loro raggiungimento, anche se in misura ancora notevolmente inferiore agli uomini, di posizioni di potere quasi impensabili fino a poco tempo fa.

Questi profondi cambiamenti hanno comportato anche importanti trasformazioni nella vita degli uomini, che sono chiamati a prendersi maggiormente cura dei figli e devono sviluppare caratteristiche tradizionalmente femminili, come tenerezza e affettuosità.

RISULTATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA

Elaborazione e commento dei dati raccolti dai questionari somministrati al personale femminile e maschile dell'INAIL Piemonte, distribuito sulle strutture elencate di seguito:

- Direzione Regionale Piemonte
- Sede di Alessandria
- Sede di Asti
- Sede di Biella
- Sede di Cuneo
- Sede di Ivrea
- Sede di Moncalieri
- Sede di Novara
- Sede di Pinerolo
- Sede di Rivoli
- Sede di Verbano-Cusio-Ossola
- Sede di Vercelli
- Sede di Torino Centro
- Sede di Torino Nord
- Sede di Torino Sud

I questionari, proposti nel mese di luglio 2006, sono stati recapitati alla Direzione Regionale Piemonte, dalle varie sedi, nel mese di agosto 2006.

Le domande poste nel questionario sono state, in prevalenza, domande chiuse, atte a facilitare la rilettura finale dei dati raccolti; è stata tuttavia sempre garantita l'opportunità di fornire - mediante l'opzione "altro" o "quale" - risposte differenti da quelle suggerite o di dare più risposte allo stesso quesito, il complesso delle risposte date, ha fornito elementi molto significativi.

Più in particolare, i questionari pervenuti sono stati n. 229, di cui 169 compilati da donne, 58 da uomini e 2 non classificabili per sesso.

Per una più facile lettura vengono riportati i dati suddivisi tra donne e uomini.

La prima parte del questionario ha riguardato dati di tipo anagrafico e di carattere lavorativo. Si tratta di dati di natura oggettiva:

- le dipendenti che hanno compilato il questionario rientranti nella fascia d'età tra i 20-30 anni sono state il 3%; dai 31 ai 40 anni il 26%; nella fascia 41-50 il 34%; oltre i 50 anni il 31%; non ha risposto il 6%. Coniugate 65%; separate 8%; nubili 16%, vedove 2%; non ha risposto 9%;
- i dipendenti che hanno compilato il questionario rientranti nella fascia d'età dai 20-30 anni sono stati il 5%; dai 31 ai 40 anni il 28%; nella fascia tra i 41-50 sono stati il 28%; oltre i 50 anni il 36%; non ha risposto il 3%. Coniugati 55%, conviventi 2%; separati 2%; celibi 24%, vedovi 0%; non ha risposto 17%.

La domanda successiva (n. 2) individua il livello di inquadramento lavorativo:

- tra le donne: 35% appartenenti alle aree A/B; 59% area C; 4% dirigenti; 2% non risposto;
- tra gli uomini: 29% appartenenti alle aree A/B; 54% C; 17% dirigenti; 0% non ha risposto.

Passando alle sessioni successive del questionario, le domande sono state formulate con il duplice obiettivo di:

- predisporre i dipendenti, già destinatari del CD "Pari sarà lei", alla riflessione valutativa sul tema delle pari opportunità;
- verificare la percezione generale su tale tema.

Le domande dalla n. 3 alla n. 6 e la n. 18, riguardano il tema della conciliazione lavoro/vita privata.

In particolare, in esito alle risposte fornite alla domanda n. 3, il 73% delle donne afferma che, pur avendo una carriera, un lavoro, delle responsabilità professionali, continua ad avere responsabilità familiari ossia, il 13%, figli di età compresa fino a 5 anni; il 23% figli da 6 a 18 anni; il 27% di età superiore a 18 anni; il 19% responsabilità relative a persone anziane; il 6% a disabili; il 10% ad altri familiari. Il 26% ha responsabilità di più persone; tra gli uomini, il 57% ha responsabilità di propri familiari: 6% figli fino a 5 anni; il 20% da 6 a 18 anni; il 28% di età superiore a 18 anni; il 18% di persone anziane; l'8% di disabili; il 3% di altri familiari e il 16% di più persone contemporaneamente.

Dalle risposte al quesito n. 4, è emerso che, tra le donne: il 44% ha effettuato una lunga assenza dal lavoro per motivi personali. In particolare, il 92% per maternità, il 5% per malattia, il 3% per problemi di famiglia.

Tra gli uomini: il 5% ha effettuato una lunga assenza dal lavoro per motivi per-

sonali, tra questi, il 2% per problemi di famiglia e il 3% non ha specificato per quali motivi, ad eccezione di un caso che ha indicato la causale in “motivi di studio”: si ritiene significativo evidenziare la precisazione in quanto fa presumere che l'uomo, meno impegnato nelle faccende domestiche, possa dedicare il suo tempo allo studio finalizzato molte volte alla carriera.

Appare quindi che sia ancora una prerogativa femminile conciliare vita professionale con una vita familiare a tempo pieno.

Una soluzione potrebbe essere fornita dagli strumenti di flessibilità già posti in essere dall'INAIL (domanda 5):

- donne: il 52% ha dichiarato di essersene avvalso: il 4% fruendo del telelavoro, il 59% di permessi, il 38% dell'orario flessibile, il 6% della mobilità interna, il 14% di altro, il 14% del part time. Il 17% si è avvalso di più strumenti;
- uomini: il 20% se ne è avvalso, di cui, in particolare l'11% dell'orario flessibile, il 4% di permessi, il 6% di altro e il 3% di più strumenti.

Solo una decisa minoranza maschile (il 5%) esprime, nella domanda successiva (n. 6), una valutazione negativa sull'utilità di tali strumenti.

Sia per le donne che per gli uomini quelli maggiormente indicati come utili risultano essere stati l'orario flessibile e il part time.

Sempre sul tema della conciliazione del lavoro con gli impegni familiari, la domanda n. 18 poneva il seguente interrogativo: “Quale tipo di iniziative ritiene opportuno che il CPO possa intraprendere?”. Come “prima scelta” si rileva l'indicazione di donne e uomini verso il convenzionamento con servizi per l'assistenza di anziani e/o disabili, che rappresenta la priorità indicata dal campione (54% delle donne e il 57% degli uomini), addirittura c'è chi ha proposto, sulla scia delle prime esperienze degli asili aziendali, la creazione di strutture interne ricreative e/o di assistenza diurna per anziani e/o disabili, famigliari di dipendenti e/o di dipendenti in pensione. Si conferma una iniziativa apprezzata quella della creazione di asili aziendali (51% delle donne e 56% degli uomini). Seguono: convenzioni con asili esterni (41% donne e 41% uomini); la creazione di strutture ricreative, in particolare palestre aziendali e altre strutture sportive, tali indicazioni possono essere intese come una proposta per migliorare il benessere organizzativo, diminuendo il rischio di stress lavorativo e venendo incontro alla esigenza, ancora in prevalenza femminile, di conciliare i tempi lavorativi e di impegno familiare trovando comodamente nella struttura aziendale uno spazio da dedicare alla cura personale, fisica e psicologica (38% donne e 22% uomini); convenzioni con ludoteche (20% donne e 16% uomini); se si sommano le indicazioni relative ad asili e ludoteche, emerge che la consapevolezza dell'impegno per l'ac-

culdimento dei figli è ormai vissuta da entrambi i genitori in misura paritaria. Tra le ulteriori proposte (18% donne e 7% uomini) rivolte al CPO, rientra l'introduzione di mezzi di trasporto tipo "navette" con le stazioni ferroviarie, creazione di mense aziendali e decentramento dei corsi di formazione presso le Sedi territoriali, oltre all'avvio della "Banca delle ore"; alcune proposte riguardano iniziative e strutture già esistenti, ciò dimostra che la conoscenza delle attività del CPO è ancora per alcuni superficiale.

In tema di carriera al femminile (domanda n. 8), le donne hanno addebitato le difficoltà di avanzamento a troppe responsabilità extralavoro, in misura pari al 60%, imputazione di maggioranza che rende ancora attuale il dilemma "Carriera o Famiglia?", nella misura del 14% alla discriminazione di genere; all'accentramento del potere ancora in mano agli uomini, nella misura del 32%; ad altri motivi il 6%, questa ultima percentuale, rafforza il dato del carico di responsabilità extralavoro.

Alla stessa domanda gli uomini hanno risposto addebitando le difficoltà di avanzamento a troppe responsabilità extralavoro in misura del 45%, in misura del 12% alla discriminazione di genere; il 22% all'accentramento del potere ancora in mano agli uomini; ad altri motivi il 16%, percentuale che, sommata al 5% di non risposte e alla luce delle risposte alle successive domande n. 9 e 10, fa emergere quanto ancora, una parte non residuale del genere maschile, consideri non idonee le donne a carriere dirigenziali.

La domanda n. 9 era volta ad indagare se esistono ruoli legati al genere: Sì (40% donne e 29% uomini) NO (58% donne e 66% uomini).

La domanda n. 10 chiedeva se ci siano competenze manageriali legate in modo particolare al genere: il 77% delle donne ha risposto NO e il 19%, che invece ha risposto affermativamente, ha indicato come competenze specificatamente maschili la "Gestione e partecipazione ai gruppi di lavoro" e l'"Assunzione di responsabilità", la percentuale di uomini che ha risposto affermativamente alla stessa domanda è stata del 22%, confermando il dato femminile sulle competenze proprie della Leadership e considerando complessivamente, tutte le competenze manageriali più legate al genere maschile.

La domanda n. 11 chiedeva se il soggetto si fosse mai sentito discriminato: l'82% delle donne e l'88% degli uomini hanno affermato di non avere avuto esperienze di discriminazione nel contesto lavorativo e coloro che invece ne hanno subite, è stato per lo più in esperienze lavorative esterne all'INAIL, in ogni caso la causa di discriminazione più ricorrente per le donne è risultata la maternità, quindi una discriminazione di genere, mentre per gli uomini una discriminazione di tipo gerarchico.

La conoscenza dell'esistenza del Codice di condotta contro le molestie sessuali

realizzato dall'INAIL (domanda n.20), nell'altissima percentuale pari all'84% delle donne e all'87% degli uomini, è certamente uno dei motivi del dato confortante riportato in precedenza.

Le domande n. 12, 13, 14 erano finalizzate ad acquisire informazioni in merito alla fruizione del prodotto formativo multimediale "Pari sarà lei".

Hanno visionato il CD: il 49% donne, di cui il 51% in modo approfondito e il 57% uomini, di cui il 31% in modo approfondito, la mancata fruizione è addebitata, in stragrande maggioranza alla mancanza di tempo; l'85% delle donne l'ha trovato interessante e così il 91% degli uomini. Il 52% delle donne ha compilato il questionario relativo all'area tematica "Percorso" e la maggioranza (61%) si è riconosciuta solo in parte nelle percentuali di accostamento risultate; la percentuale più elevata si riscontra nel profilo "Consapevole delle differenze di genere"; il 67% degli uomini ha compilato il questionario relativo all'area tematica "Percorso" e il 72% si è riconosciuta solo in parte nelle percentuali di accostamento risultate; la percentuale più elevata si riscontra nel profilo "Consapevole delle differenze di genere".

Le domande nn. 15, 16, 17, 19, 21 del questionario erano volte ad identificare il livello di conoscenza del CPO INAIL e le aspettative dei dipendenti nei suoi confronti.

Domanda n. 15 "È a conoscenza del Comitato pari Opportunità (CPO) INAIL?"; il 90% delle intervistate dice Sì come il 91% degli uomini. Il fatto che a tale consapevolezza non consegua, nella domanda successiva (n. 16), un'eguale ed estesa conoscenza della rete intranet del CPO INAIL (solo il 29% delle donne e il 24% degli uomini consulta il link) può far pensare ad una sorta di mancato interesse verso questo tipo di iniziativa o, semplicemente, a una mancanza di tempo, - stesso motivo addotto, in simil percentuale, da coloro che non hanno visionato il CD "Pari sarà lei". Probabilmente comunque si tratta anche di un discorso di visibilità sul territorio, che soltanto il 22% delle donne e il 26% degli uomini ritengono adeguata, a tal proposito gli intervistati hanno scelto come strumenti di diffusione, in ordine di preferenza: incontri periodici presso la sede di appartenenza (48% donne, 44% uomini), distribuzione di materiale informativo (36% donne, 48% uomini), corsi di formazione (25% donne, 20% uomini), seminari (25% donne, 18% uomini), una percentuale del 6% delle donne e del 10% degli uomini sono convinti che la cultura delle "Pari opportunità" debba essere promossa in ambito scolastico e familiare e con comportamenti esemplari.

Infine, i suggerimenti affinché il diritto sulle Pari Opportunità sia realmente applicato:

- Affermazione culturale dei valori
- Incontri con personale qualificato per accrescere l'autostima femminile

- Aumento delle “Quote rosa” presso gli Organi dell’Ente
- Riconoscimento meritocratico dell’impegno profuso dalle persone
- Concretizzazione e sviluppo delle iniziative di sostegno della famiglia
- Capillarità sul territorio del CPO
- Incremento delle attività di informazione sull’argomento
- Sensibilizzazione della dirigenza
- Nessuna strumentalizzazione di fatti che hanno solo a che fare con la buona educazione e non sono discriminazioni

...e i commenti:

- “quando le donne sono al potere assumono atteggiamenti maschili”
- “il ruolo di genere è socialmente costruito a seconda di chi detiene il potere”
- “la scarsità di dirigenti femminili trova una spiegazione nel rischio di assegnazioni fuori della regione d’appartenenza e quindi lontano dalla famiglia”.

CONCLUSIONI

Si è infine proceduto ad un asettico confronto tra le risposte alle domande in comune ai questionari pervenute dalle donne del Piemonte e della Calabria:

Similarità:

- Gli strumenti di flessibilità lavorativa ritenuti più utili: Orario flessibile e Part-time
- Le donne non fanno molti avanzamenti di carriera per: troppe responsabilità extra lavoro Calabria 48% e Piemonte 60%, accentramento del potere agli uomini 32% in entrambe le regioni, discriminazione di genere Calabria 17% e Piemonte 14%
- La stragrande maggioranza delle donne di Calabria e Piemonte dichiara di non essere stata soggetta ad episodi di discriminazione
- Quasi tutte le donne delle due regioni sono a conoscenza del C. P. O INAIL
- Ancora una ristretta percentuale di donne, Calabria 20% e Piemonte 29%, consulta il link del C. P. O.
- Lo strumento più efficace per diffondere la conoscenza in materia di Pari Opportunità, in ordine di preferenza, sia in Calabria che in Piemonte: incontri periodici presso la sede di appartenenza, distribuzione di materiale informativo, corsi di formazione e seminari.

- Le attività che il CPO si vorrebbe promuovesse, in ordine di preferenza: convenzionamento per servizi di assistenza ad anziani e disabili, creazione di asili aziendali, convenzioni con asili e ludoteche, creazione di strutture ricreative.
- Calabria e Piemonte: solo una percentuale che gravita tra il 10% e il 15 % non è a conoscenza del Codice di Condotta contro le molestie sessuali

Divergenze:

- A parità di mansioni i compiti sono egualmente distribuiti? Calabria NO 57% e SI 37%, Piemonte NO 25% e SI 63% .

Per quanto riguarda i suggerimenti, le donne delle due diverse realtà territoriali hanno proposto gli stessi.

Tra i commenti si riporta, ad integrazione di quelli delle donne piemontesi, uno di una donna calabrese che può essere spunto di riflessione: “Solo quando le donne capiranno che non devono approfittare delle opportunità che la legge consente (es. Tutela maternità) si potrà veramente incominciare a parlare di Pari Opportunità”.

Questo lavoro lo si è voluto considerare come una goccia nel mare delle azioni per la difesa dei diritti delle donne e la tutela delle diversità, in un momento dove spesso il rispetto delle libertà della persona è confuso con l'affermazione della prepotenza.

“Gutta cavat lapidem”
