

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE

I SERVIZI DI WELFARE PER ACCRESCERE IL BENESSERE NEL CNR

Report a cura della S.P.R. Misurazione della Performance

AUTORI:

RUGGIERO GIANPIERO (Coordinamento Redazionale)

PROIA FRANCESCA (DCGRU – Ufficio FORMAZIONE)

VALERI ALESSANDRO (DCGRU – SPR Programmazione, Monitoraggio e
Statistiche)

D'ESPOSITO FRANCESCA (DG – SPR Misurazione della Performance)

Si ringrazia per la collaborazione il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CNR

Sommario

Premessa	2
Il tema del welfare e della conciliazione	4
Il tema della conciliazione nelle Pubbliche Amministrazioni e nel comparto Ricerca	7
Il tema della conciliazione nel CNR.....	22
Alcune proposte in tema di conciliazione da realizzare nel CNR	31
<u>Appendice - Inquadramento normativo</u>	
Norme e raccomandazioni comunitarie	33
Principali norme a livello nazionale.....	35
Misure adottate all'interno del CNR.....	39

Premessa

Sono sempre più numerose le amministrazioni pubbliche e le aziende che offrono benefit e servizi di welfare ai propri dipendenti. La retribuzione del lavoro sta cambiando pelle e vicino al salario monetario sta crescendo il salario sociale, ossia la retribuzione in natura, più conveniente sul piano fiscale e contributivo. Secondo l'OCSEL (Osservatorio Contrattazione della CISL), gli accordi di secondo livello che trattano di asili nido e scuole d'infanzia sono passati dall'8% (dati 2012) al 33% (dati 2013), a dimostrazione di un allargamento del perimetro oggetto di contrattazione: oltre a previdenza e sanità, più frequenti sono gli interventi per la famiglia e la conciliazione vita-lavoro. Si tratta del cosiddetto "Welfare Aziendale" che permette di remunerare i dipendenti con una serie di servizi alla persona e di sostegno al potere d'acquisto tramite l'offerta di servizi di assistenza per i propri familiari, sia bambini sia anziani non autosufficienti, buoni spesa, buoni pasto, iniziative di conciliazione tra vita privata e lavoro, contributi per l'acquisto di libri per i propri figli, assicurazione sanitaria e via dicendo. Complice la lunga crisi economica di questi anni, molte aziende non sono più in grado di sostenere aumenti monetari per i propri dipendenti e grazie ai vantaggi fiscali del salario sociale ricorrono a piani di welfare aziendale. Si tratta, si badi bene, di un sistema virtuoso che conviene a tutti: all'organizzazione che migliora la produttività, ai dipendenti che vedono aumentare il loro potere d'acquisto e allo Stato che può fare affidamento su una fonte di finanziamento aggiuntiva per le politiche sociali. Lo sviluppo e la centralità del welfare aziendale prende piede, infatti, all'interno della crisi di sostenibilità del nostro modello di stato sociale e dalla conseguente necessità di individuare nuove leve di finanziamento della spesa sociale, in un'ottica integrativa rispetto al ruolo dello Stato. Questo report offre un contributo alla diffusione e sensibilizzazione a tutti i livelli, di vertice, di dirigenza, sindacali e di personale, dell'assoluta necessità di porre la questione del welfare aziendale al centro del confronto e dell'iniziativa di ciascuno, quale leva di crescita e benessere per il nostro Ente. Il report si colloca nel solco del percorso sul benessere organizzativo, intrapreso dal CNR a partire dal 2012, a seguito delle indagini di clima condotte tra il proprio personale. Le politiche per la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa rappresentano una specifica area di intervento individuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) a seguito delle due indagini sul benessere organizzativo del CNR. I possibili interventi suggeriti con riferimento a questo punto includono varie azioni, dagli incentivi verso il telelavoro, alla ricerca di canali di finanziamento agevolato per la realizzazione e costruzione di asili nido, fino all'offerta di maggiori servizi a supporto dei familiari dei dipendenti (presenza di minori, disabilità). La diffusione capillare delle informazioni circa queste politiche, così come della sensibilità e della cultura legata a queste problematiche, era stata segnalata come uno dei nodi cruciali, insieme alla formazione dedicata ai temi della conciliazione, della disabilità e delle pari opportunità per dirigenti e responsabili. È chiara l'utilità in questa direzione delle iniziative attuate e programmate dal CNR. Le azioni intraprese incidono su diverse

questioni, dalla polizza sanitaria, alle diverse forme di sussidi, dal telelavoro (con la proroga dei contratti autorizzati), alla mobilità sostenibile (con le agevolazioni in favore dei dipendenti per l'acquisto di abbonamenti del trasporto pubblico locale). Dall'analisi dei risultati dell'indagine sul benessere condotta nel 2014 emerge un buon livello di conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare per la maggior parte del personale rispondente (bassa solo per il 4,3% e fonte di malessere solo per il 5,8%), nonché una distanza ridotta tra il benessere connesso a questo fattore delle donne che lavorano al CNR e quello dei loro colleghi uomini. Ulteriori stimoli positivi potranno derivare dall'attuazione dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (*"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche"*), detta anche "Legge Madia" e dalle misure introdotte recentemente dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208) che introducono novità di rilievo in tema di conciliazione lavoro-famiglia, che operano sul solco della Riforma del Lavoro 2012 e del Jobs Act 2015: dal voucher baby-sitting esteso alle libere professioniste al congedo obbligatorio per i padri lavoratori portato a due giorni e alla maternità valida per il premio di produttività. Le spinte di contesto citate, rinnovati bisogni personali e di sostenibilità, di responsabilità sociale di impresa, conducono verso un nuovo patto lavoratori-organizzazione basato su una moneta retributiva nuova: i servizi di welfare. Come questo patto sia declinato nelle diverse realtà pubbliche e private dipende dalla storia, dalla situazione specifica e dalla cultura organizzativa: non esiste un solo modo, ideale, di realizzare un Piano di welfare ma esiste sicuramente un Piano di welfare da personalizzare per ciascuna organizzazione. Nella realtà esistono più forme di introduzione del welfare, che convivono. Talvolta le organizzazioni agiscono su tutta la popolazione in modo uniforme, talvolta puntano su alcune categorie di lavoratori per garantire equamente i servizi a chi ne ha più bisogno. Sempre più spesso si condiziona l'erogazione dei benefit al raggiungimento di determinati livelli di performance o per accompagnare progetti di cambiamento organizzativo. Questo è un modo sano e sostenibile di interpretare il nuovo patto lavoratori-organizzazione, come lo dimostrano i casi di maggiore successo. Per quanto riguarda, infine, il CNR possiamo affermare che esiste sicuramente una "domanda" di servizi di welfare specifici ancora da soddisfare, il che fa pensare a margini per una rinnovata stagione contrattuale con le organizzazioni sindacali in cui fare spazio a un nuovo modello di scambio tra datore di lavoro e lavoratori: lavoro verso benessere. Il concetto di benessere comprende non solo la dimensione monetaria della retribuzione del lavoratore, ma allarga il proprio raggio d'azione a una condizione generale di benessere del lavoratore, che comprende i molteplici bisogni della persona sia nel contesto lavorativo che nella vita privata più in generale, compreso il benessere della propria famiglia, nella dimensione presente come in quella futura. Su questi capitoli si gioca oggi, in molte realtà, lo scambio tra lavoro e produzione e si sviluppano le relazioni tra organizzazione e lavoratori.

Il tema del welfare e della conciliazione

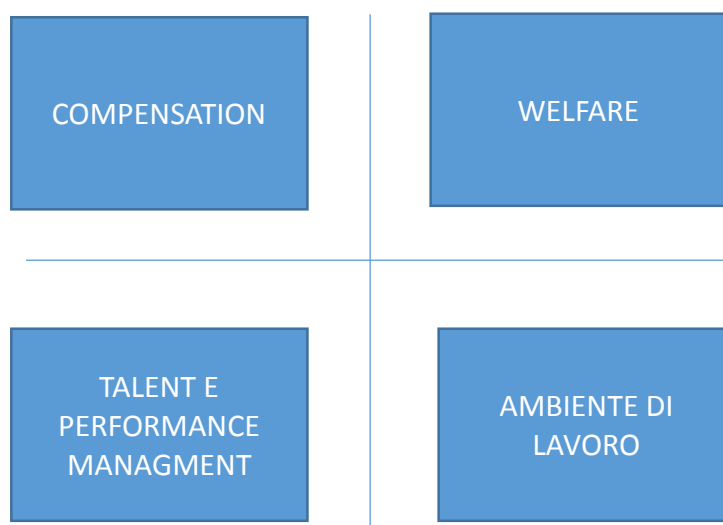
Cos'è il welfare? Una domanda di questo tipo può sembrare pleonastica ma al contrario è fondamentale per iniziare un report sul tema della conciliazione, partendo dalla definizione puntuale. Sul dizionario “welfare” significa Benessere, ma anche Sussidi per la sanità, la previdenza e i servizi alla persona. In sintesi, si tratta di tutte le iniziative (insieme di benefit e servizi) fornite dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa. Tali servizi vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a misure per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale. Uno spazio sempre più significativo all'interno del welfare aziendale è oggi occupato dalle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La conciliazione dei tempi di vita privata con il lavoro è uno dei capitoli più delicati della gestione del personale all'interno di un'azienda, sia essa pubblica o privata. Essenzialmente quando ci si riferisce al tema della conciliazione, si tende a parlare in particolare delle lavoratrici, divise tra lavoro e compiti di cura dei figli e/o genitori anziani e spesso costrette a riconsiderare le proprie prospettive lavorative e di carriera, arrivando in molti casi a rinunciare al posto di lavoro a causa della mancanza di un'offerta adeguata di servizi dedicati a bambini e anziani. Come ha confermato anche il recente approfondimento dell'Istat “*Avere figli in Italia negli anni 2000*”, ben il 42,7% delle madri che lavorano ha dichiarato di avere problemi a conciliare gli impegni familiari con il lavoro. Una percentuale che cresce tra le lavoratrici a tempo pieno, in particolare tra coloro che svolgono un lavoro a turni e non beneficiano di strumenti di flessibilità oraria. Si tratta, però, anche di fare sintesi tra i bisogni delle persone e quelli delle organizzazioni, contribuendo a determinare quelle condizioni di “benessere organizzativo” che possono concorrere anche al conseguimento di maggiore efficienza e produttività, a loro volta elementi imprescindibili per la crescita e lo sviluppo.

Il welfare diventa un elemento di contrattazione, oltre che un valore economico conosciuto e riconosciuto all'interno del rapporto tra amministrazione e lavoratori. Attraverso l'approccio del Total Reward¹ l'azienda o la PA può puntare a migliorare la performance dei propri risultati combinando fra loro una molteplicità di processi e strumenti (monetari e non monetari), che sono percepiti dalle persone come “elementi di valore” nella relazione di lavoro.

Si tratta di saper bilanciare le politiche retributive con ulteriori elementi di “gratificazione”: retribuzione fissa e variabile, sistemi di performance, benefits, formazione e sviluppo, performance management e ambiente di lavoro.

¹ Il sistema di Total Rewards rappresenta l'insieme dei sistemi di retribuzione adottati, con il fine di attrarre e trattenere le persone motivandole e orientando i comportamenti verso i risultati attesi. Un sistema efficace di total rewards incide fortemente sulla motivazione e sull'efficienza delle persone.

Figura – Sistema integrato di gratificazioni (Total Rewards)



Gli elementi innovativi di questo approccio sono numerosi. Primo tra tutti la volontà di fornire risposte a bisogni nuovi legati alla conciliazione tra vita e lavoro, compatibili con le esigenze e le possibilità del datore di lavoro, e “ritagliate” sulla base della composizione della popolazione dei dipendenti. Secondo, l'introduzione dell'idea di welfare come soluzione dinamica, fornita in risposta ai bisogni che si presentano lungo il ciclo di vita anziché come diritto acquisito e dono irrevocabile che pesa in capo all'amministrazione. Da ultimo, l'utilizzo del welfare come *trade-off* rispetto alle dinamiche salariali; anzi il suo impiego strategico come leva per migliorare la performance generale.

Un passo, in ordine di tempo, per favorire tale approccio è la recente Legge di Stabilità 2016, in cui è confermata la volontà del Governo di favorire il ricorso al welfare contrattuale anche nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività, agevolando fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro. In particolare la manovra finanziaria interviene sulle regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, apportando importati modifiche all'art. 51 del TUIR orientate ad agevolare le opere e i servizi messi a disposizione dei lavoratori per finalità di carattere sociale. Viene, dunque, espressamente affermato il principio della sostituibilità tra retribuzione cash e beni/servizi, al ricorrere di specifiche condizioni.

È un ulteriore tassello che va ad aggiungersi a quelli già previsti con il Jobs Act.

Va precisato però che non esiste una definizione giuridica chiara, né un quadro normativo unitario, in materia di welfare contrattuale. Si tratta, infatti, di un fenomeno che sotto il profilo giuridico si presenta disorganico e a-sistematico, essendo riconducibile a diversi e in parte sovrapposti ambiti disciplinari. Non solo la previdenza e l'assistenza integrativa e complementare (comprensiva della previdenza pensionistica

complementare gestita dai “fondi pensione”; dell’assistenza sanitaria integrativa; degli ammortizzatori sociali contrattuali gestiti dai fondi bilaterali di assistenza), ma anche plurime ed eterogenee forme di retribuzione non monetaria (fringe benefits, retribuzione in natura, beni e servizi aziendali per collettività di dipendenti o loro familiari).

Una delle conseguenze più gravi di tale disorganico assetto normativo è l’incertezza che colpisce aspetti nodali dei fenomeni in esame, a partire dall’applicabilità delle nuove norme al pubblico impiego. Ciò ha riflessi anche nei contratti collettivi nazionali di comparto, in cui spesso non vi sono disposizioni contrattuali nazionali che prevedono espressamente l’erogazione di pacchetti di welfare.

Il tema della conciliazione nelle Pubbliche Amministrazioni e nel comparto Ricerca

Il tema della conciliazione nel settore privato, attuato in particolar modo nei luoghi di lavoro largamente femminilizzati (come il settore manifatturiero e dei servizi), ha avuto declinazioni diverse e ha potuto usufruire di agevolazioni fiscali e di finanziamenti specifici (si pensi a quelli resi possibili in passato con la L.53/2000). Si va dalle esperienze di negoziazione nell'ambito della contrattazione che implicano:

- a) misure rispetto all'orario di lavoro (diffusione del part time, modulazione dei periodi di lavoro sulla base dell'apertura e chiusura delle scuole, banca delle ore, flessibilità in entrata e in ingresso, elasticità giornaliera dell'orario, maggiore controllo nella gestione dei turni, introduzione del telelavoro);
- b) misure destinate a garantire una maggiore possibilità di assentarsi dal lavoro (misure particolari per permessi retribuiti o non retribuiti, congedi su base quotidiana ma anche annuale e per situazioni particolari, come la maternità, la cura dei figli, l'assistenza a familiari malati o disabili, ma anche la formazione e la riqualificazione);
- c) misure indirizzate a sostituire o affiancare i servizi di cura normalmente a carico delle famiglie (soprattutto asili nido e scuole materne aziendali, colonie estive per i figli dei dipendenti, convenzioni con le ludoteche; le esperienze di asili e scuole aziendali sono inoltre diversissime figurano infatti asili per i dipendenti a quelli aperti a tutto il territorio, da quelli totalmente gratuiti a quelli convenzionati con le strutture esterne, sia pubbliche che private, ai nidi con orario utile anche per i dipendenti che lavorano fino a tardi).

Come minoritarie figurano le misure atte a tutelare i percorsi lavorativi del personale che ha responsabilità di cura o che interrompe per lunghi periodi la vita lavorativa; le misure volte da una parte a tutelare il posto di lavoro e dall'altra a rendere più flessibile gli orari di lavoro del personale che ricopre anche incarichi di responsabilità; scarsa attenzione invece alla formazione sui temi della conciliazione rivolta ai responsabili del personale e all'attivazione di misure che coinvolgano il personale assente per lunghi periodi e ne facilitino il rientro.

Il tema della formazione rientra però nelle misure di "welfare o responsabilità sociale d'impresa" per le quali esistono norme di legge cogenti o incentivi che ne favoriscono la realizzazione: la formazione per i dipendenti (finanziabile mediante il ricorso ai fondi interprofessionali o a incentivi mirati provenienti dai fondi europei) e la tutela e sicurezza dei luoghi di lavoro e della salute dei dipendenti (incentivi INAIL per progetti alle imprese). Tuttavia l'Italia resta ancora uno dei paesi ove le imprese risultano essere meno sensibili al tema in oggetto e ove le donne continuano ad essere largamente discriminate nell'accesso e nel mantenimento del posto di lavoro.

Questo tema rappresenta, infatti, ancora un aspetto critico nel panorama dell'occupazione e dell'occupazione femminile in particolare. Le donne, dovendo gestire sia la vita lavorativa sia quella privata in maniera diversa, non soffrono solo la scarsità/assenza di servizi a supporto della cura della prima infanzia, ma anche di quel sostegno, ancora tutto da costruire, a misura della popolazione più anziana e la carenza di altri servizi, come quello dei trasporti che spesso impone l'uso di mezzi privati per affrontare i vari spostamenti.

Cosa accade invece nel settore pubblico, tradizionalmente il più importante datore di lavoro per le donne (laureate) in Italia? Dove in generale la normativa tutela il lavoro femminile in misura straordinaria, anche in un momento di crisi e recessione, quando anche in tale contesto si evidenzia un aumento dei posti di lavoro persi da parte delle donne (nel settore istruzione ad esempio, ove rappresentavano al 2012 circa il 78% del personale) e dove le donne rappresentavano al 2012 circa il 63% del personale a tempo determinato nell'intera P.A.?

I dati di spesa per il benessere del personale sostenuta in ciascuno dei comparti della pubblica amministrazione, sono riportati nel *Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici*, pubblicato a dicembre 2014 dall'ARAN, in cui è scritto che nel gruppo di amministrazioni composto da enti pubblici non economici, enti di ricerca ed enti mono comparto (cioè quelli regolati dall'articolo 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001), si riservano al benessere del personale risorse significative, oscillanti tra i 500 e i 600 euro pro-capite all'anno.

L'attenzione riservata da questi enti al welfare aziendale va certamente posta in relazione con l'esistenza di specifiche disposizioni contrattuali, presenti solo in questi comparti, che espressamente prevedono la destinazione di risorse a questa tipologia di benefici. Non va, infatti, trascurata la circostanza che nella pubblica amministrazione, la corresponsione di elementi della retribuzione, come pure il riconoscimento di altri benefici economici che implicano spese a carico dei bilanci pubblici, ancorché non strettamente riconducibili a retribuzione, può avvenire in forza di norme di legge e di contratto collettivo. Conseguentemente, non stupisce che nei comparti ove tali previsioni sono presenti (con relativa provvista di risorse), si registrino le cifre più elevate in termini pro-capite. Nello specifico, si tratta di disposizioni contrattuali di livello nazionale che demandano la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale alla contrattazione integrativa, con previsione di un onere complessivo a carico del bilancio dell'amministrazione, che non superi uno specifico tetto di spesa.

Nel caso degli enti pubblici non economici, la disposizione contrattuale di riferimento è l'art. 27 del CCNL sottoscritto il 14/2/2001. Nel caso degli enti pubblici di ricerca, una analoga disposizione contrattuale è contenuta nell'art. 51 del CCNL del 7/10/1996. In entrambi i casi, comunque, l'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici non può superare un importo

pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Con riferimento sempre al comparto Ricerca, la situazione in Italia presenta luci e ombre, come emerge anche dai dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, relativi al 2000-2012. In 10 anni, vari provvedimenti legislativi da un lato non hanno consentito l'accesso a nuove forze, dall'altro hanno procrastinato la fuoriuscita pensionistica dagli Enti di ricerca, producendo una sostanziale stabilità. I dati Istat pubblicati nel dicembre 2013 evidenziano come il personale in queste istituzioni aumenti (+4,3%) in maniera decisamente più rilevante rispetto al comparto privato (+0,2%). Nel 2011 il numero dei ricercatori (espresso in termini di unità equivalenti a tempo pieno) è pari a 106.151 unità (nel 2013 sono arrivati a 116.163): i ricercatori pubblici erano 62.607, mentre nelle imprese 39.808.

I dati Istat confermano che il 44,2% della forza lavoro nel comparto pubblico della ricerca appartiene al genere femminile, che nelle procedure concorsuali e selettive ha, in media, risultati migliori rispetto al maschile: ricercatrici e tecnologhe sono aumentate di 10 punti percentuali rispetto al 2000. A determinare tale preferenza nell'orientamento femminile concorre anche la presenza di una serie di garanzie: dalle tutele della maternità, all'eguaglianza di opportunità di accesso, fino all'avanzamento di carriera formalmente paritario.

Quadro però meno positivo se si considerano le posizioni apicali. Occorre a questo punto porsi una domanda. Per le donne fare carriera nella ricerca è facile o difficile?

È quanto si è chiesto un gruppo di ricerca dell'Istituto di Ricerca sulla Popolazione e le Politiche Sociali (IRPPS) del CNR che ha vinto il Progetto europeo Horizon 2020 “*Genera*”, che porterà avanti iniziative sull'equità di genere nell'European Research Area. All'argomento è dedicato anche il volume *Portrait of a Lady*², che analizza i dati sulla presenza femminile nel mondo della ricerca e delle università. “*In Italia, per la peculiare configurazione economico-patrimoniale, l'occupazione nei settori scienza e ricerca si realizza prevalentemente nelle strutture pubbliche*”, si legge nel volume.

A dispetto del 48% di ricercatrici al grado iniziale della carriera, la percentuale femminile nel ruolo di primo ricercatore scende al 39% e tra i dirigenti di ricerca cala inesorabile al 24%. Lo stesso si verifica per i tecnologi: appartengono al genere femminile il 44% del grado iniziale, il 34,6% dei primi tecnologi e il 22% dei dirigenti tecnologi. Ancora meno incoraggianti i dati relativi alla direzione: sono meno del 17% le donne tra i direttori di Istituti di ricerca e di Dipartimento CNR, malgrado dal 2010 al 2012 ci sia stato un incremento del 3,6%.

² Sveva Avveduto, Lucio Pisacane (a cura di), 2014, “*Portrait of a Lady - Women in Science: Participation Issues and Perspectives in a Globalized Research System*”, Gangemi editore

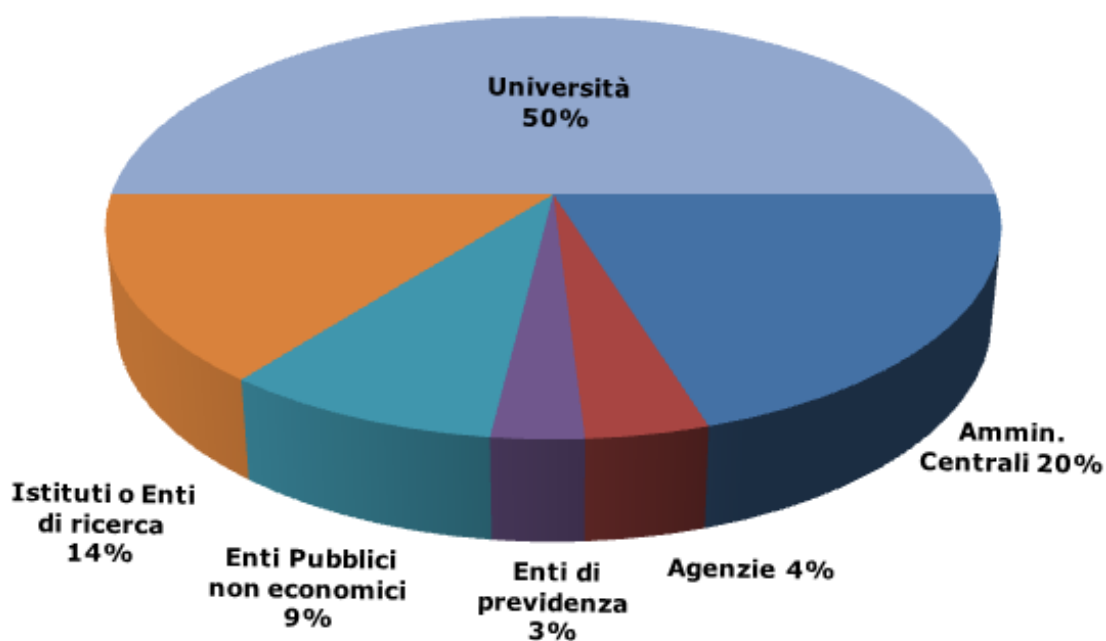
Il ciclo di vita e i ruoli ricoperti dalle donne continuano dunque a segnare i percorsi professionali e la stessa permanenza nei luoghi di lavoro.

Per ricostruire le diverse sfaccettature del tema e avere un quadro generale più analitico, si fa qui riferimento ai report di sintesi prodotti annualmente dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Report che presentano i risultati del monitoraggio sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche³ così come sollecitate dalla direttiva sulle “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”. La rilevazione viene effettuata annualmente ma la produzione dei report è ferma al 2013 ovvero i dati disponibili più recenti si riferiscono all’annualità 2012, ed è di questa rilevazione che si terrà conto qui di seguito.

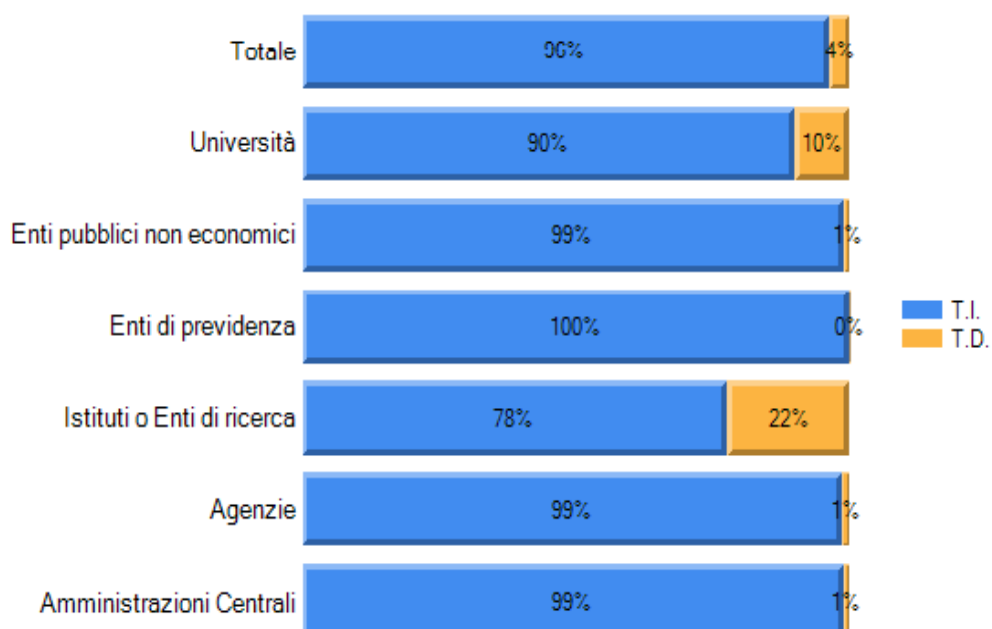
Innanzitutto si inseriscono alcune informazioni relative alla partecipazione delle diverse PP.AA. alla rilevazione e al personale degli enti coinvolti (48,4% donne e 51,6 % uomini, il maggior numero di dipendenti si concentra, con una differenza di sesso poco significativa e in generale nei diversi comparti, nelle classi di età superiori ai 40 anni).

³ Le amministrazioni destinarie si suddividono in dirette destinarie e destinarie per conoscenza (comuni province enti/aziende ospedaliere) e le analisi relative alle due tipologie vengono illustrate in due report distinti, qui si prende in considerazione solo quello relativo alle PPAA destinarie dirette ove naturalmente sono ricompresi gli EPR.

2012
% di format ricevuti per comparto sul totale

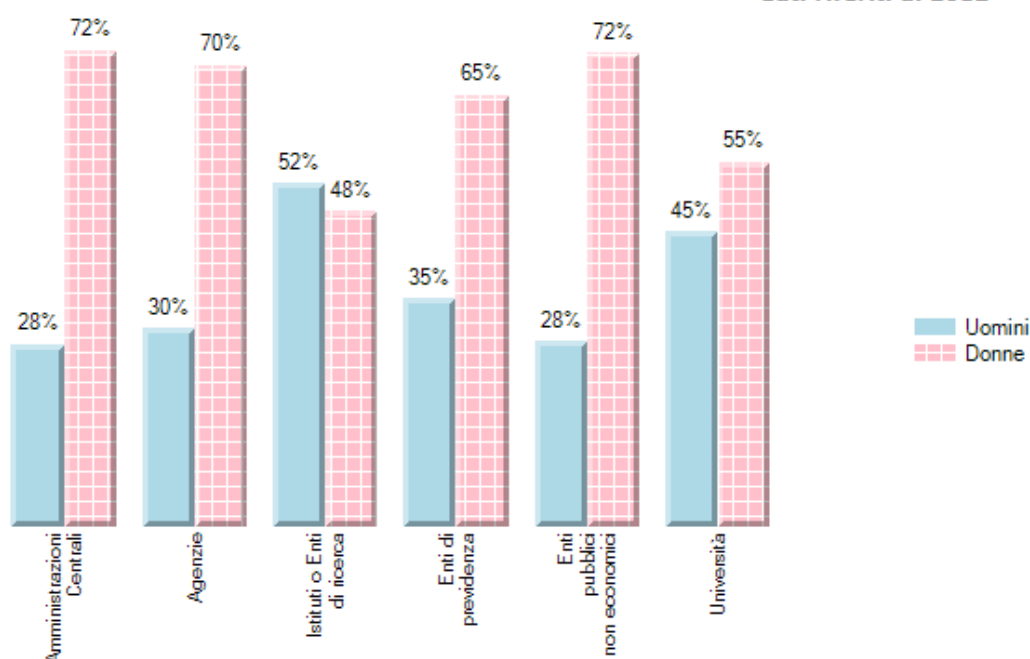


Personale totale per tipologia di contratto e comparto



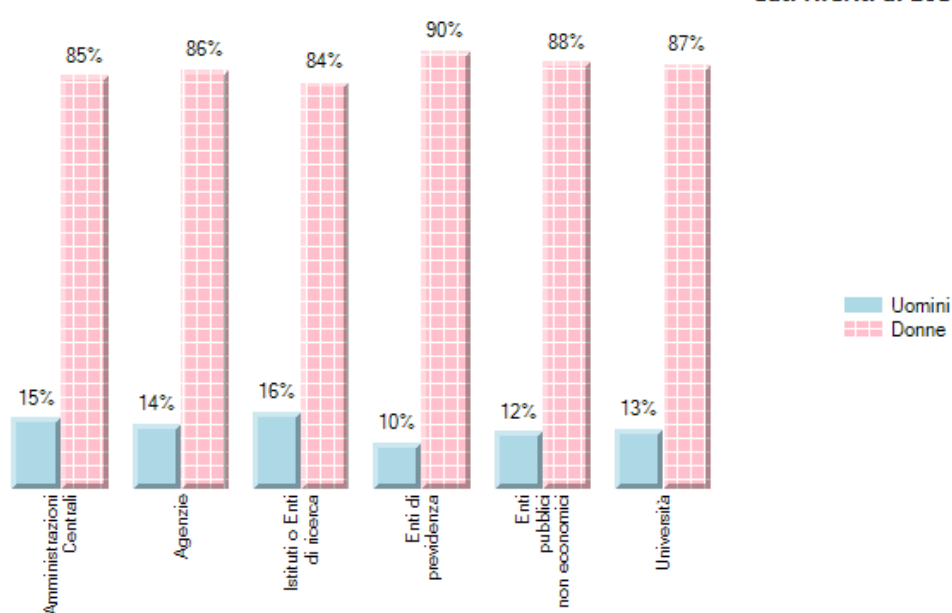
% di personale per genere con contratto a tempo indeterminato in part time inferiore al 50%

dati riferiti al 2012



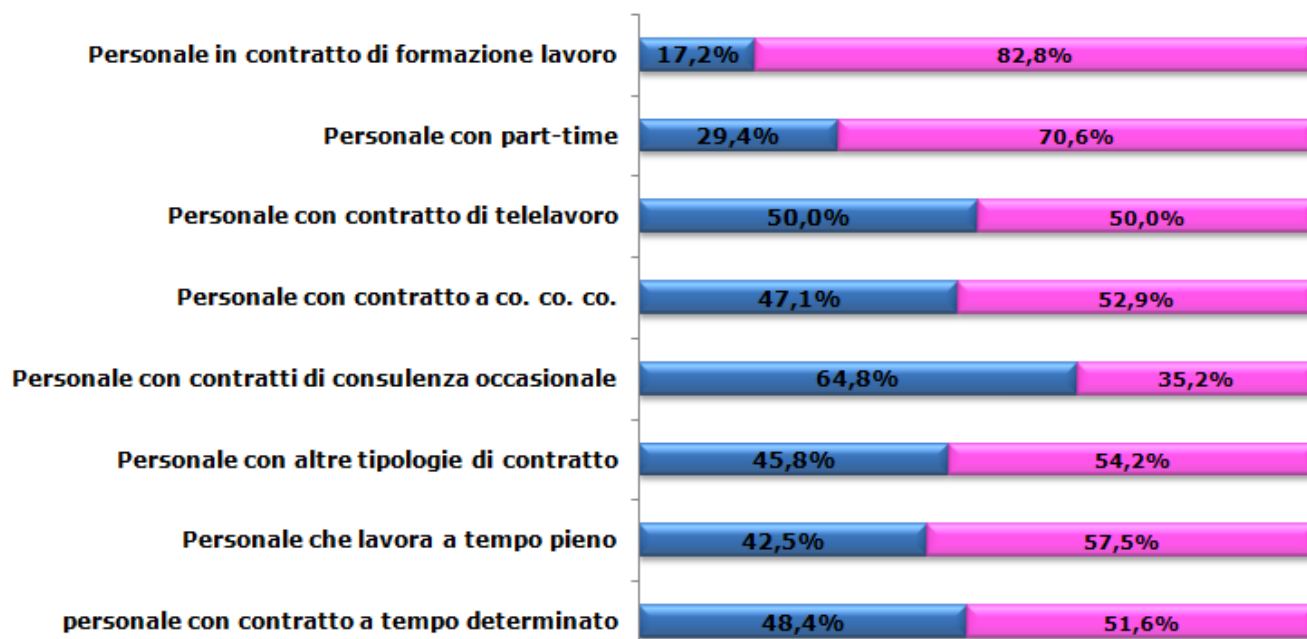
% di personale per genere con contratto a tempo indeterminato in part time superiore al 50%

dati riferiti al 2012



Come si legge dai dati relativi all'uso del *part time* tra il personale a tempo indeterminato è decisamente prerogativa femminile, eccezion fatta per gli uomini degli Enti Pubblici di Ricerca nell'uso del part time inferiore al 50%.

personale a tempo determinato per genere e tipologia di contratto



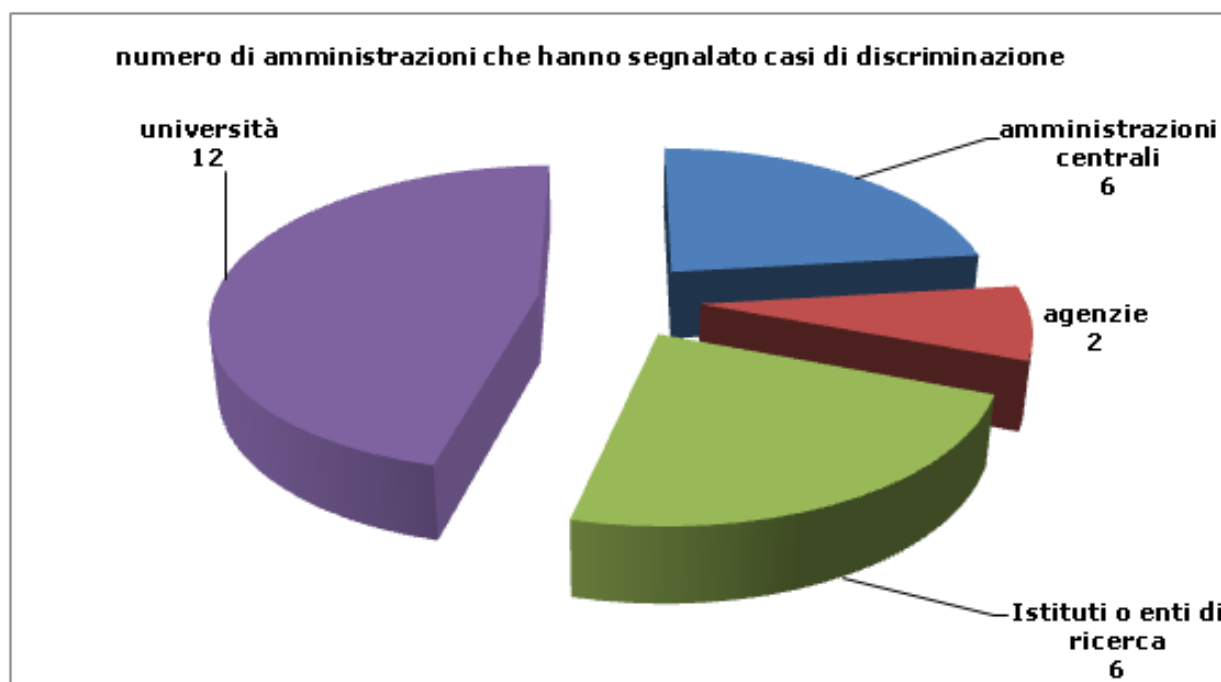
Come si evince dai dati riportati, i contratti a tempo determinato, nelle sue diverse accezioni ovvero le forme così dette atipiche (co.co.co., borse di studio, assegni, consulenze), sono per lo più presenti nel comparto ricerca e università, dove notoriamente il ricorso a forme flessibili di contrattualizzazione è fortemente utilizzato per sopperire a fattori critici, al mancato turn over da una parte e alla scarsità di fondi ordinari destinati alla ricerca dall'altra, che inducono al ricorso di contratti per brevi periodi (talvolta anche in formula part time) in base alla disponibilità di fondi legati ai finanziamenti ottenuti con la partecipazione a bandi e progetti. Fatta eccezione per le consulenze occasionali, che costano di più agli enti erogatori e vedono come destinatari per lo più uomini, le altre formule di precarietà vedono in maggioranza coinvolte la componente femminile degli Enti dei due comparti; stessa situazione si riscontra per la formula del part time che vede il 70,6% delle donne coinvolte.

Nel report di sintesi si analizzano, punto per punto, le indicazioni dettate dalla direttiva e dal D. Lgs. n. 150/2009 affinché le amministrazioni pubbliche orientino le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro nella rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità (per tutti) di lavoro e nel lavoro⁴.

⁴ Le amministrazioni sono invitate a indicare quanti e quali casi discriminatori hanno affrontato nel corso dell'anno di riferimento; nel report di riferimento le Università hanno segnalato 12 casi, gli EPR 6, le Amministrazioni Centrali 6 e le Agenzie 2. I casi di discriminazione sono inerenti il trattamento economico e giuridico, la carriera e le prestazioni previdenziali, residuali quelli relativi alla cessazione del rapporto di lavoro per maternità o a causa di domanda di fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.

Intenti che vengono delineati dalle amministrazioni con l'adozione dei piani triennali di azioni positive e programmazione delle politiche di pari opportunità⁵. A vigilare sull'attuazione di politiche non discriminatorie sono chiamati gli stessi responsabili del personale, il CUG (60 amministrazioni, sulle 104 totali, aveva costituito al 2012 il Comitato Unico di Garanzia⁶) e il/la Consigliere/a di Fiducia, nominata solo dal 31% degli enti coinvolti (il CNR rientra tra gli enti che non hanno ancora riconosciuto questa posizione).

Nella figura che segue sono illustrati i casi di discriminazione indicati dalle diverse realtà; i casi di discriminazione sono inerenti il trattamento economico, giuridico, la carriera e le prestazioni previdenziali, residuali quelli relativi alla cessazione del rapporto di lavoro per maternità o a causa di domanda di fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.



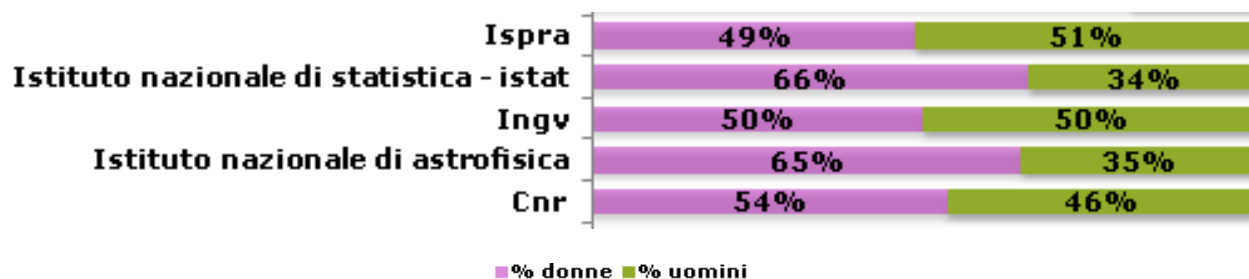
Rispetto all'utilizzo degli istituti a favore della conciliazione la situazione che emerge è la seguente:

Telelavoro. Solo 30 amministrazioni su 104 hanno personale in telelavoro e sono per lo più università e enti di ricerca tra questi ultimi la ripartizione tra uomini e donne risulta essere abbastanza equilibrata ma

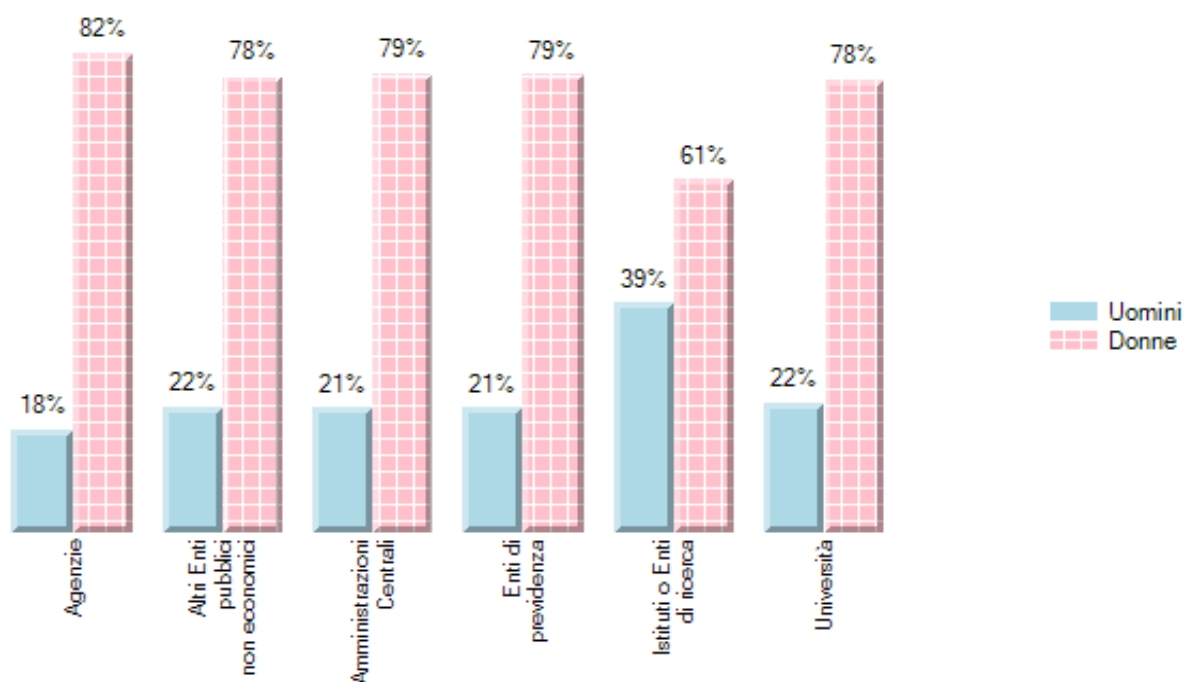
⁵ Il nostro ente risulta essere l'unica amministrazione che a partire dalla direttiva ha sempre provveduto all'adozione di queste politiche

⁶ La norma istitutiva dei CUG assegna a questo organismo il compito di svolgere attività propositive, consultive, e di verifica. Quasi tutti i CUG si sono concentrati prevalentemente su attività di tipo propositivo ad eccezione di quelli degli enti pubblici non economici che dimostrano di essere riusciti a svolgere in modo più equilibrato le tre tipologie di attività

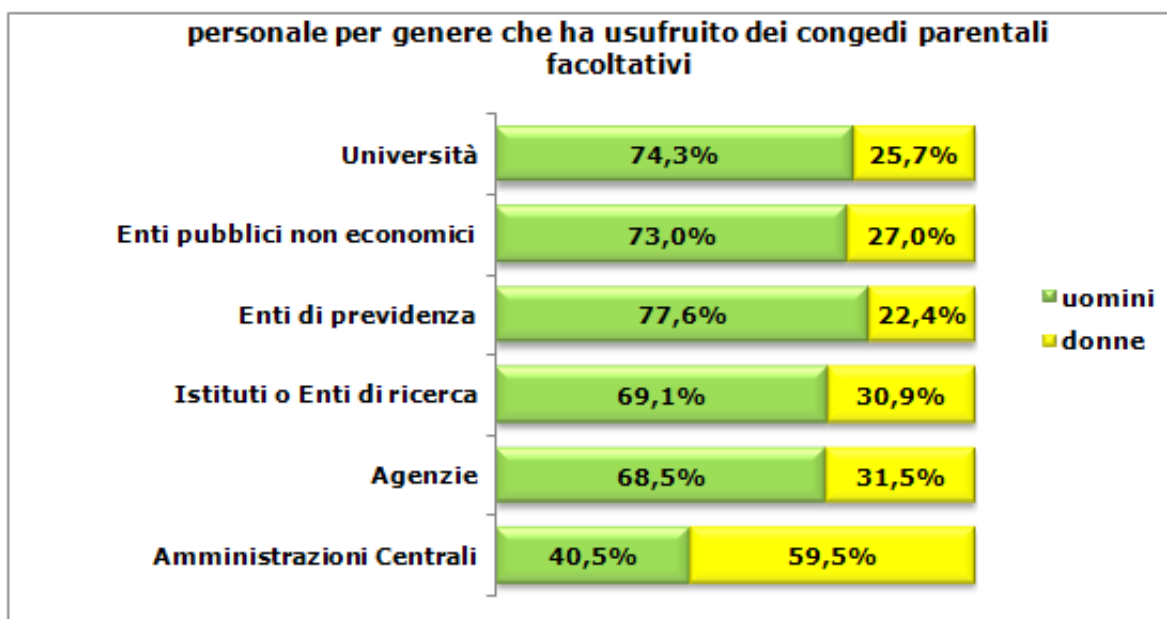
va considerata la natura specifica di questo comparto, negli altri comparti è invece completamente sbilanciata la ripartizione a sfavore delle donne:



% personale per genere con contratto di lavoro a tempo indeterminato in telelavoro

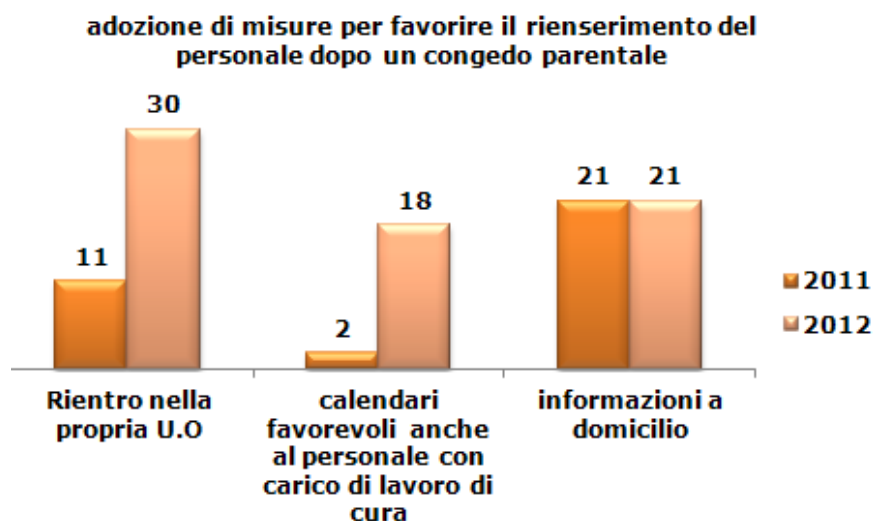


Congedi parentali. I dati illustrati nel report delineano una situazione pressoché analoga in cinque comparti su sei, dove l'utilizzo dei congedi parentali obbligatori ha una schiacciante prevalenza femminile (97,72% in su). Solo nelle amministrazioni centrali le percentuali tendono al riequilibrio con il 51,81% delle donne ed il 48,19% degli uomini. La situazione cambia, così come illustrata nel grafico, se si osservano i congedi parentali facoltativi, ad ogni modo la tendenza generale è quella di congedi più lunghi per le donne:



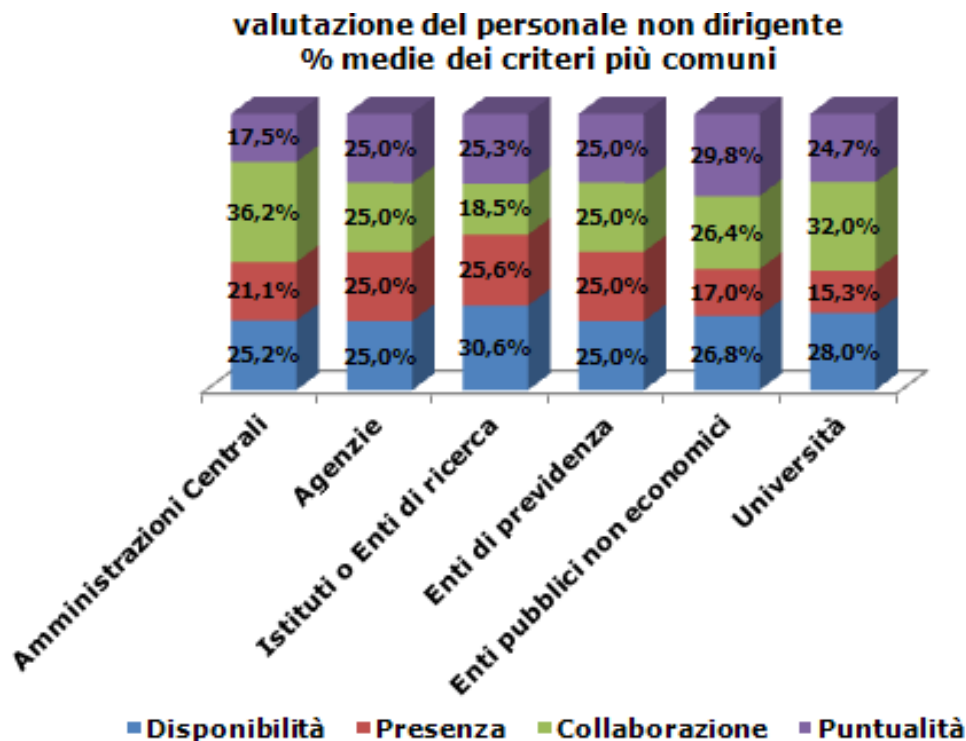
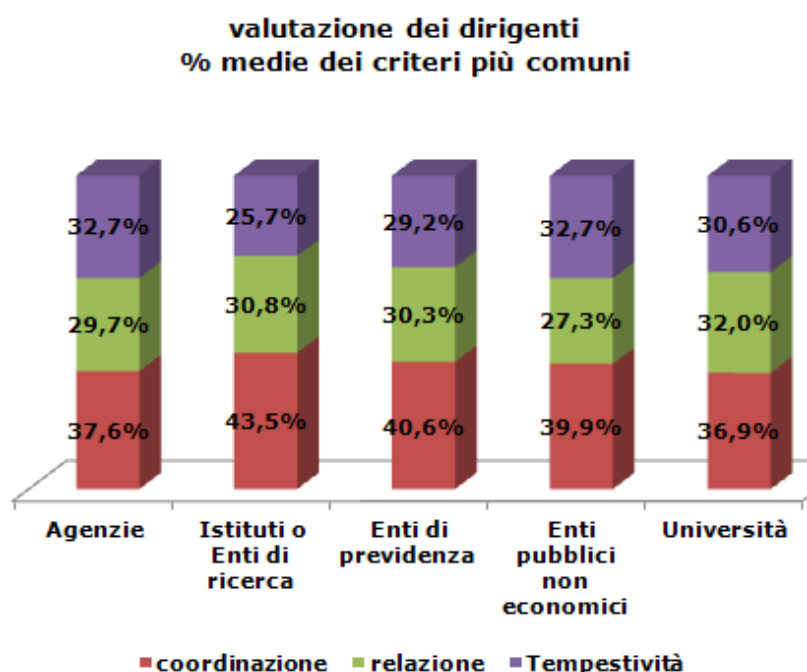
Nel report si legge che “*nel 2012 le amministrazioni risultano essere più attente alle misure per favorire il **reinserimento del personale** che ha usufruito dei congedi parentali?*”.

Vediamo quali azioni sono state adottate:

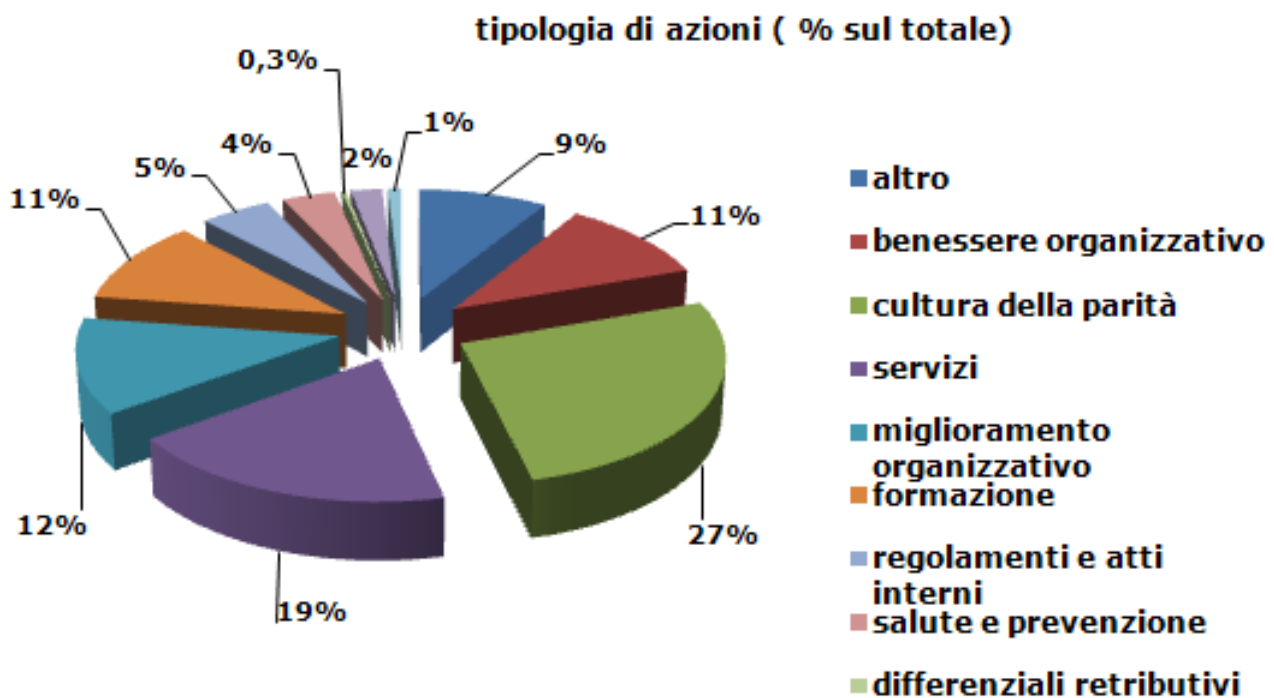


Si evidenzia come le amministrazioni rispondenti diano particolare risalto al “rientro nella propria unità operativa” e alla capacità di “informazioni a domicilio” come misure peculiari, mentre risultano meno utilizzate, seppure decisamente più incisive, le misure adottate ai fini di un adeguato coinvolgimento del personale con carico di cura nella calendarizzazione delle attività delle strutture di afferenza.

Nella **valutazione del personale** si illustrano di seguito i criteri maggiormente utilizzati; si noterà come i criteri di valutazione restano molto legati a una cultura non di gestione ma di amministrazione del personale dove la presenza ha ancora un ruolo molto forte.



Di seguito vediamo invece come le amministrazioni attuano **politiche di gestione del personale** attente ai temi della conciliazione:



Miglioramento organizzativo e flessibilità nell'orario di lavoro. Molte le azioni rivolte a studiare e progettare soluzioni per il miglioramento organizzativo. I dipartimenti individuano come le più interessanti:

- 1) Facilitare l'accesso al regime del part time e l'articolazione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti (Ministero degli esteri);
- 2) Analisi critica dei criteri di autorizzazione al part time (Istituto nazionale di economia agraria Inea);
- 3) Completa applicazione delle norme CCNL relative alla flessibilità di orario e piena attuazione del part time nelle diverse forme: orizzontale, verticale, a giorni verticale e orizzontale (Ministero della Salute);
- 4) Le indagini di clima organizzativo effettuate attraverso la somministrazione di questionari al personale.

Conciliazione. Il tema della conciliazione risulta essere stato affrontato in maniera specifica da molte azioni. Tra le più rilevanti vengono segnalate:

- 1) Al fine di incidere favorevolmente sulla conciliazione famiglia\lavoro e in particolare sul servizio di cura si è richiesto il frazionamento di alcune limitate giornate di ferie (6\7) e la sperimentazione del

frazionamento orario del permesso parentale (come dal Legge di stabilità 2013 art.1 c 339) da utilizzarsi per i casi non tutelati dal TU 151\2001 o dalla L104\92 (Inail);

2) WELFARE E' FARE BENE. Rivisitazione delle politiche di "benefici assistenziali" cercando di riprogettarle in modo che tutto il personale sia interessato, avviando specifici progetti come, ad esempio, la cura degli anziani e un sistema di messa in comune fra le varie aziende pubbliche e private di servizi agevolati che normalmente sono riservate solo ai dipendenti. E' stato previsto il collegamento alla telefonia mobile a prezzi convenzionati, molto favorevoli, utilizzando la Consip (Inail);

3) Adozione di un'articolazione oraria delle riunioni di particolare rilievo (tarda mattinata/primo pomeriggio) che consenta la presenza di tutto il personale, in considerazione soprattutto di coloro che, uomini e donne, usufruiscono di permessi previsti dalla legge 104/92, di congedi parentali, part time, ecc. (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali);

4) Verifica dell'esistenza all'interno dei singoli uffici di un'articolazione dell'orario di lavoro che favorisca il più possibile la presenza tutti i lavoratori in occasioni per la presa di decisioni in cui si trattano questioni rilevanti per l'ufficio (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali);

5) adeguamento dell'orario di apertura della sede anche in considerazione delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, orario concordato con CUG e Parti sociali: apertura ore 7.30; chiusura ore 18.30 (Ministero della Salute).

Servizi. In merito ai servizi vengono segnalati:

- 1) Convenzioni per l'acquisto e il rilascio in forma agevolata di abbonamenti annuali di trasporto pubblico locale (varie amministrazioni);
- 2) Convenzioni con centri estivi per i minori: previsione a bilancio di bonus, da proporre come sperimentazione a tutto il personale con figli/e fino a 16 anni di età, per contribuire alla copertura della iscrizione/retta per la frequenza di centri estivi per bambine/i e adolescenti, onde cercare di limitare la richiesta dei c.d. "part-time estivi" da parte del personale tecnico-amministrativo (Università di Genova).

Di seguito delle rappresentazioni grafiche a partire dall'analisi effettuata sulle parole maggiormente presenti nella indicazione da parte delle PPAA rispondenti rispetto alle specifiche aree di intervento: benessere organizzativo; conciliazione; telelavoro.

Il tema della conciliazione nel CNR

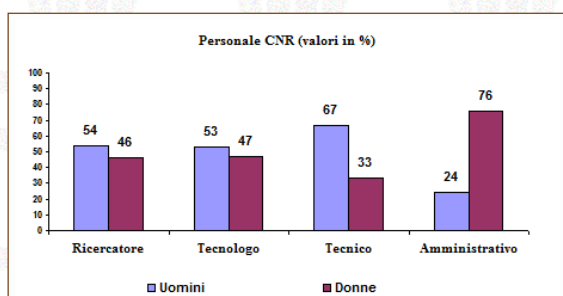
- La domanda di conciliazione

Il presente paragrafo viene utilizzato per fornire una fotografia del nostro Ente sull'utilizzo di servizi di welfare, partendo innanzitutto da una breve analisi sulla composizione del personale CNR ove il 46% è donna e il 54% è uomo; e il 7% delle donne è titolare di un contratto di lavoro part time contro il 3% degli uomini.

Ecco come si presenta la distribuzione del personale all'interno del CNR per tipologia di contratto e di genere.

Personale a Tempo Indeterminato
(Profilo: Ricercatori - Tecnol. - Tecnico - Amm.)
[Menu Grafici](#)

Situazione al 14 Febbraio 2016

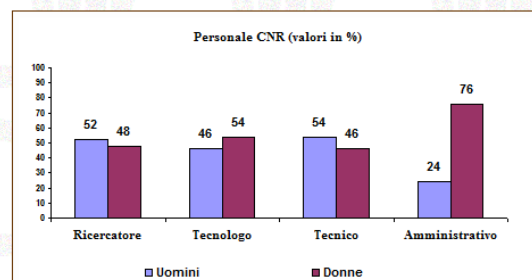


Totale Dipendenti	6893		
Dettaglio	Uomini	Donne	Tot. Profilo
Ricercatore	2029	1706	3735
Tecnologo	254	222	476
Tecnico	1282	645	1927
Amministrativo	181	574	755

Totali 3746 3147 6893

Personale a Tempo Determinato
(Profilo: Ricercatori - Tecnol. - Tecnico - Amm.)
[Menu Grafici](#)

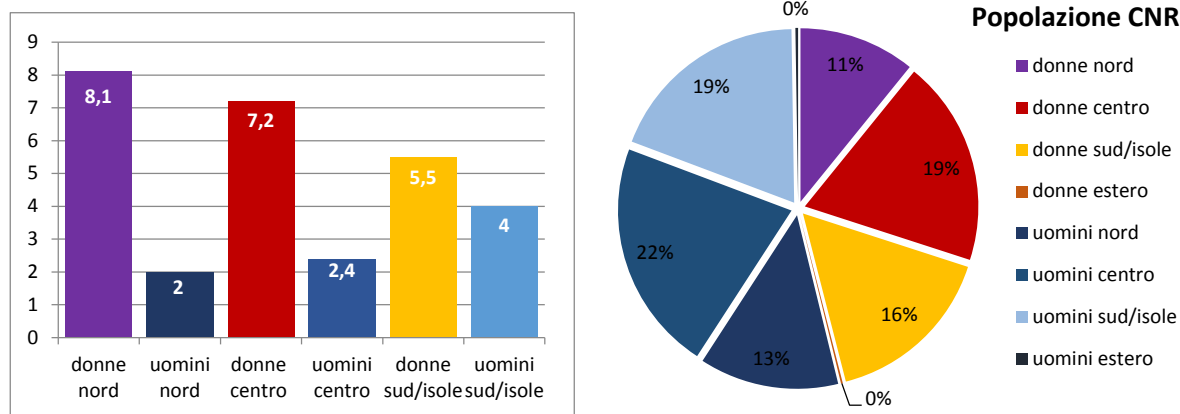
Situazione al 14 Febbraio 2016



Totale Dipendenti	1460		
Dettaglio	Uomini	Donne	Tot. Profilo
Ricercatore	338	309	647
Tecnologo	119	142	261
Tecnico	238	204	442
Amministrativo	26	84	110

Totali 721 739 1460

Di seguito due grafici riassuntivi che tengono conto sia della localizzazione del personale CNR sia del sesso; il primo riporta la totalità della popolazione CNR per area geografica e sesso mentre il secondo raffigura la popolazione CNR per sesso in part time (valori % calcolati sul totale delle U.d.P. donne o uomini per area geografica, ovvero l'8% delle donne residenti nell'area nord sono in regime di part time), e come emerge l'utilizzo di questo è femminilizzato al centro ed al nord mentre abbastanza simile al sud e nelle isole.



Si evidenzia che tra il personale CNR risultano presenti 489 unità di personale disabile (431 con disabilità varie e 58 appartenenti alla categorie protette), tutti a tempo indeterminato. La consolidata integrazione socio-sanitaria ha consentito di rafforzare il sistema degli interventi e dei servizi rivolti alle persone con disabilità e alle loro famiglie rispetto ai diversi aspetti di presa in carico globale della persona: la promozione della salute, la prevenzione delle patologie invalidanti e delle loro complicanze, le prestazioni di cura e riabilitazione, l'inclusione sociale, le pari opportunità, l'accessibilità e la piena partecipazione in ogni ambito di vita (scuola, lavoro, cultura, sport,...). Ciò nonostante si reputa necessario, accanto ai servizi residenziali e per la domiciliarità, l'erogazione di specifica formazione interna per i responsabili/colleghi di persone disabili per meglio gestire le disabilità.

All'interno del volume *Prospettive per conseguire il benessere organizzativo – Le tappe del CNR 2012-2014*⁷ sono raccolti i dati statistici relativi alle ultime due indagini sul benessere organizzativo realizzante nell'Ente. Si ritiene utile riportare il dato che è emerso in entrambe le rilevazioni, e cioè che nell'Ente la vita lavorativa risulta conciliabile con quella familiare per la stragrande maggioranza dei rispondenti. Si evidenziano alcune differenze per genere (vedi tabella): l'incidenza di una bassa o media conciliabilità vita-lavoro è infatti più elevata tra le donne, mentre tra gli uomini è più frequente un'elevata conciliabilità tra vita lavorativa e quella familiare. La differenza tuttavia non risulta statisticamente significativa (sig. X² = 0,101).

⁷ Il volume è disponibile sul sito: <http://www.cnr.it/benessere-organizzativo/>

Tabella – Conciliazione vita-lavoro

	Genere		Totale
	Donna	Uomo	
Conciliabilità vita-lavoro			
Bassa	5,3%	3,5%	4,3%
Media	46,7%	44,9%	45,8%
Alta	48,0%	51,7%	49,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

La rappresentazione cartografica riportata nelle figure sottostanti mostra il livello di soddisfazione nella conciliazione tra vita personale e lavorativa dei dipendenti CNR, per genere e localizzazione geografica. Tali informazioni risultano particolarmente utili per politiche e azioni mirate all'interno della rete scientifica.

Figura - Conciliazione per le donne

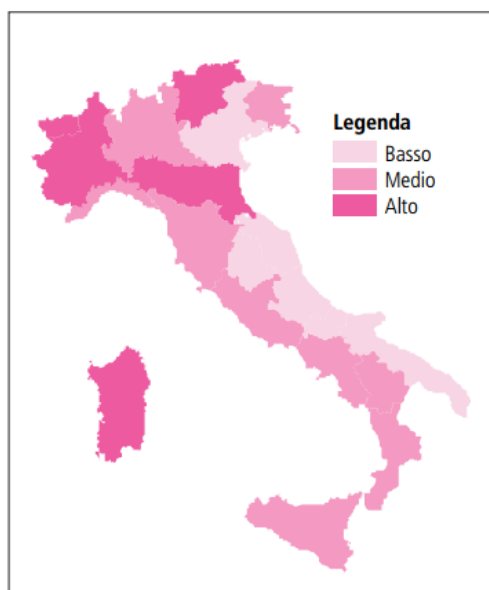
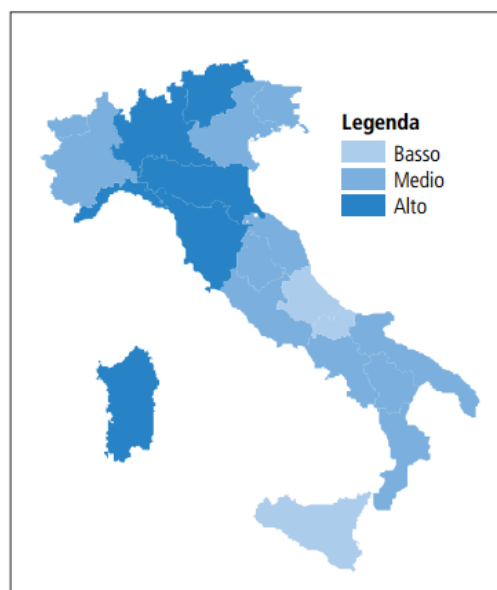
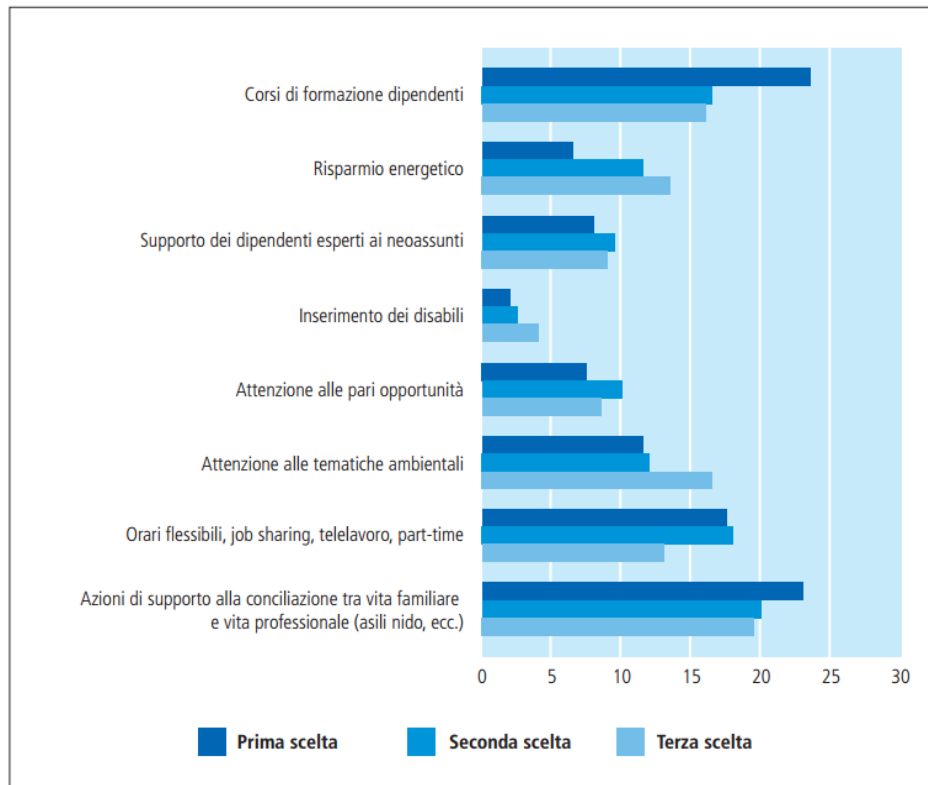


Figura – Conciliazione per gli uomini



Di particolare interesse risultano i dati relativi alla capacità del CNR di essere un'organizzazione socialmente responsabile. Nell'ultima *survey* è stato chiesto ai dipendenti quali azioni secondo loro il CNR dovrebbe intraprendere per essere considerato "socialmente responsabile". Nel grafico seguente sono riportate le risposte fornite, ordinate secondo il grado di preferenza, che rappresenta il potenziale di "domanda" di servizi espressa dai dipendenti.

Grafico – La responsabilità sociale nel CNR



La prima scelta è la formazione, con la richiesta di corsi di formazione nel 23% dei casi, seguita da azioni di supporto alla conciliazione vita-lavoro, sia in termini di maggiore flessibilità spaziale, nel 22,8% dei casi (telelavoro, strutture di custodia per bambini e convenzioni con asili nido, condivisione spazi e uffici), sia in termini di maggiore flessibilità temporale del proprio lavoro, nel 17,6% dei casi (orari flessibili, part time). Se questi elementi rappresentano alcune delle “funzioni” vitali dell’amministrazione, in grado cioè di determinare capacità di vita piena dell’Ente, al contempo, richiedono capacità di scendere nell’operatività concreta.

- **L’offerta di conciliazione nel CNR**

Per approfondimenti di carattere normativo si rimanda all’appendice in cui sono riportate le principali norme di riferimento, europee e nazionali, nonché le principali misure adottate all’interno del CNR in tema di conciliazione e benessere lavorativo, che nel loro insieme rappresentano l’offerta di strumenti di conciliazione messi a disposizione dall’Ente per i propri dipendenti.

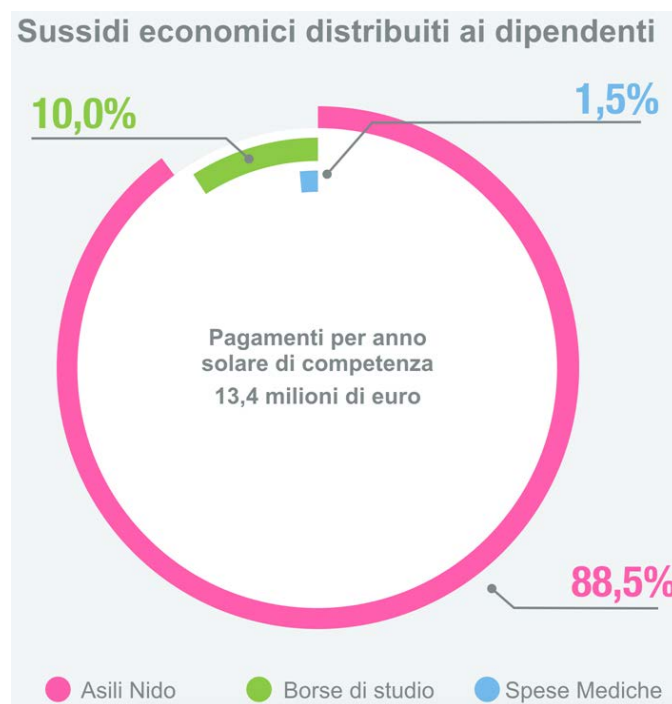
Dall’analisi degli atti interni, quello che emerge più chiaramente è l’esigenza di mettere a punto un piano di comunicazione interna con l’obiettivo specifico di portare il welfare all’attenzione dei dipendenti al di fuori dei canonici canali di trasmissione.

Comunicare adeguatamente il piano e diffondere una cultura del welfare è, dunque, importante tanto quanto ascoltare i bisogni dei dipendenti. Si tratta di informare le persone affinché percepiscano il reale valore delle iniziative di welfare messe in atto e perché percepiscano che la finalità è quella di prendersi cura di loro. In tal senso è anche una questione di semplificazione gestionale e agilità nell'accedere ai servizi da parte del personale.

Esiste oggi nel CNR la piattaforma SIPER al cui interno sono fruibili diversi benefit. In prospettiva futura con questo tool, il singolo dipendente, avendo a disposizione una cifra definita dall'Ente e spendibile in welfare, potrebbe navigare online scegliendo tra flessibile benefit, servizi, convenzioni, cassa sanitaria e fondi previdenziali, voucher, avendo sempre chiara la situazione del proprio "portafoglio welfare" e potendo approfondire nel dettaglio i servizi e le convenzioni messi a disposizioni.

Il CNR ha nel tempo costruito la propria offerta di welfare, erogando un pacchetto di servizi di diversa natura. Di seguito sono riportate alcuni dati statistici che esprimono l'offerta di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro messe a disposizione dell'Ente e l'utilizzo di tali strumenti da parte del personale interno. Sono stati esaminati, in particolare, le erogazioni in denaro effettuate nell'anno 2014 a titolo di rimborso di spese mediche, per le rette scolastiche e le borse di studio (grafico in basso). Sono stati analizzati di seguito i dati del 2015 relativi all'utilizzo di permessi e congedi, nonché sul telelavoro.

Sussidi economici



Pagamenti di Competenza di ciascun anno solare Importi minori o uguali a 1000 Euro percepiti dal dipendente per anno solare di competenza

Anno: 2014

	Asilo Nido	Borse di Studio	Spese Mediche	Totale
Direttore di Istituto		2.700,00		2.700,00
I livello - Dirigente di Ricerca		9.850,00		9.850,00
I livello - Dirigente Tecnologo		1.100,00		1.100,00
II livello - I Ricercatore	5.381,00	58.800,00	8.479,07	72.660,07
II livello - I Tecnologo	600,00	7.050,00		7.650,00
III livello - Ricercatore	103.496,00	121.000,00	58.075,15	282.571,15
III livello - Tecnologo	20.578,96	22.650,00	14.607,60	57.836,56
IV livello - Funzionario di Amministrazione	2.100,00	6.200,00	5.973,85	14.273,85
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	4.200,00	51.600,00	15.362,56	71.162,56
V livello - Funzionario di Amministrazione	1.800,00	750,00		2.550,00
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	7.200,00	29.500,00	18.329,85	55.029,85
V livello - Collaboratore di Amministrazione	5.700,00	22.850,00	3.765,26	32.315,26
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	13.623,00	23.350,00	16.737,42	53.710,42
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	4.800,00	17.900,00	6.845,39	29.545,39
VI livello - Operatore Tecnico	2.400,00	18.650,00	5.729,39	26.779,39
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	5.900,00	17.650,00	13.687,32	37.237,32
VII livello - Operatore Tecnico	3.000,00	7.600,00	4.146,48	14.746,48
VII livello - Operatore di Amministrazione	300,00	4.200,00	4.328,49	8.828,49
VIII livello - Operatore Tecnico	1.200,00	7.900,00	6.113,12	15.213,12
VIII livello - Operatore di Amministrazione		950,00	914,63	1.864,63
Totale Complessivo	182.278,96	432.250,00	183.095,58	797.624,54

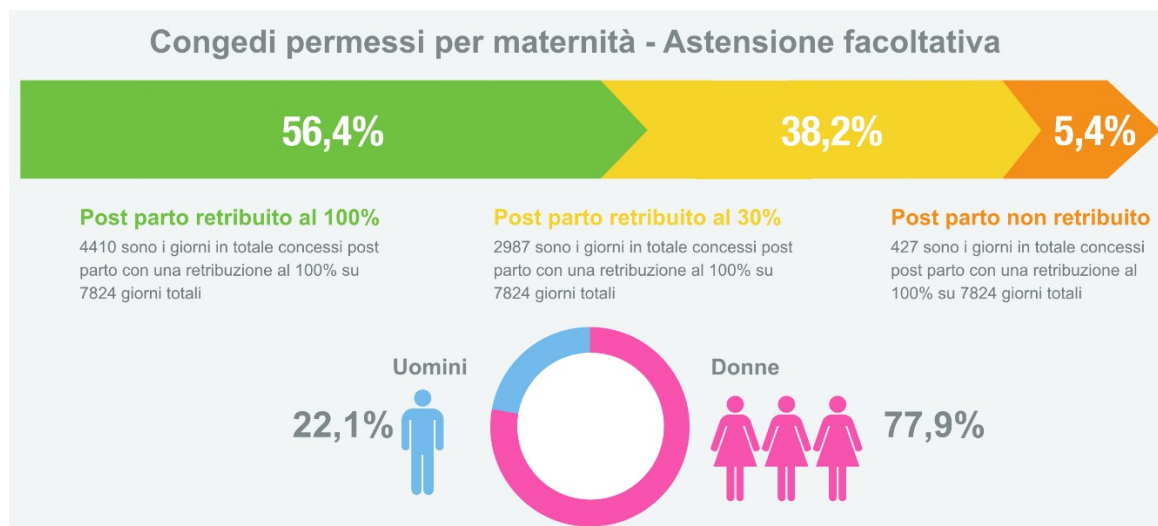
Pagamenti di Competenza di ciascun anno solare Importi maggiori a 1000 Euro percepiti dal dipendente per anno solare di competenza

Anno: 2014

	Asilo Nido	Borse di Studio	Spese Mediche	Totale
Direttore di Dipartimento			6.125,10	6.125,10
Direttore di Istituto		4.900,00	43.738,38	48.638,38
Dirigente Incaricato			13.364,80	13.364,80
I livello - Dirigente di Ricerca		39.150,00	300.921,44	340.071,44
I livello - Dirigente Tecnologo		4.550,00	78.325,56	82.875,56
II livello - I Ricercatore	1.500,00	204.550,00	1.350.818,76	1.556.868,76
II livello - I Tecnologo		9.150,00	168.287,85	177.437,85
III livello - Ricercatore	12.600,00	242.750,00	3.698.077,88	3.953.427,88
III livello - Tecnologo	1.200,00	33.450,00	734.746,32	769.396,32
IV livello - Funzionario di Amministrazione		15.700,00	262.921,86	278.621,86
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	1.200,00	126.100,00	1.170.557,70	1.297.857,70
V livello - Funzionario di Amministrazione		3.300,00	69.361,75	72.661,75
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.		53.000,00	681.464,54	734.464,54
V livello - Collaboratore di Amministrazione		48.000,00	510.254,21	558.254,21
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	1.200,00	26.150,00	890.023,82	917.373,82
VI livello - Collaboratore di Amministrazione		22.300,00	392.408,68	414.708,68
VI livello - Operatore Tecnico		38.850,00	353.274,96	392.124,96
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	1.200,00	8.350,00	448.204,78	457.754,78
VII livello - Operatore Tecnico		14.700,00	167.189,08	181.889,08
VII livello - Operatore di Amministrazione		7.700,00	116.410,95	124.110,95
VIII livello - Operatore Tecnico		8.850,00	197.145,15	205.995,15
VIII livello - Operatore di Amministrazione		3.100,00	26.548,15	29.648,15
Totale Complessivo	18.900,00	914.600,00	11.680.171,72	12.613.671,72

Congedi obbligatori e per maternità/paternità

Passiamo ora a illustrare l'utilizzo tra il personale CNR del congedo obbligatorio per maternità/paternità e dei congedi parentali (con esclusione per le adozioni internazionali e periodi all'estero). Il congedo obbligatorio è stato utilizzato, nel corso del 2015, da 151 donne e 2 uomini e mediamente le donne hanno utilizzato 100 giorni a testa mentre gli uomini 79.



Permessi per maternità per genere al 31/12/2015

Genere	U.d.P.	Codice Assenza	Descrizione Assenza	N.ro Giorni
Donne	164	23	ast. fac.post partum 100% 1 figlio	1.588
	127	232	ast. fac.post partum 100% 2 figlio	1.272
	13	233	ast.fac.post partum 100% 3 figlio	163
	22	24	ast.fac.post partum>3 a.n.r.1 figl.	120
	13	242	ast.fac.post partum>3 a.n.r.2 figl.	67
	4	243	ast.fac.post partum>3 a.n.r.3 figl.	14
	66	25	ast. fac. post partum 30% 1 figlio	1.685
	42	252	ast. fac. post partum 30% 2 figlio	1.027
	8	253	ast. fac. post partum 30% 3 figlio	155
	363			6.091
Uomini	122	23	ast.fac.post partum 100% 1 figlio	816
	68	232	ast.fac.post partum 100% 2 figlio	491
	10	233	ast.fac.post partum 100% 3 figlio	80
	3	24	ast.fac.post partum>3 a.n.r.1 figl.	160
	1	24S	ast.fac.post partum<3 a.n.r.1 figl.	66
	4	25	ast. fac. post partum 30% 1 figlio	53
	2	252	ast. fac. post partum 30% 2 figlio	66
	1	253	ast. fac. post partum 30% 3 figlio	1
	193			1.733
Totale	556			7.824

Per quanto riguarda l'uso dei congedi parentali facoltativi, va sottolineato che gli interventi normativi sopraggiunti – e le relative circolari CNR attuative (n. 17 e n. 25 del 2015) – permettono di fruire d'ora in avanti dei suddetti congedi fino al compimento di dodici anni di età del bambino, oltre alla possibilità di usufruire del congedo parentale ad ore e il diritto a richiedere il prolungamento del congedo parentale per i figli con grave handicap. Inoltre è stato elevato fino al compimento del sesto anno di età del bambino il riconoscimento dell'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi (il primo mese di congedo parentale resta retribuito al 100%), fino ad ora consentita fino al terzo anno di età; tale possibilità è riconosciuta fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino sia nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, sia in caso di adozione o affidamento del minore.

Telelavoro

In data 31 marzo 2010, con deliberazione n. 65/2010, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Disciplinare per l'applicazione del Telelavoro nel CNR ove si stabiliscono i criteri, secondo quanto anche stabilito dall'art.4 c.2 dell'Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro ovvero criteri relativi a situazioni personali di disabilità psico-fisica, esigenze di cure verso familiari, distanza dal luogo di lavoro, e modalità di presentazione di progetti di telelavoro da parte del personale CNR, dopo una prima fase sperimentale si illustra di seguito la situazione relativa al 2015 (valori assoluti):

TELELAVORO

Personale in Telelavoro nel corso del 2015				
		Donne	Uomini	Tot.
Telelavoro	Unità di Personale	34	21	55
	N° Giorni	2.842	2.496	5.338

Altre iniziative

Oltre i già citati servizi, tra le ulteriori iniziative che il CNR ha messo in atto andando a comporre un'offerta di servizi di welfare, si segnala:

- L'attivazione di un piano di **assistenza sanitaria** per i dipendenti CNR e relativi familiari mediante stipula di Polizza Sanitaria;
- Il sostegno all'utilizzo di **servizi per l'infanzia** (contribuzione alle spese di asili nido; realizzazione presso l'Area di Ricerca di Pisa di un nido d'infanzia aziendale; realizzazione presso l'Area di Ricerca di Napoli 1 di una Ludoteca finanziata con fondi regionali e comunitari sulla base di un progetto presentato dal CUG; attivazione di convenzioni con altri nidi aziendali presso le aree di Genova, Milano e Pozzuoli);
- Finanziamento di borse di studio per i figli dei dipendenti, concessione di assegni familiari, prestiti personali, copertura di spese per casi particolari (trasloco, funerale);
- Stipula di **convenzioni con servizi di diversa natura** nelle zone limitrofe alle diverse sedi e convenzione con centri estivi destinati ai figli minori dei dipendenti;
- Erogazione di **servizi di sostegno alla mobilità** attraverso l'attivazione di convenzioni con alcune aziende di trasporto pubblico locale per l'acquisto in forma agevolata di abbonamenti annuali ai mezzi pubblici, con possibilità di rateizzazione del prezzo d'acquisto. Personale che ha usufruito di convenzioni per l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico in forma agevolata nel 2014 (distribuzione per area geografica dove è attiva una convenzione):

Puglia (Bari) – n. dipendenti 15

Lazio (Roma) – n. dipendenti 251

Lombardia (Milano) - n. dipendenti 75

Totale Generale - n. dipendenti 341

Alcune proposte in tema di conciliazione da realizzare nel CNR

I risultati emersi dalle indagini interne sul benessere organizzativo del CNR hanno evidenziato quanta importanza abbia per tutto il personale trovare nuove forme di conciliazione al fine di aumentare la produttività.

Il recepimento del Jobs Act è l'occasione per aprire una riflessione sulle lacune ancora esistenti nel sistema di tutele per le madri e i padri lavoratori all'interno della nostra organizzazione. Questo documento ha sviluppato una serie di riflessioni e proposte in tema di maternità e conciliazione famiglia-lavoro nel rispetto del Jobs Act.

Gli interventi ritenuti prioritari sono di seguito illustrati, alcuni di questi interventi non comporterebbero particolari oneri aggiuntivi per il bilancio del CNR.

Si tratterebbe di introdurre un concetto di flessibilità organizzativa che agisca su tratti specifici del nostro posto di lavoro e/o sulla ripartizione del lavoro. La flessibilità dell'organizzazione del lavoro, per poter essere efficacemente applicata, con la finalità di coniugare un soddisfacente bilanciamento casa-lavoro con la ricerca di maggiore efficienza, richiede che siano tenuti in considerazione alcuni aspetti fondamentali:

- Presenza di una **cultura manageriale ed organizzativa non “presenzialista”**, ma orientata alla valorizzazione dell'efficienza organizzativa e del lavoro per progetti/obiettivi. Ciò comporta una filosofia lavorativa caratterizzata da **flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi** (telelavoro), degli orari di entrata e uscita e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una **crescente responsabilizzazione sui risultati**;
- Disponibilità a realizzare un'**indagine interna sui bisogni di conciliazione**, attraverso uno studio ad ampio spettro sui programmi di welfare per esplorare in modo approfondito i servizi forniti dal CNR (rilevando l'offerta attuale, l'interesse, la fruizione e i desiderata), gli obiettivi e le difficoltà riscontrate (per lo sviluppo e la gestione dei programmi di welfare), la valutazione e le prospettive di sviluppo dei programmi e progetti pilota di welfare all'interno del CNR (ad esempio l'istituzione di una banca delle ore e voucher tempo; facilitazioni economiche per accesso ad asili nido e/o centri disabili, ecc.);
- Apertura di un **tavolo tecnico**, successivamente all'analisi dei risultati dell'indagine interna, tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali per la condivisione di un piano di azione, da regolare attraverso intese decentrate, per l'adozione di programmi di welfare e pacchetti di servizi;

- Disponibilità a rafforzare le *politiche di Mobility Management*, anche attraverso la costituzione di una *rete di referenti territoriali* che affianchino e supportino l'azione del Mobility Manager aziendale per definire strategie e interventi nell'ambito della mobilità sostenibile;
- *Giornate seminariali* di sensibilizzazione e diffusione di una cultura organizzativa orientata alla fornitura di servizi di welfare e per stimolare momenti di discussione e confronto sul tema della conciliazione;
- Erogazione di *specifica formazione*, attraverso progetti pilota, per i responsabili/colleghi di persone disabili *per meglio gestire le disabilità*.

In un contesto in cui le politiche di gestione del personale si barcamenano tra una naturale vocazione verso la creazione e il presidio di un patto con i propri collaboratori e l'urgenza di fornire dati che avvalorino la gestione di una "voce di costo", forse il welfare aziendale può rappresentare un'occasione per conciliare le due esigenze.

A prescindere dalla dimensione sociale e dall'innegabile risparmio fiscale che incentiva le organizzazioni a valutare politiche di welfare aziendale, la ragione del loro successo va ricercata anche altrove. Nel caso CNR, le attività di cambiamento organizzativo e di formazione e sviluppo del personale sono considerate tra le più rilevanti, precedute dalla ricerca di una relazione diretta con i dipendenti e del miglioramento del clima organizzativo.

La speranza è quella che il welfare aziendale non sia un fine, ma lo strumento di un percorso di sviluppo dell'Ente, che passi attraverso la realizzazione degli obiettivi sociali dei suoi dipendenti, diffondendo benessere dentro e fuori.

Norme e raccomandazioni comunitarie

- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dal UNICE, dal CEEP e dalla CES
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"
- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta

concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"

- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne
- Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali
- Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (e delle lavoratrici) 09 dicembre 1989: Nella Carta si afferma esplicitamente la necessità di adottare azioni destinate a sviluppare la parità tra uomo e donna e le misure che permettano di sviluppare più facilmente un equilibrio tra lavoro e famiglia.
- Nel dicembre del 2000 il principio del riconoscimento del diritto al congedo genitoriale è ribadito nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.
- Il Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale emanano una risoluzione (risoluzione 218/2000) sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.
- Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000): tra gli obiettivi che riguardano più direttamente la conciliazione sono da ricordare il raggiungimento del 30% di posti di asilo nido, percentuale riferita al numero delle nascite, e il favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione.
- Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (road map) 2006-2010 COM 2006/92/def: la tabella si compone di sei obiettivi da raggiungere nell'arco dei cinque anni, con la proposta anche di azioni

per ognuno degli stessi: pari indipendenza economica per le donne e gli uomini; equilibrio tra attività professionale e vita privata; pari rappresentanza nel processo decisionale; sradicamento di tutte le forme di violenza fondate sul genere; eliminazione di tutti gli stereotipi sessisti; promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

- Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010-07-06: tramite questa direttiva l'Unione Europea aumenta i mesi di congedo parentale e riconosce dopo il congedo diverse forme di adattamento e integrazione all'interno dell'azienda.
- Roadmap 2015 New start to address the challenges of work-life balance faced by working families

Principali norme a livello nazionale

- **Legge 125/1991:** si cerca di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità. Istituisce le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale attribuendo il compito di vigilare e perseguire le discriminazioni sul lavoro e promuovere le politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Inoltre ha stanziato fondi per incentivare formazione e strumenti per favorire occupazione femminile.
- **Legge 53/2000:** attua la direttiva comunitaria del 1996 (96/34/CEE); presenta disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. La legge istituisce i congedi parentali, l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città, richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie. Infine in ambito aziendale si mobilitano le aziende e parti sociali orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro. Tale legge registra un passo deciso verso la ridefinizione dei ruoli, riconoscendo il diritto soggettivo ai congedi parentali anche agli uomini, rafforzando inoltre la promozione della paternità e riconoscendo dunque formalmente la rilevanza del ruolo familiare di entrambi i genitori. Il lavoratore padre ha diritto autonomo di astensione dal lavoro per attività di cura o assistenza alla prole: tale diritto non è più sussidiario o derivato rispetto alla lavoratrice madre. Confluita nel decreto legislativo n. 151 del 2001 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità").
- **Direttiva 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" attuazione dell'art. 19 della Direttiva 2006/54/CE: si prevede l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, basate su sesso, matrimonio, maternità o domanda di fruizione dei congedi parentali

o per malattia del figlio, l'adozione di Piani Triennali di Azioni Positive per favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, l'incentivazione ad attuare contratti e normative che agevolino la flessibilità oraria a la diffusione del telelavoro, e favoriscano il reinserimento e l'accesso alla formazione e alla carriera del personale rientrato da lunga assenza, l'istituzione di comitati di pari Opportunità come strumenti di attuazione dell'istituto contrattuale, concepiti come organismi paritetici di confronto e promozione di iniziative. La direttiva prevede infine la redazione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni un relazione annuale di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso.

- **Articolo 38 della Legge 18 giugno 2009:** In particolare, sono state introdotte modifiche in merito a: nomenclatura delle azioni progettuali; soggetti proponenti; condizioni di accesso alle misure previste da parte dei destinatari finali delle stesse; introduzione di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati; estensione delle tipologie di azione volte a favorire il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo; introduzione di servizi innovativi e reti territoriali; possibilità per i soggetti autonomi di finanziare una collaborazione. Tali modifiche ampliano sostanzialmente la platea dei destinatari e le tipologie di azioni ammissibili.
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 54** Attuazione della Direttiva 2006/54/CE: Il testo di recepimento ha inasprito ogni tipo di sanzione nei confronti delle discriminazioni dirette, indirette e occulte in particolare nei confronti delle donne. Per quanto concerne la conciliazione tra tempi di lavoro e di famiglia, ha aggiunto alle competenze del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici anche quella di provvedere alla promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale.
- **Legge 53/2011-** Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione famiglia e lavoro: Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. C'è poi l'impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le

dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family friendly e di conciliazione esistenti. A tal fine è stato attivato un tavolo tecnico per verificare la possibilità di adottare le buone pratiche di conciliazione da sostenere e diffondere in sede di contrattazione, che dovrà concludere i suoi lavori entro 90 giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti sociali si impegnano a una verifica sulla diffusione di queste buone pratiche.

- **Legge n.1204/1971.** Tale legge ha introdotto fondamentali disposizioni sulla tutela della maternità finalizzate a proteggere la salute della donna e a difenderla da possibili discriminazioni. Il primo scopo è stato perseguito mediante l'introduzione dell'astensione obbligatoria dal lavoro nel periodo antecedente e successivo al parto, dell'astensione facoltativa, dei riposi giornalieri retribuiti usufruibili nel primo anno di vita del bambino, del diritto per la madre di assentarsi per la malattia del bimbo sino a tre anni di età e, infine, del divieto di impiegare la donna in attività e lavori dannosi o faticosi durante la gestazione e sino a sette mesi dopo il parto. Il secondo scopo è stato perseguito attraverso il divieto di licenziamento per tutto il periodo di gravidanza e fino al termine dell'interdizione dal lavoro. Una riflessione critica su tale legge permette di sottolineare come l'unico destinatario fosse la madre lavoratrice: il padre lavoratore non è nemmeno menzionato, e in un certo senso, anche la tutela del minore sembra essere subordinata a quella della madre. Tale legge, infatti, non estendeva la tutela alle madri adottive, né a quelle che avessero ottenuto in affidamento il bambino, con un'evidente limitazione del diritto del figlio non biologico ad avere un'adequata assistenza.
- Con la **Legge n. 903 del 1977**, le madri naturali sono poste sullo stesso livello delle madri adottive e affidatarie, e anche ai padri è dato il diritto di assentarsi dal lavoro per l'accudimento della prole. In particolare l'art. 7 di tale legge ha riconosciuto al padre il diritto di effettuare assenze con lo stesso trattamento economico previsto dalla legge n.1.204 del 1971 per la donna: solo però in caso di affidamento esclusivo o rinuncia da parte della madre a esercitare il suo diritto all'astensione facoltativa.
- **Legge n. 285/97**, che prevede interventi a livello centrale e decentrato al fine di promuovere i diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente a esse più confacente, vale a dire, la famiglia. Tale legge prevede, in particolare, la sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi per la prima infanzia (per bimbi da 0 a 3 anni). Sono i primi passi importanti della conciliazione tra lavoro e famiglia relativamente alla cura dei minori in Italia.
- Art.37 della Costituzione italiana.
- **Legge n.133 del 2008**, non esiste più un diritto ma la mera facoltà di avanzare la domanda di riduzione di orario, il cui accoglimento è subordinato all'assenso del dirigente dell'ufficio, che può

negarlo se sussistono apprezzabili ragioni organizzative dell'art. 9 della legge n. 53, realizzata nel 2009 pur contenendo disposizioni condivisibili, come quelle che includono il part-time reversibile tra le misure finalizzate alla flessibilità per la conciliazione (le pubbliche amministrazioni sono destinatarie dei finanziamenti ai progetti solo in modo residuale rispetto alle imprese private).

- Legge di iniziativa popolare “Le donne cambiano i tempi” introduce le cosiddette politiche sui tempi, tale iniziativa evidenziava come la questione della conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa era non solo questione privata ma pubblica e su tale piano doveva essere pure affrontata, si individuava come area di intervento l'organizzazione dei tempi delle città e del territorio, ovvero il coordinamento dei servizi di interesse pubblico e l'offerta sul territorio di servizi organizzati in base agli orari. Con la riforma della pubblica amministrazione introdotta con la L.142/1990, si conferisce con l'art.36 alla figura del sindaco l'autorità di coordinamento degli orari dei servizi pubblici con i bisogni degli utenti. In applicazione di questa legge città come Milano, Genova, Roma, Catania, Bolzano e Venezia avviano politiche urbane dei tempi, istituito uffici, prodotto leggi di indirizzo e finanziamento per queste politiche. In altre come Prato, Rimini, Cremona si mantengono aperti per una giornata a settimana gli uffici pubblici fino al pomeriggio (la cosiddetta Giornata del cittadino). A Modena si sperimenta il Patto per la mobilità sostenibile, studiando soluzioni come il car sharing e monitorando la mobilità individuale (mettere riferimento fonte testo).
- **Piano Italia 2020** - sono contenute le proposte per gli anni futuri che riguardano l'offerta di nidi. Da un lato il progetto Nidi nella Pubblica Amministrazione, che punta a creare fino a 100mila posti nell'arco di un decennio per i figli dei dipendenti pubblici grazie ai risparmi legati all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne.
- **Il D. Lgs. n. 150 del 2009** che ha obbligato le amministrazioni ed i dirigenti, nel piano della performance, ad essere anche valutati sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità.
- **Il D. Lgs. n. 5/2010**, in attuazione dell'adozione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **L'art. 21 della l.183/2010**, con il quale vengono istituiti i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che hanno sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Tali provvedimenti hanno spinto le amministrazioni a una riflessione più approfondita sui modelli relativi all'organizzazione del personale in grado di operare una mediazione tra l'aumento della produttività e i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale. Modelli organizzativi nei quali la valorizzazione delle differenze di genere non siano considerate una voce di spesa ma un investimento.

Misure adottate all'interno del CNR

- Circolare n. 24/2015 - Attuazione del Progetto Valore PA dell'INPS per il finanziamento della formazione per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni
- Circolare n. 19/2015 - Trasmissione Bandi Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti Anno 2013/2014
- Circolare n. 18/2015 - Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) per il periodo 01.07.2015 - 30.06.2016
- Circolare n. 17/2015 - Novità legislative introdotte dal D. Lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183" - Modifiche al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151
- Circolare n. 16/2015 - Trasmissione Direttiva Contributo asili nido Anno educativo: 2013/2014
- Circolare n. 6/2015 – Trasmissione Direttiva Sussidi al personale - Anno 2014
- Circolare n. 20/2014 - Assistenza sanitaria in favore del personale dipendente e relativi familiari
- Circolare n. 14/2014 - Applicazione del Telelavoro - biennio 2015-2016
- Circolare n. 3/2013 Indennità di maternità dei dipendenti con contratto a tempo determinato e degli assegnisti di ricerca - Chiarimenti
- Circolare n. 14/2011 Applicazione del Telelavoro - Disciplinare CNR approvato dal Consiglio di Amministrazione, deliberazione n. 65/2010.
- Circolare n. 13/2008 Adozioni/affidamenti. Congedo di maternità/paternità e congedo parentale.
- Circolare n. 9/2002 CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazioni sottoscritto in data 21.2.2002 pubblicato supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale n. 67 del 20.03.2002 - serie generale. Disposizioni relative alle assenze.
- Circolare n. 11/2000 Legge 8 marzo 2000, n.53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- Circolare n. 25/1997 Nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale e sua applicazione
- Circolare n. 11/1997 Decreto Legislativo 25 novembre 1996 n.645 - misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto
- Circolare n. 28/1996 CCNL del "Comparto ricerca" - Prima applicazione di alcuni istituti contrattuali.