

**Oggetto: Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) 2022-2024. Approvazione**

**IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

- Visto il decreto legislativo 21 gennaio 2004, n. 38, recante “Istituzione dell’Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM), pubblicato sulla G.U. n. 38, del 16 febbraio 2004;
- Visto lo Statuto dell’INRiM, emanato ai sensi del D.Lgs. 25/11/2016, n. 218, approvato con Decreto del Presidente n. 073/2017 del 14 dicembre 2017, in vigore dal 1° marzo 2018;
- Visto il D.Lgs. 25 novembre 2016 n. 218 “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;
- Visto il Decreto Legislativo 150 del 27 ottobre 2009, attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come modificato e integrato dal Decreto Legislativo 1 agosto 2011 n. 141 e dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 che richiama la rendicontazione dei risultati come passaggio fondamentale della gestione della performance (art. 4) e alle Pubbliche Amministrazioni richiede una “Relazione sulla performance” annuale che contenga i “risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse” e “il bilancio di genere realizzato” (art. 10);
- Vista la Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la pubblica amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, concernente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che sostituisce la Direttiva del Dipartimento per le Pari Opportunità del maggio 2007, e che espressamente prevede “... *Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all’art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni*”;
- Preso atto che per contrastare le asimmetrie di genere, la Commissione Europea promuove i *Gender Equality Plans*, definiti come “*a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality*” per identificare i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione, riconoscere strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere;
- Considerato che i Piani di Genere (*Gender Equality Plans*) sono strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca e che a partire dal 2022 questi saranno considerati requisito di eleggibilità al finanziamento nel Programma Quadro per la ricerca Horizon Europe;
- Rilevato che la Commissione europea indica alcune caratteristiche del GEP in: a) documento formale pubblicato sul sito web dell’Istituzione e firmato dal vertice; b) indicazione delle risorse dedicate e delle competenze di genere necessarie; c) raccolta e monitoraggio dei dati relativamente al personale con rapporti annuali basati su indicatori; d) formazione e sensibilizzazione su uguaglianza di genere e pregiudizi di genere per il personale e per i dirigenti;

- Osservato che i contenuti previsti dalla Commissione europea per il GEP nell'ordinamento italiano si sovrappongono parzialmente a quelli previsti per altri documenti del ciclo di programmazione e controllo, quale il Piano di Azioni Positive che, a partire dal 2022 confluirà nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Considerato, infatti, che il Piano ed il Bilancio di Genere sono riconosciuti quali strumenti di attuazione della performance ovvero di messa in atto del meccanismo di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni";
- Rilevato che, al di là della molteplicità degli atti variamente denominati richiesti dai diversi soggetti istituzionali, ciò che sostanzia la gestione delle politiche di genere è il processo di pianificazione-azione-controllo, necessariamente unitario;
- Osservato, inoltre, che tanto l'economicità amministrativa che la razionalità operativa inducono ad evitare sovrapposizione dei documenti, in favore di una loro integrazione, in linea con quanto previsto dalla più recente normativa nazionale, da cui origina la previsione del citato PIAO;
- Ritenuto, quindi, di prevedere che i contenuti del GEP si limitino ad evidenziare le linee programmatiche perseguite dall'Istituto nell'ambito delle azioni per la realizzazione della parità di genere, che vengono poi declinate negli altri strumenti di programmazione, quali il PIAO, deputati a definire anche risorse e le responsabilità;
- Viste la proposta di *Gender Equality Plan 2022-2024* presentata dal CUG INRiM sulla base delle linee guida EURAMET/EU Commission;
- Preso atto del parere favorevole del Direttore Scientifico;
- Preso atto del parere favorevole del Direttore generale;
- Su proposta del Presidente;
- Con voti unanimi favorevoli dei presenti, espressi nei modi di legge,

**d e l i b e r a :**

- 1) di approvare il *Gender Equality Plan 2022-2024*, che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di autorizzare il Direttore Scientifico e il Direttore generale all'effettuazione di eventuali modifiche si rendessero necessarie per una ottimale comprensibilità del testo.

**IL PRESIDENTE**

*(prof. Diederik Sybolt Wiersma)*

**IL DIRETTORE GENERALE**

*(dott. Moreno Tivan)*