INRiM
ISTITUTO NAZIONALE
DI RICERCA METROLOGICA

# Piano Triennale di Azioni positive
# 2021-2023

INRiM
ISTITUTO NAZIONALE
DI RICERCA METROLOGICA

# SOMMARIO


**SOMMARIO** 1

**PREMESSA** 2

**SCOPO DEL DOCUMENTO** 3

**INRIM - MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE** 3

**ATTIVITÀ** 4

**INRIM - ORGANIZZAZIONE E INFRASTRUTTURE** 4

**OVERVIEW SUI NUMERI DEL 2019 E STATO DELLE RISORSE UMANE DELL'ENTE** 6

**OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE** 12

# PREMESSA

L'INRiM riconosce tra i propri obiettivi fondamentali, e si impegna a garantire a chi vi lavora -a qualunque titolo-, la tutela delle pari opportunità, ad assicurare e perseguire il benessere dei lavoratori e si impegna a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, con il preciso desiderio di estendere questa tutela non solo alle discriminazioni fra uomo e donna, ma verso ogni tipo di diversità.

La parità di genere è un diritto fondamentale sancito dalla Costituzione italiana, un obiettivo dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile per le persone, il pianeta e la prosperità, e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi europei in materia di crescita, occupazione e coesione sociale. La necessità di porre in essere strumenti di equilibrio nel mondo lavorativo è oggetto di numerosi atti di normazione e di sensibilizzazione: tra gli altri, di particolare rilievo per un ente di ricerca come INRiM, vi è la raccomandazione della Commissione Europea dell'11/3/2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori, nella quale l'attenzione è particolarmente focalizzata sul potenziamento della presenza femminile nella ricerca, l'eliminazione dei comportamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro e/o dei finanziatori dei progetti di ricerca, sia nella fase della costituzione del rapporto di lavoro sia nelle successive fasi di sviluppo professionale. A seguito di ulteriori direttive europee in tale ambito, è stato adottato nell'ordinamento giuridico italiano il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006), il quale individua e definisce le azioni positive quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (Art. 42).

L'INRiM, ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 e con Decreto del Direttore Generale 213 del 20/12/2019, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) il cui funzionamento è conforme alla direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011. Il CUG lavora in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Istituto, monitorando l'operatività generale dell'Ente negli ambiti di sua competenza e, in tale ottica, redige, in linea con le disposizioni normative, il Piano Triennale di Azioni Positive. Quello adottato dall'INRiM, per la prima volta nel 2019, ha lo scopo di produrre programmi, azioni concrete e iniziative tese a prevenire ogni forma di discriminazione e a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Il perseguimento di tali scopi deve essere un obiettivo primario per gli enti di ricerca, per il quale è indispensabile e auspicabile un intervento a livello nazionale su almeno due piani. Il primo è il superamento degli stereotipi di genere in essere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura, che proiettano spontaneamente donne e uomini a seguire percorsi educativi e formativi diversi: in quest'ottica si colloca il progetto internazionale dell'ONU "Women and Girls in Science", nell'ambito del quale l'INRiM aderirà alla Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, promossa dalle Nazioni Unite il giorno 11 febbraio.

Il secondo riguarda la necessaria promozione delle pari opportunità per le carriere delle donne e degli uomini nel mondo accademico e della ricerca, forti anche della consapevolezza che la partecipazione femminile in ambiti dove le donne sono attualmente poco presenti, come quelli scientifici e tecnologici (STEM fields: Science, Technology, Engineering and Mathematics), può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale. Su questo versante l'INRiM, in stretta collaborazione con il CUG, riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali e si impegna a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione ed a promuovere pari opportunità e parità di genere, rafforzando la tutela delle/dei dipendenti e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

# SCOPO DEL DOCUMENTO

Il Piano di Azioni Positive nasce in ottemperanza al D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", allo scopo, di produrre programmi, azioni concrete e iniziative tese a prevenire ogni forma di discriminazione e a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

L'INRiM riconosce nella diversità un valore aggiunto alla propria cultura organizzativa, per questo pone particolare attenzione alla valorizzazione di queste diversità, intraprendendo azioni che vadano a eliminare ogni forma di discriminazione e di mancanza di uguali opportunità. Altresì INRIM riconosce che il benessere dei lavoratori vada perseguito intraprendendo azioni a supporto volte ad assicurare il benessere su tutti i piani. INRIM inoltre promuove azioni volte a prevenire le discriminazioni e le differenze di genere.

# INRIM - MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

L'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM) è un Ente pubblico nazionale istituito con D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38, pubblicato sulla G.U. n. 38 del 16 Febbraio 2004.

INRiM nasce effettivamente nel 2006, dalla fusione dell'Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti del CNR (IMGC) e dell'Istituto Elettrotecnico Nazionale Galileo Ferraris (IEN), istituti di lunga tradizione con consolidate e profonde competenze nei campi della metrologia e della scienza dei materiali. La missione, i compiti e le funzioni dell'Istituto sono definiti dal decreto istitutivo n. 38/2004 e dallo Statuto, in vigore dal 1 marzo 2018.

INRiM ha sede nella città metropolitana di Torino, e ha in Strada delle Cacce 91 la sua sede legale e il sito operativo principale, mentre in Corso M. D'Azeglio 42 si trova la sede storica che fu dello IEN. L'Ente inoltre ha acquisito, in concessione, alcuni locali destinati ad attività scientifiche dall'Università di Pavia. Nel 2018 alcune unità di personale hanno lavorato presso spazi LENS e CNR a Sesto Fiorentino.

INRiM svolge un ruolo unico in Italia, collocato all'intersezione tra scienza, tecnologia d'avanguardia e servizio al Paese, promuove la ricerca nell'ambito della metrologia, sviluppa i campioni e i metodi di misura più avanzati e le relative tecnologie, mediante i quali assolve alle funzioni di istituto metrologico primario ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273.

# ATTIVITÀ

L'attività di INRiM, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, è articolata in:

- ricerca scientifica: realizzazione e promozione delle attività di ricerca scientifica nei campi della metrologia. Ciò comprende la scienza stessa della misurazione, la ricerca sui materiali, i campioni innovativi di unità di misura, l'utilizzo innovativo e l'adeguamento della misurazione nei settori di grande interesse nazionale ed internazionale.
- ricerca istituzionale: esercizio delle funzioni di Istituto Metrologico Primario per l'Italia (L. 273/1991). Ciò comprende il mantenimento, il miglioramento e la disseminazione dei campioni nazionali delle unità di misura SI di competenza e la rappresentanza dell'Italia negli organismi metrologici internazionali.
- attività di terza missione: valorizzazione, diffusione e trasferimento delle conoscenze acquisite al tessuto economico e sociale, in ciò ricomprendendo le attività di public engagement. Ciò comprende la ricerca applicata, la formazione e la divulgazione, la prossimità alle aziende, la consulenza alle pubbliche amministrazioni, il sostegno all'economia, la normazione tecnica.

# INRIM - ORGANIZZAZIONE E INFRASTRUTTURE

INRiM è organizzato in due sezioni: una scientifica (research & knowledge transfer, R&KT) e una tecnico-amministrativa (management & service, M&S). Secondo quanto previsto all'art. 5 dello Statuto dell'Ente, sono organi dell'Istituto: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Scientifico, il Direttore Scientifico, la Direzione Scientifica, il Collegio dei Revisori dei Conti. Il modello strutturale di organizzazione e funzionamento (Statuto, art. 11) si articola in:

- Direzione generale, per la gestione amministrativa, per l'organizzazione delle risorse umane e per la gestione dei servizi tecnici, ad esclusione di quanto di competenza della Direzione scientifica; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale;
- Direzione scientifica, per il coordinamento, la programmazione e lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'Ente svolte nelle Divisioni; alla Direzione scientifica è preposto il Direttore Scientifico;
- Divisioni per lo svolgimento dei programmi tecnico-scientifici

La sezione scientifica, la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, cui sono preposti i Responsabili di Divisione:

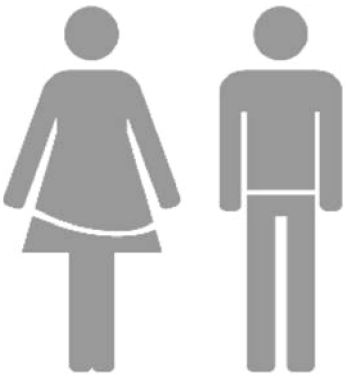
- Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita (ML): la Divisione sviluppa la scienza delle misure e i materiali innovativi con attenzione alle ricerche e alle applicazioni nelle scienze della vita, cura temi quali la tutela della salute con riferimento alle applicazioni diagnostiche e terapeutiche, la qualità e sicurezza dell'alimentazione, le misurazioni biologiche e chimiche, i materiali funzionali e intelligenti, gli ultrasuoni e l'acustica.
- Metrologia applicata e ingegneria (AE): la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le tecnologie con attenzione all'ingegneria e alle necessità industriali; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura delle grandezze meccaniche e delle grandezze termodinamiche, nonché di disseminare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura temi quali la mobilità sostenibile, il monitoraggio ambientale e il clima, l'impiego razionale dell'energia, e lo sviluppo di strumenti metrologici a supporto della crescente digitalizzazione del mondo contemporaneo.
- Metrologia quantistica e nanotecnologie (QN): la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le nanotecnologie con attenzione alle applicazioni quantistiche; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura del tempo e della frequenza, delle grandezze fotometriche e delle grandezze radiometriche, nonché di realizzare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura la mutua applicazione tra la metrologia e temi quali la fisica atomica e molecolare, la fotonica, l'elettronica quantistica, i dispositivi quantistici e le misurazioni quantistiche.

Ciascuna Divisione contribuisce, con le proprie specifiche competenze, alle tre missioni dell'Istituto. La sezione management & service, secondo la nuova struttura approvata a dicembre 2019, è costituita dalla Direzione generale, articolata in due Direzioni di II livello, Direzione Affari Giuridici e Direzione Tecnica, e in 5 unità organizzative (UO) di diretta afferenza e 2 servizi. Ogni UO opera sotto il coordinamento di un Responsabile. La struttura tecnico-amministrativa, che fa capo al Direttore Generale, è articolata in:

- Segreteria generale - SGE;
- Risorse Economiche - RSE;
- Trattamento Economico del Personale - TEP;
- Sviluppo Risorse Umane - SRU;
- Comunicazione - COM;
- Servizio di Prevenzione e Protezione - SPP;
- Servizio Gestione Qualità - SGQ.
- Direzione Affari Giuridici, a cui afferiscono 3 UO:
    - Affari Legali - ALE;
    - Gare e Contratti - GCO;
    - Reclutamento - REC.
- Direzione Tecnica, a cui afferiscono 3 UO:
    - Logistica e Manutenzione - LMA;
    - Servizi informatici - SIR;
    - Servizi Tecnici - SET

# OVERVIEW SUI NUMERI DEL 2019 E STATO DELLE RISORSE UMANE DELL'ENTE

- Dal 2006, Ente di ricerca unico in Italia a svolgere la funzione di Istituto Metrologico Primario
- Vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca



- 1 Direttore Generale
- 1 Dirigente
- 110 Ricercatori/Tecnologi
- 114 Tecnici/Amministrativi
- 40 Assegnisti

32%.....68%.....266

- 1 Campus, 125.000 mq
- 1 Sede storica, 10.000 mq
- 17 Edifici
- 143 Laboratori di ricerca

- **35** progetti avviati nel 2019
  - 26 di ricerca istituzionale
  - 8 di Knowledge Transfer
- **5.9 M€** il valore complessivo per i progetti vinti

- **1624** certificati di taratura emessi
- **49** confronti inter-laboratorio (ILC) proposti
- **138** relazioni di ILC

All'interno dell'Ente opera personale con profilo di:

Ricercatore (I-II-III livello), Tecnologo (I-II-III livello), Dirigente Amministrativo (I-II fascia), Funzionario di Amministrazione (IV-V livello), Collaboratore Tecnico (IV-V-VI livello), Collaboratore di Amministrazione (V-VI-VII livello), Operatore Tecnico (VI-VII-VIII livello) e Operatori di Amministrazione (VII-VIII livello).

I Ricercatori operano unicamente all'interno della sezione scientifica, mentre i Dirigenti e i Funzionari Amministrativi operano unicamente all'interno della sezione tecnico-amministrativa. Il Consiglio di Amministrazione INRiM approva il Contratto Collettivo Integrativo per il personale Ricercatore e Tecnologo (livelli III÷I) e per il personale Tecnico e Amministrativo (livelli VIII÷IV).

Al 31.12.2019 INRiM conta 226 dipendenti, di cui 7 a tempo determinato, e 40 titolari di assegno di ricerca. In Tabella 1 è riportato il dettaglio del personale dipendente suddiviso per profilo.

| Profilo | T. indeterminato | T. determinato | Totale |
|---|---|---|---|
| Direttore generale | - | 1 | 1 |
| Dirigente di II fascia | 1 | - | 1 |
| Dirigente di ricerca | 8 | - | 8 |
| Primo ricercatore | 22 | - | 22 |
| Ricercatore | 58 | 1 | 59 |
| Dirigente tecnologo | 1 | - | 1 |
| Primo tecnologo | 10 | - | 10 |
| Tecnologo | 9 | 1 | 10 |
| C.T.E.R | 66 | - | 66 |
| Operatore tecnico | 16 | - | 16 |
| Funzionario di amministrazione | 10 | 1 | 11 |
| CAM | 15 | 3 | 18 |
| Operatore di amministrazione | 3 | - | 3 |
| *Totali* | **219** | **7** | **226** |

*Tabella 1 - Ripartizione del personale dipendente per profilo al 31.12.2019 (https://www.INRiM.it/amministrazione-trasparente/personale)*

Il personale afferente alla sezione di Research & Knowledge Transfer corrisponde a 166 unità (73.5%) mentre il personale afferente alla sezione Management & Service corrisponde a 60 unità (26.5%). Considerando all'interno della sezione R&KT anche il personale titolare di assegni di ricerca, il personale afferente alla sezione di Research & Knowledge Transfer raggiunge il 77.4% mentre il personale afferente alla sezione Management & Service il 22.6%.

In Figura 1 è riportata la ripartizione del personale, al 31.12.2019, in funzione della fascia d'età, con un dettaglio della ripartizione per area di afferenza: Research & Knowledge Transfer, Management & Services e Assegni di ricerca.

Analizzando la distribuzione e considerando solo i primi due insiemi, il 38.2 % del personale appartiene alla fascia 50-59, il 34.7 % alla fascia 40-49, il 16.9 % alla fascia 30-39. Alle due fasce estreme 20-29 e 60-69 si ha rispettivamente il 1.3 e 8.9 % del personale.

Considerando solo il personale a tempo indeterminato e determinato si osserva una prevalenza di personale all'interno delle fasce 40-49 e 50-59. Considerando invece anche i titolari di assegno

di ricerca la situazione appare più equilibrata per le tre fasce centrali, anche se la fascia con un maggior numero di personale rimane quella 50-59 (32.5 %).

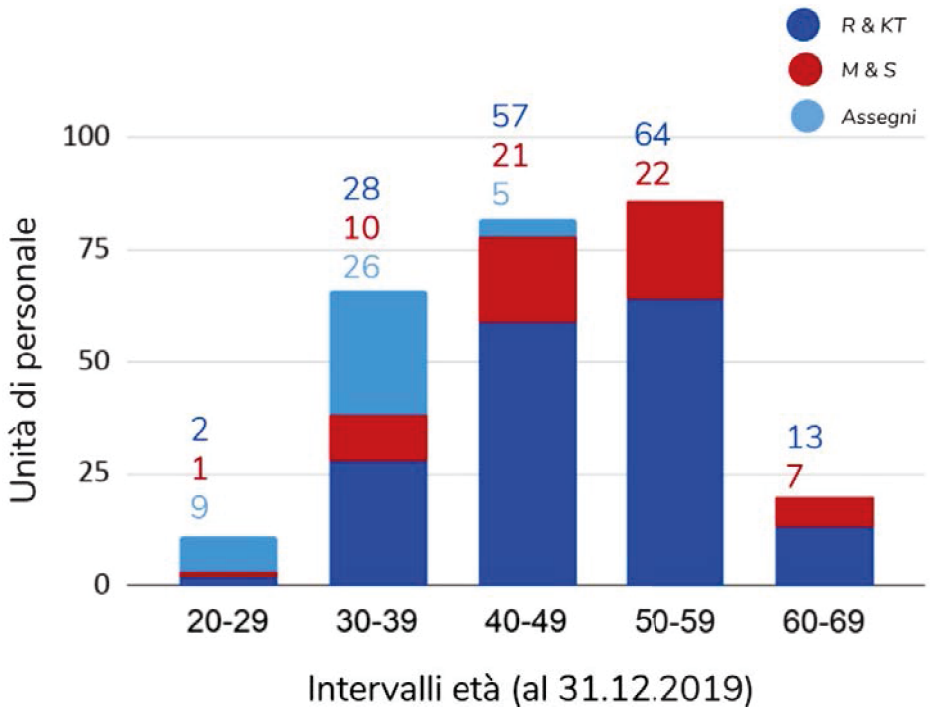



*Figura 1 - Ripartizione del personale in funzione della fascia d'età, diviso per afferenza*

Per quanto riguarda il personale nei ruoli di ricercatore e tecnologo, per un totale di 150 unità, i dati INRiM indicano che sono impiegati uomini per il 72% e donne per il 28%, mentre Il personale nei ruoli tecnici e amministrativi, pari a 116 unità, risulta suddiviso in 36% di donne e 64% di uomini.

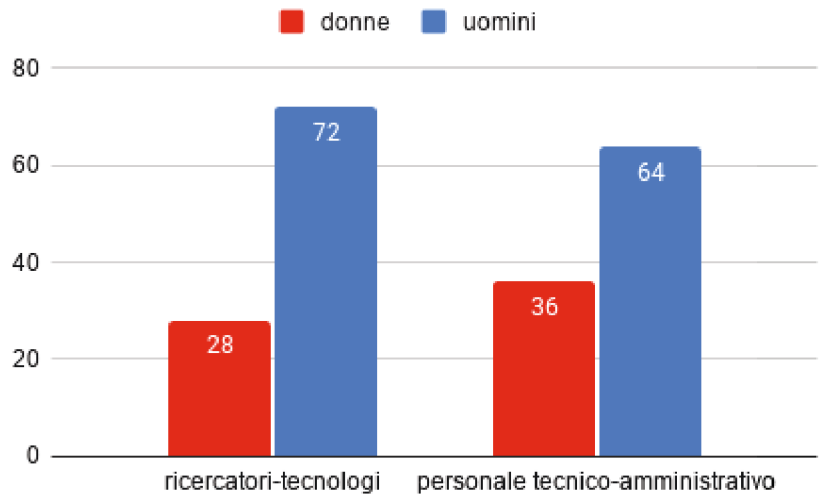



*Figura 2 - Percentuali delle componenti di genere del personale INRiM nei ruoli di ricercatore/tecnologo e tecnico/amministrativo (dati al 31/12/2019).*

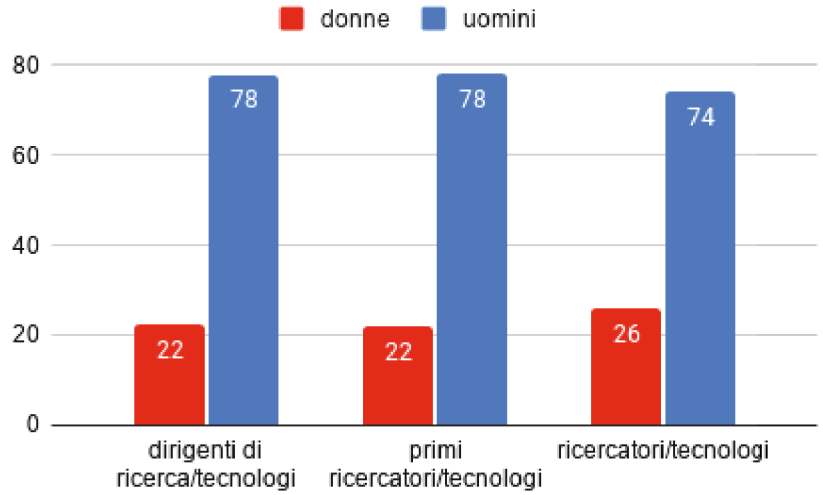



*Figura 3 - Distribuzione percentuale delle posizioni da Dirigente, Primo Ricercatore/Primo Tecnologo, Ricercatore/Tecnologo tra uomini e donne (dati al 31/12/2019).*

Questa analisi, per quanto fornisca uno scenario di transizioni ai livelli apicali privo di discriminazione di genere, deve necessariamente essere di stimolo per analizzare e superare le difficoltà che eventualmente sono di ostacolo all'attuale presenza equilibrata di genere nella fascia base dei Ricercatori/Tecnologi. Si consideri, inoltre, che proprio il contributo della presenza femminile nelle materie di ricerca dell'area STEM è individuato come attività primaria dell'UNESCO, che opera da anni con azioni di portata internazionale per la promozione dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro. La necessità di tali azioni è confermata dal

Global Gender Gap Report 2020 che il World Economic Forum redige ogni anno per quantificare la disparità basata sul genere.

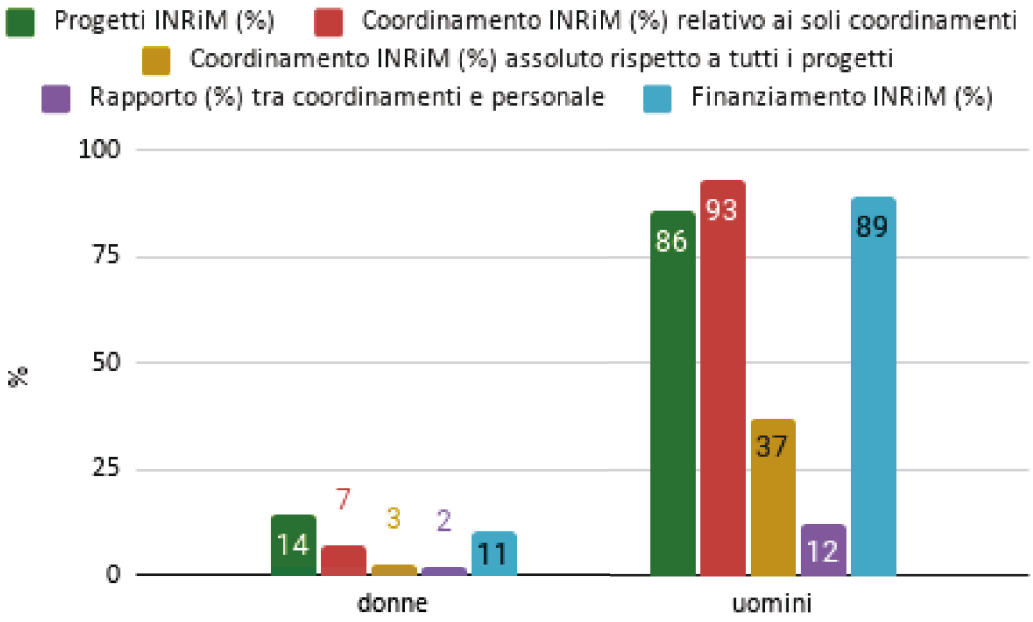



*Figura 4 - Distribuzione percentuale di genere del numero di progetti attivi (verde), del numero dei soli progetti a coordinamento INRIM (mattone) e del budget complessivo dei progetti finanziamento INRiM, (dati al 31/12/2019)*

In un'ottica di bilancio di genere, è possibile analizzare i 35 progetti di ricerca avviati nel solo 2019 (Figura 4). In questi progetti i referenti INRiM sono 5 donne (14%) e 30 (86%) uomini. Tra tutti questi, INRiM ne coordina 14 (40% del totale) di cui solo uno (7% dei progetti coordinati) è affidato a una coordinatrice, i restanti 13 ad un coordinatore.
Dal punto vista economico, il valore complessivo dei progetti finanziati INRIM con referente donna è pari a 639 k€ (11%), mentre quello con referente uomo è di 5260 k€ (89%), evidenza quindi che la rilevanza economica dei progetti a referente donna (media per singolo progetto di 127.8 k€) è inferiore a quella maschile (175.3 k€).
I dati percentuali dei progetti di ricerca mostrano un ampio gap di genere tra le ricercatrici e i ricercatori, soprattutto a livello di coordinamento. Infatti, in relazione alla presenza femminile in Istituto nei ruoli di R&T, solo il 2% delle donne ha un ruolo di coordinamento di progetto a fronte del 12% per il genere maschile. Parrebbe in definitiva che le R&T abbiano la possibilità di coordinare un progetto 6 volte inferiore a quella dei colleghi uomini, a fronte di un rapporto numerico globale di 1 a 2,6.

# OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'anno 2020 è stato caratterizzato da un evento di portata mondiale, la pandemia da SARS-Cov-2, che ha causato profonde modificazioni nell'organizzazione del lavoro.
L'INRIM, seguendo le indicazioni governative, ha assunto tutti i comportamenti virtuosi suggeriti per limitare al massimo la diffusione del virus e al contempo per consentire al personale di garantire la piena operatività al fine di permettere all'Ente di assolvere ai suoi compiti istituzionali.
Il lavoro agile è diventato per molti mesi la modalità ordinaria di prestazione lavorativa. Questo ha avuto ed avrà ripercussioni importanti sulle modalità di attuazione dell'attività lavorativa ancora difficili da valutare poiché, al momento della redazione di questo documento, la pandemia è ancora in corso. Pertanto il presente Piano è strutturato con un focus che tiene in considerazione anche le difficoltà di questo particolare periodo storico.

Per il triennio 2021 - 2023 il Piano si propone di incidere su quattro aree obiettivo con azioni tematiche relative a:

1. Benessere dei lavoratori
2. Prevenzione e contrasto alle discriminazioni
3. Senso di appartenenza alla comunità
4. Formazione

Le azioni di cui al punto 1 sono volte al miglioramento dell'organizzazione lavorativa, del welfare aziendale e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
Le azioni di cui al punto 2 sono volte ad accrescere la sensibilità relativamente alle tematiche di discriminazione e linguaggio di genere, con l'obiettivo di prevenire e limitare la diffusione di stereotipi.
Le azioni del punto 3 e del punto 4, funzionali all'attuazione dei primi due punti, hanno lo scopo di costruire il senso di appartenenza ad una comunità che converge verso finalità condivise.

*Nel seguito le azioni sono suddivise per ambito di intervento*:

1) **MOBILITA'**

**Incentivazione all'uso dei mezzi pubblici**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Fondi europei, nazionali o regionali
*Stato*: Da attivare
*Modalità*: Aggiornamento della convenzione con la società di trasporto pubblico e indagine sulla possibilità di usufruire di sovvenzioni regionali/nazionali/europee, volte ad una scontistica sul prezzo degli abbonamenti, mediante la sottomissione di un progetto di mobilità sostenibile.

**Mobilità sostenibile**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Fondi europei, nazionali o regionali
*Stato*: Da attivare
*Modalità*: Fase 1 - Indagine per accesso a fondi mobilità (europei, nazionali o regionali) Fase 2 - Sottomissione di un progetto pilota per l'installazione di impianti di ricarica di veicoli elettrici e di stazioni di Bike Sharing presso il campus INRiM

**Efficientamento mobilità interna al campus**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori, Senso di appartenenza alla comunità
*Risorse Economiche*: Fondi europei, nazionali,regionali o istituzionali
*Stato*: Da attivare
*Modalità*: Fase 1 - Indagine per accesso a fondi mobilità (fondi europei, nazionali,regionali o istituzionali) Fase 2 - Sottomissione di un progetto pilota per l'acquisto e la distribuzione di bici diffuse all'interno del campus INRiM

## 2) WELFARE

**Welfare aziendale e benefici socio-assistenziali**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Disciplinato da CCNL - CCI
*Stato*: In corso
*Modalità*: Erogazione benefici socio-assistenziali

**Welfare aziendale e assicurazione sanitaria**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori, Senso di appartenenza alla comunità
*Risorse Economiche*: fondi istituzionali /CCI
*Stato*: da attuare
*Modalità*: Analisi dei Dati welfare benefici socio assistenziali per valutazione studio di fattibilità ai fini di un'offerta di sottoscrizione a un fondo sanitario per i dipendenti con possibilità di estensione a conviventi e familiari.

**Sostegno alla maternità**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: -
*Stato*: Da attuare/In corso
*Modalità*: Studio di fattibilità (indagine per accesso fondi) di una convenzione con asili nido (asili nido, babysitter) limitrofi alla sede di lavoro e redazione una guida alla genitorialità indirizzata sia al personale dipendente sia a quello ancora in formazione e con contratti transitori (i.e. assegnisti di ricerca)

**Welfare aziendale e Cral CNR**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Istituzionali
*Stato*: Da avviare
*Modalità*: Fase 1 - Indagine preliminare per il rafforzamento delle Interazioni con il CRAL volto al miglioramento dei servizi, all'eliminazione delle discriminazioni di genere delle infrastrutture esistenti (ad es. spogliatoio femminile da ristrutturare). Valutazione della possibilità di incrementare il contributo economico INRiM verso il CRAL a fronte di inserimento di un rappresentante INRiM nel board CRAL. Fase 2 - Informazione diffusa a tutto il personale INRiM sulle possibilità offerte dal CRAL e sulle modalità di fruizione

**Campus INRiM: area per attività esterne**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Istituzionali
*Stato*: Avviata
*Modalità*: Progetto per la creazione di un'area attrezzata per lo svolgimento di attività esterne quali meeting, consumo dei pasti o svolgimento di attività da ufficio.

**Progetto di incentivazione e efficientamento delle attività di smart working e del telelavoro**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Fondi nazionali, regionali o istituzionali
*Stato*: Da avviare
Fase 1 **-** Analisi dell'implementazione in corso delle attività di smart working e telelavoro e indagine per accesso a fondi incentivanti l'attivazione di progetti di efficientamento delle predette attività. Fase 2 - Attuazione dei progetti, monitoraggio e rimodulazione dell'utilizzo fondi in base all'andamento delle iniziative.

## 3) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

**Sportello di ascolto**
*Area obiettivo*: Prevenzione e contrasto alle discriminazioni
*Risorse Economiche*: -
*Stato*: Da attuare
*Modalità*: Attivazione di un canale ad hoc dedicato alle segnalazioni in forma anonima da parte dei dipendenti (e assimilati INRIM) ai fini di eventuali interazioni successive

**Verifica procedimenti amministrativi in relazione a "tematiche di discriminazione"**
*Area obiettivo*: Prevenzione e contrasto alle discriminazioni
*Risorse Economiche*: -
*Stato*: Da attuare
*Modalità*: Attivazione di processi di verifica/monitoraggio in relazione ad eventuali aspetti discriminatori in documenti INRiM (concorsi, documenti ufficiali…)

**Incentivazione del linguaggio inclusivo di genere**
*Area obiettivo*: Prevenzione e contrasto alle discriminazioni
*Risorse Economiche*: -
*Stato*: In corso
*Modalità*: Redazione di linee guida all'uso del linguaggio di genere e adozione del linguaggio di genere nei documenti e nelle comunicazioni ufficiali INRIM

**Attivazione canali/strumenti per sensibilizzazione su linguaggio di genere/stereotipi di ruolo**
*Area obiettivo*: Prevenzione e contrasto alle discriminazioni
*Risorse Economiche*: -
*Stato*: Da attuare
*Modalità*: Weekly news/altri canali di comunicazione per sensibilizzare su linguaggio di genere/stereotipi di ruolo

## 4) FORMAZIONE

**Formazione in tema smart working**
*Area obiettivo*: Formazione/Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Piano della formazione
*Stato*: Da attuare
*Modalità*: Attivazione di un corso di formazione per la gestione ed il benessere del lavoratore in regime di smart working ordinario

**Formazione inclusiva**
*Area obiettivo*: Formazione
*Risorse Economiche*: Piano della Formazione
*Stato*: In corso
*Modalità*: Percorsi formativi strutturati sull'analisi del fabbisogno sulla gestione del cambiamento e valorizzazione della diversità, includendo il personale a tempo determinato e in formazione. Formazione e informazione su temi di tutela del benessere, alimentazione e stili di vita. Promozione e partecipazione ad eventi formativi provenienti da altre istituzioni/enti.

**Formazione dei lavoratori per la conciliazione vita lavorativa/vita privata**
*Area obiettivo*: Benessere dei lavoratori
*Risorse Economiche*: Piano della Formazione
*Stato*: Da attuare
*Modalità*: Corsi di time management che consentano l'acquisizione di strumenti che favoriscano un'adeguata conciliazione vita lavorativa/vita privata ai fini di una migliore qualità di vita dei dipendenti (e assimilati).