



2022

# Bilancio di Genere

# Bilancio di Genere

## INRiM

### Edizione 2022

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 55/2023/10 del 28.12.2023

Redazione e analisi

ETICAE-Stewardship in Action soc.coop.

# Indice

Introduzione .....	4
Nota metodologica .....	5
1. PRIMA PARTE .....	7
1.1 L'INRiM .....	7
1.2 IDENTITÀ DI GENERE DELL'ENTE .....	9
1.2.1 Finalità istituzionali rispetto alla parità di genere.....	9
1.2.2 Sistema di governance .....	14
2. SECONDA PARTE .....	18
2.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	18
2.1.1 Principali variabili anagrafiche .....	21
2.1.2 Principali variabili contrattuali e lavorative .....	33
3. TERZA PARTE.....	47
3.1 CONCLUSIONI E RIFLESSIONI .....	47
3.2 PROSPETTIVE FUTURE .....	49
Allegato 1 .....	50
Tabella correlazione.....	50
CONTATTI .....	52

## Introduzione

---

Con il termine Bilancio di Genere si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. Alla base del bilancio di genere vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere, ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne. Il raggiungimento di una concreta parità di genere, quale importante elemento per garantire una società giusta e democratica, non può prescindere da una fase di valutazione dell'impatto delle risorse pubbliche sulle donne e degli uomini.

La scelta dell'INRiM - Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica di redigere il suo primo Bilancio di Genere è dettata dalla volontà di valorizzare al meglio i propri talenti, sia di donne che di uomini e, a tal fine, di migliorare i risultati del proprio impegno in una ottica di diversità, nonché di essere in linea con quanto previsto da documenti internazionali e con i principali riferimenti normativi nazionali tra i quali:

- i Sustainable Development Goals (SDGs) per il 2030 delle Nazioni Unite che indicano la parità di genere come uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile;
- la nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025;
- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 che all'art. 10 considera il Bilancio di Genere come parte essenziale del Piano della Performance;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, che all'art. 1 decreta la sperimentazione del Bilancio di Genere;
- la direttiva 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano promuovere analisi di bilancio al fine di mettere in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi, e che auspica che la rendicontazione di genere diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Non da ultimo, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, nata per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, inserita tra le misure del PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Di recente adozione sono inoltre le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Enti Pubblici di Ricerca pubblicate a maggio 2022 dall'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) secondo cui: *"(...) anche gli EPR, considerato il gap di genere che ancora persiste al loro interno, sono chiamati ad essere protagonisti attivi nel promuovere la parità anche avvalendosi di strumenti di valutazione e analisi specifici come appunto il Bilancio di genere"*.

Particolare riferimento meritano la Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione europea e il Regolamento UE 695/2021 di approvazione di Horizon Europe, il Programma europeo di finanziamento della ricerca e dell'innovazione per il periodo 2021-2027, che prevedono la redazione di Gender Equality Plans (Piani di Uguaglianza di Genere) come condizione vincolante per accedere ai finanziamenti.

Tra i motivi per realizzare un Bilancio di Genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della governance oggi fondamentali quali l'efficienza, l'efficacia, la trasparenza e l'equità.

## Nota metodologica

Il Bilancio di Genere è adottato in qualità di documento in grado di restituire un'immagine dinamica della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'INRiM (personale di ricerca, personale tecnico e amministrativo, dirigenza) nel periodo compreso tra l'01/01/2022 e il 31/12/2022. Al fine della sua realizzazione è stata richiesta la consulenza della società cooperativa ETICAE - Stewardship in Action, specializzata in servizi di rendicontazione sociale, di sostenibilità e formazione sulla gestione etica delle risorse. La Direzione Affari Giuridici di INRiM ha organizzato e trasferito a ETICAE – Stewardship in Action la documentazione e le informazioni necessarie alla valutazione in ottica di genere del livello di maturità dell'Istituto ovvero in termini di parità di genere.

L'obiettivo della redazione del primo Bilancio di Genere è quello di fornire un'analisi il più specifica e accurata possibile - seppur con limiti sensibili, derivanti dalla mancanza di dati organizzati e riclassificabili in ottica di genere - restituendo un quadro delle principali caratteristiche di genere all'interno dei profili, dei percorsi di carriera, della produzione scientifica, dei servizi messi a disposizione dall'istituto. Per fare ciò, l'INRiM ha scelto di prendere a modello non solo le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli EPR o Enti Pubblici di Ricerca curate dall'INAPP - già sopra citate - ma anche documenti dedicati alla rendicontazione di genere adottati da altri EPR italiani ovvero enti pubblici a rilevanza nazionale, con il compito di svolgere attività di ricerca scientifica nei principali settori di sviluppo delle conoscenze e delle loro applicazioni in ambito tecnico-scientifico. Altrettanto in considerazione della stretta relazione esistente con il Bilancio Sociale, con cui il Bilancio di Genere condivide alcuni elementi e obiettivi fondamentali, tra cui la struttura, le finalità e i destinatari, il primo Bilancio di Genere dell'INRiM ha lo scopo di avviare un processo di comunicazione ed una più ampia valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate in ottica di genere.

A tal fine sono stati presi in analisi i documenti riportati nel prospetto che segue.

- o Statuto dell'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica, ai sensi del D.lgs. n. 218 del 25/11/2016;
- o Metrology towards 2030. Developing relevant measurement science and technology”, documento di Vision, luglio 2020;
- o Codice di Comportamento dell'INRiM, Allegato 2 alla deliberazione del CdA del 4 febbraio 2015;
- o Decreto del Direttore Generale n. 109 del 1° aprile 2022 recante Funzionigramma - Area Management & Service - (in vigore dal 1° aprile 2022);
- o Decreto del Direttore Generale n°213/2019 “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”;
- o Regolamento per la composizione, le funzioni e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 44/2020/7 del 13 ottobre 2020;
- o Relazione sulla Performance 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 29/2022/5 del 27 giugno 2022;
- o Piano Integrato della Performance 2021-2023 ai sensi del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 11.02.2021 con deliberazione n. 2/2021/1;
- o Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 co. 2 del D.L. 80/2021, Approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 01/06/2022 con deliberazione n. 26/2022/4;
- o Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 co. 2 del D.L. 80/2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 30/01/2023 con deliberazione n. 1/2023/1;
- o Piano triennale di attività 2023-2025, approvato dal CdA il 22 dicembre 2022;
- o Gender Equality Plan 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 64/2021/9 del 23 dicembre 2021;

- Relazione Annuale CUG 2022, presentata durante il CdA del 02 maggio 2022;
- Piano Triennale di Azioni Positive 2019 – 2021;
- Piano Triennale di Azioni Positive 2021 – 2023;
- Allegato 1 alla Direttiva UE 2/2019 recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”, così come elaborato dall'Amministrazione e trasmesso al CUG a marzo 2023.

Sulla base della letteratura, delle fonti analizzate, dei dati disponibili e delle numerose sperimentazioni condotte, ad oggi consultate, il Bilancio di Genere dell'INRiM è articolato in:

- una prima parte dedicata all'identità generale dell'ente ed in particolare alle tematiche di genere, in cui vengono declinate con la prospettiva di genere le evidenze risultanti dall'analisi dello Statuto, dei Regolamenti e di altri documenti utili;
- una seconda parte dedicata alla sintesi ed analisi delle principali variabili anagrafiche, sociali ed economiche, che va quindi a esplorare la dimensione di genere rispetto alle risorse umane interne e al documento di Vision 2030;
- una terza parte dedicata alle riflessioni conclusive.

Dal momento che il presente documento costituisce la prima elaborazione del Bilancio di Genere da parte dell'INRiM, l'Istituto stesso si impegna ad ampliare, così come previsto dai principali riferimenti metodologici, l'analisi delle variabili rilevanti oggetto di valutazione anche rispetto al contesto esterno ovvero rispetto alla partecipazione di donne e uomini nella rete scientifica e non, presenti sul territorio, e con i quali l'Istituto sviluppa relazioni dirette più o meno costanti. Questa fotografia della situazione esistente costituisce infatti la premessa per ulteriori apporti conoscitivi e di azione riferiti alle politiche di genere interne all'INRiM.

Prima di entrare nelle informazioni di dettaglio riportate nel Bilancio di Genere, un'altra annotazione è necessaria e doverosa, alla luce della sempre più diffusa riflessione collettiva sul tema della diversità, dell'identità e più specificamente sulle nuove definizioni identitarie non binarie e problematiche relative alla identità di genere. All'interno di tutte le organizzazioni pubbliche complesse, e quindi anche tra quelle riconducibili all'ambito della ricerca scientifica, i processi di cambiamento attivati dalle spinte appena accennate, non possono non partire da una riconsiderazione della vita lavorativa delle risorse interne, ma anche del servizio erogato alla comunità, in considerazione degli aspetti ambientali, sociali ed economici dell'organizzazione stessa, ponendo al centro i temi dell'inclusione – intesa come condizione imprescindibile di coinvolgimento e partecipazione attiva di tutti gli attori – e dell'innovazione che vanno tradotti in valori fondanti dell'agire. Nello specifico si tratta, in definitiva, di diffondere una cultura della differenza che sia realmente esperita all'interno delle organizzazioni come elemento fondante di tutti i processi attivati.<sup>1</sup> Per tali motivi, l'INRiM, pur ricorrendo in questa prima fase di analisi della situazione interna rispetto alla parità di genere, ad una definizione di tipo binaria (uomini/donne), ha avviato un percorso per la valorizzazione delle diversità incentrato sul nuovo concetto di identità di genere “non binaria”, che rappresenta un termine ombrello per descrivere tutte le identità di genere che non rientrano nel binarismo maschio/femmina.

---

<sup>1</sup> Fonte: <https://www.unar.it/portale/documents/20125/58739/Diversity-Management.pdf/f6199652-4e01-fc61-9b7e-044899223f6a?t=1620223759122>

## 1. PRIMA PARTE

---

### 1.1 L'INRiM

L'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM) è un **Ente pubblico nazionale istituito con D. Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38**.

Come previsto dallo Statuto, l'INRiM **svolge e promuove la ricerca nell'ambito della metrologia**, sviluppa i campioni ed 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. A tal fine, in qualità di firmatario degli accordi internazionali sulla metrologia, anche su delega delle Istituzioni competenti, e analogamente agli istituti metrologici degli altri Paesi, l'INRiM realizza e mantiene i campioni nazionali per le unità di misura necessari per la riferibilità e il valore legale delle misure nei settori dell'industria, del commercio, della ricerca scientifica, della salvaguardia della salute e dell'ambiente, nonché per le necessità di misura in campo giudiziario e per qualsiasi altro settore in cui gli alti contenuti scientifico-tecnologici propri della ricerca metrologica trovino ricadute applicative di interesse.

L'INRiM inoltre valorizza, diffonde e trasferisce conoscenze e risultati nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali allo scopo di favorire lo sviluppo tecnologico nazionale e il miglioramento della qualità della vita e dei servizi per il cittadino. L'INRiM svolge un ruolo **unico in Italia**, collocato all'intersezione tra scienza, tecnologia d'avanguardia e servizio al Paese, in risposta alla domanda di misure accurate, affidabili e comparabili espressa dal mondo industriale, dagli scambi commerciali, dagli organismi pubblici di regolazione e controllo e dalla ricerca scientifica.

**A livello nazionale**, l'Istituto contribuisce alla **crescita della cultura scientifica nazionale nell'ambito della scienza delle misure e fornisce i riferimenti metrologici primari per assicurare la riferibilità e la confrontabilità delle misure su tutto il territorio nazionale**. **A livello europeo**, aderisce a EURAMET, la **rete europea per la promozione della collaborazione per la ricerca e lo sviluppo tecnologico nel campo della metrologia**. **A livello mondiale** è chiamato a rappresentare l'Italia alla Conferenza Generale dei Pesi e delle Misure (CGPM) del Bureau International des Poids et Mesures (BIPM) e si confronta continuamente con gli istituti metrologici mondiali. Tuttavia, l'INRiM ha una posizione peculiare rispetto agli istituti metrologici europei: in virtù della sua collocazione all'interno del **Sistema nazionale della ricerca**, è chiamato a misurarsi con gli altri enti pubblici di ricerca sul piano dell'eccellenza scientifica e, allo stesso tempo, è investito dalla legge a svolgere la propria missione di Istituto metrologico primario, al fine di accompagnare e sostenere lo sviluppo tecnologico del Paese. L'INRiM, nello svolgimento dei suoi compiti, partecipa a organismi internazionali di coordinamento della metrologia, collabora con Istituti metrologici esteri e garantisce l'infrastruttura metrologica indispensabile allo sviluppo tecnologico del Paese e ad una distribuzione di servizi di alta qualità ed efficienza. Il personale dell'Istituto partecipa in diversi ruoli (membro, coordinatore, segretari, etc.) agli **organismi tecnici della Conferenza Generale dei Pesi e delle Misure (CGPM)** contribuendo a definire le strategie e i programmi di ricerca a lungo termine della metrologia internazionale, e svolge i compiti derivanti dalla firma dell'accordo internazionale di mutuo riconoscimento (CIPM-MRA), tra le Nazioni firmatarie, dei campioni nazionali di misura e della validità dei certificati di taratura, misura e prova emessi dagli Istituti metrologici primari nazionali. Inoltre, le specifiche conoscenze tecniche e scientifiche del personale, ne consentono la partecipazione attiva agli organismi di normazione sia nazionali (UNI, CEI), sia europei (CEN) e internazionali (CIE, ISO, IEEE).

### LA STORIA

La storia dell'INRiM è solo apparentemente recente. **Costituito nel 2006**, ha assunto le attività che precedentemente erano affidate all'Istituto Elettrotecnico Nazionale Galileo Ferraris e all'Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti, fondati entrambi a Torino nel secolo scorso. **La storia dell'Istituto è anche fortemente legata al territorio, in particolare a quello piemontese e alla sua vocazione industriale, al quale è legata la storia stessa della scienza delle misure.** A metà dell'ottocento, l'intensificarsi delle attività produttive e commerciali fece avvertire sempre più l'esigenza di un linguaggio condiviso con cui esprimere le misurazioni, tanto che nel 1875 diciassette paesi, tra cui l'Italia, siglarono a Parigi la Convenzione del Metro, che pose le basi dell'attuale Sistema Internazionale delle unità di misura. In quegli stessi anni a Torino, lo scienziato Galileo Ferraris propose di realizzare laboratori che conservassero e riproducessero i campioni delle misure elettriche. Giancarlo Vallauri ne riprese l'idea e nel 1934 diventò il primo presidente dell'Istituto Elettrotecnico Nazionale (IEN), dedicato proprio a Galileo Ferraris. Con il tempo le attività dell'Istituto si ampliarono, fino a comprendere la metrologia elettrica, di tempo e frequenza, ottica e acustica. Negli anni cinquanta, con l'intento di completare questa struttura, il presidente del CNR Gustavo Colonnetti propose la fondazione di un istituto metrologico che fosse di sostegno all'industria. Nel 1956 nacquero perciò l'Istituto Dinamometrico, e l'anno successivo l'Istituto Termometrico, poi unitisi nell'Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti (IMGC).

### LA SEDE

**L'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. Altre strutture dell'Istituto sono da tempo dislocate presso **l'Università di Pavia** - Dipartimento di Chimica, dove l'INRiM ha acquisito, in concessione, alcuni locali destinati ad attività scientifiche.

Nel 2023 ha ampliato la sua presenza sul territorio nazionale con la formale creazione di due nuove sedi operative, una a **Sesto Fiorentino (FI)**, presso l'Università di Firenze, dove già da tempo operava un proprio gruppo di ricerca; avendo a disposizione un certo numero di locali e laboratori (in parte ad uso esclusivo, in parte in condivisione con il personale degli enti ospitanti); l'altra a **Matera**, dove è già presente presso la **Casa delle Tecnologie Emergenti del Comune**, mentre si prepara e esserlo anche presso **l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI)**, in base ad un Accordo di collaborazione già stipulato.

### LA MISSION

**L'INRiM promuove la ricerca e la costituzione di infrastrutture di eccellenza con attenzione alle tecnologie abilitanti e/o emergenti per le sfide della società attuale**, che vengono proposte nei programmi europei e nazionali. L'Istituto inoltre trasferisce conoscenze e risultati della ricerca allo scopo di favorire lo sviluppo del Paese nelle sue varie componenti.

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.

## **LA VISION**

In un contesto altamente dinamico, l'Ente è chiamato a **rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese**, e intende farlo sia investendo in risorse umane altamente qualificate, sia consolidando l'elevata capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europee. Questo è il solido ideale sul quale si fondano le linee che guideranno l'INRiM verso il 2030, così come esplicitate in "Metrology towards 2030", il documento di sviluppo strategico di INRiM, sintetizzabile **in sei pilastri**:

1. il **monitoraggio dell'ambiente** e il supporto allo **sviluppo di tecnologie pulite** attraverso la metrologia per l'ambiente e il rilevamento di inquinanti, come i gas a effetto serra;
2. il supporto alle iniziative comprese nell'**European Green Deal** per la produzione e l'immagazzinamento di energie in modo pulito e sostenibile;
3. il supporto per una **migliore qualità della vita e della salute** attraverso lo studio di materiali e metodi per l'analisi degli alimenti, la diagnostica e i metodi di imaging in medicina;
4. l'accelerazione della **trasformazione digitale** attraverso lo sviluppo di sensori innovativi e reti neurali e il supporto alle industrie per agevolare la transizione;
5. lo sviluppo di **tecnologie per applicazioni spaziali e di ricerca** come la sincronizzazione di sensori per attività spaziali e il supporto allo sviluppo di satelliti;
6. il **miglioramento dell'impatto della ricerca scientifica di base**, in particolar modo sugli strumenti ad alta precisione.

La vision di INRiM oltre a indirizzare l'Istituto verso le grandi sfide globali, definisce **l'evoluzione delle strutture di ricerca, la sicurezza ai luoghi di lavoro e l'attenzione al personale**, perché l'INRiM non è solo tecnologia e ricerca al servizio della collettività, INRiM è soprattutto una comunità di persone.

## **1.2 IDENTITÀ DI GENERE DELL'ENTE**

L'identità di genere dell'Ente viene declinata all'interno della missione istituzionale e del contesto di riferimento. L'INRiM, come tutti gli ERP, è un Ente pubblico, e in quanto tale è tenuto al rispetto della normativa antidiscriminazione e all'obiettivo della parità di genere in ogni ambito di attività, ma la declinazione specifica su come rispettare queste norme e perseguirne le finalità, sia nella forma che nella sostanza, va considerata e descritta nel merito della propria mission. L'ambito di ricerca è certamente importante in questo senso, dal momento che la prospettiva di genere e l'estensione delle possibilità di intervento dipendono dal settore di ricerca nel quale l'ERP è attivo. Anche se l'identità di genere può modificarsi nel tempo e dunque va rivista periodicamente, rappresenta comunque una matrice strutturale dell'Ente della quale occorre tenere conto nella valutazione annuale delle attività.

### **1.2.1 Finalità istituzionali rispetto alla parità di genere**

L'INRiM, in ottemperanza al dovere di assicurare la parità di genere quale diritto fondamentale sancito dalla Costituzione italiana, riconosce nei suoi documenti strategici e gestionali la centralità del tema delle pari opportunità, essendo questo inoltre uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, nonché condizione necessaria per assicurare il raggiungimento degli obiettivi europei in materia di crescita, occupazione e coesione sociale. Anche nella Carta europea dei ricercatori, documento di riferimento per istituzioni votate alla ricerca quali l'INRiM, 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 ciò si aggiunge il già citato Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) e la recente Convenzione ILO 190 contro la violenza e le molestie, entrata in vigore il 29 ottobre 2022, documento che forza ancora di più i datori di lavoro a intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere individuando delle specifiche azioni in merito.

## LO STATUTO

L'INRiM: "(...) valorizza, diffonde e trasferisce conoscenze e risultati della ricerca allo scopo di favorire lo sviluppo del Paese nelle sue varie componenti". In tal senso, sebbene la prospettiva di genere non sia esplicitata, l'impegno dell'Istituto profuso per sostenere lo sviluppo del Paese può essere interpretato anche come impegno al sostegno delle politiche di genere, cosa alla quale l'Ente è oltretutto tenuto per legge.

Link al documento sul nostro sito web [QUI](#)

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** promuove le pari opportunità di ogni persona in ambito lavorativo, attraverso misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e sull'orientamento sessuale, l'etnia, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età.

I compiti del CUG sono propositivi, consultivi e di verifica, come stabilito nella direttiva 2/2019. Al CUG spettano i seguenti compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro e nella ricerca, tra uomini e donne, per prevenire condizioni di disagio lavorativo e contrastare l'insorgere e la diffusione di situazioni persecutorie e di violenza morale o psichica;
- promozione di azioni e strumenti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di disagio, discriminazione e molestie;
- promozione e/o potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita privata;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e degli uomini; iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie e la legislazione nazionale per l'affermazione sul lavoro e nello studio della pari dignità delle persone;
- iniziative scientifiche e culturali, attività di informazione, formazione, inerenti alle tematiche delle pari opportunità e del benessere lavorativo e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- diffusione delle conoscenze e delle esperienze, nonché di altri elementi informativi su questioni di Pari Opportunità e sulle possibili soluzioni anche promuovendo interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ente e prevenire la discriminazione nell'Istituto e conseguentemente formulare proposte di azioni positive per il miglioramento.

Al CUG spettano inoltre i seguenti compiti consultivi, non vincolanti, su:

- progetti di riorganizzazione dell'Istituto (sia componente amministrativa che scientifica);
- piani di formazione del personale;
- criteri di valutazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa (part time, telelavoro, lavoro agile, ecc.) e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- contrattazione integrativa su tematiche di propria competenza;
- proposta di azioni positive, progetti e buone pratiche promossi in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo.

Al CUG spettano inoltre i seguenti compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'etnia, alla disabilità, alla religione, alle convinzioni personali e politiche o alla lingua nell'accesso e nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia redige ogni anno un report sulla situazione del personale dell'Istituto, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing. Inoltre, il CUG INRiM ha provveduto alla redazione di una proposta di Gender Equality Plan (GEP), documento necessario per l'accesso ai finanziamenti europei per i progetti di ricerca e ogni anno sottopone alla direzione INRiM un **Piano di Azioni Positive (PAP)**. L'organismo, così come previsto dai Regolamenti interni, è infine tenuto a monitorare l'andamento complessivo del lavoro agile e del telelavoro, in relazione alle esigenze manifestate dalle/dai dipendenti.

Link alla pagina dedicata sul nostro sito web [QUI](#)

## IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il **Piano di Azioni Positive (PAP)** è il documento programmatico fondamentale per le azioni destinate a promuovere la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni. È redatto in ottemperanza al D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che 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". Il Piano di Azioni Positive ha quindi 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. A partire dal 2019 il PAP confluisce prima nei documenti allegati al piano della performance, poi, a partire dal 2022, confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) successivamente esposto.

Link alla pagina dedicata sul nostro sito web [QUI](#)

## IL GENDER EQUALITY PLAN

Il **Gender Equality Plan 2022-2024 (GEP)**, Piano per la parità di genere, è uno strumento volto a favorire attraverso azioni specifiche, un cambiamento culturale e strutturale negli Enti Pubblici per contrastare le discriminazioni di

genere. È uno strumento che la Commissione europea promuove per il riequilibrio di genere, definito come “a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality”, destinato a identificare i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione, individuando strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere. Al suo interno si chiarisce che: “INRiM riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali e si impegna a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, intendendo estendere questa tutela non solo alle discriminazioni fra uomo e donna, ma verso ogni tipo di diversità. INRiM riconosce anzi nella diversità un valore aggiunto per la propria cultura organizzativa, ponendo attenzione alla sua valorizzazione, realizzando azioni positive tese ad eliminare ogni forma di discriminazione e conformando tutte le proprie scelte ed attività al principio di uguaglianza sostanziale”<sup>2</sup>. Il GEP 2022-2024 è redatto sulla base delle linee guida EURAMET/EU della Commissione Europea che lo definisce quale strumento destinato a identificare i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione, individuando strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere. L’INRiM ha inteso riservare al GEP il ruolo di documento di sintesi della specifica programmazione delle azioni per la parità di genere, che vengono declinate e dettagliate negli altri strumenti di programmazione generale deputati a definire anche le connesse risorse e responsabilità organizzative. In tal modo - come si legge nel GEP - “alla pianificazione delle pari opportunità si riconosce piena cittadinanza nell’ambito del ciclo di gestione della performance (...) Il GEP ed il Bilancio di Genere sono, così, strumenti di attuazione della performance, ovvero di attuazione del meccanismo di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, contribuendo alla definizione del risultato complessivo prodotto dall’Amministrazione”.

Link al documento sul nostro sito web [QUI](#)

## IL PIANO TRIENNALE DI ATTIVITÀ

Il **Piano Triennale di Attività (PTA)** è il documento che l’Ente adotta, in base al D.lgs. 218/2016, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR), e che offre un quadro sintetico della programmazione istituzionale, tesa alla valorizzazione delle attività di ricerca, del ruolo e delle attività proprie dell’Ente in quanto National Metrology Institute (NMI), nonché di tutte le attività di terza missione al servizio della società e dell’industria; al suo interno vengono illustrati anche i principali risultati ottenuti dalle attività scientifiche e tecnologiche. Il PTA è quindi il documento con il quale l’Istituto determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell’organico e la programmazione per il reclutamento. È proprio all’interno del PTA che si trovano tutte le valutazioni anche inerenti alla parità di genere all’interno dell’Istituto.

Come riportato nel PTA, obiettivo dell’INRiM è l’implementazione di azioni che vadano a eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, e che supportino le pari opportunità lavorative, assicurando uno sviluppo di carriera privo di discriminazioni. A conferma di ciò, a cavallo tra il 2021 e il 2022, l’Istituto ha condotto un’analisi sullo Stress da Lavoro Correlato, la quale ha evidenziato diverse situazioni meritorie di maggior attenzione e la necessità per il triennio 2023-2025 di implementare ulteriori interventi di supporto volti a migliorare il benessere anche a livello organizzativo di tutta la comunità includendo azioni quali:

- l’istituzione di momenti di confronto ed incontri a cadenza regolare tra i diversi livelli gerarchici e professionali dell’ente, inclusi i vertici istituzionali, per favorire il raffronto tra lavoratori e

<sup>2</sup> Tale principio ha trovato una prima formalizzazione nel Piano di Azioni Positive, adottato nel 2019, per trovare poi spazio nel principale documento strategico dell’Istituto, il documento di visione strategico, elaborato nel 2020 e che definisce appunto la vision dell’Istituto come sopra riportata.

coordinatori/responsabili e facilitare la collaborazione, la comunicazione ed il passaggio delle informazioni;

- una formazione continua e costante del personale sui temi del benessere organizzativo, delle molestie;
- la redazione di un codice etico e di condotta;
- la nomina di una consigliera di fiducia;
- la definizione di metodologie operative che prevedano maggior coinvolgimento dell'intera comunità lavorativa dell'INRiM sulla visione e condivisione delle prospettive di sviluppo, incluse le direzioni scientifiche e la pianificazione dei requisiti e delle opportunità di crescita professionale, personale e di carriera;
- la riprogettazione e aggiornamento continuo dell'intranet aziendale per una più facile individuazione delle procedure operative e delle disposizioni in vigore per assicurare un migliore benessere organizzativo.

Link al documento sul nostro sito web [QUI](#)

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** è il documento di programmazione destinato a descrivere come l'amministrazione contribuisca a creare valore per i suoi stakeholder, le persone e le comunità che serve e - più ampiamente - la società nel suo complesso. Il PIAO dell'INRiM per il triennio 2022-2024 riporta, tra gli obiettivi programmatici e strategici della performance, l'"Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro" che vede cioè nella "Valorizzazione delle risorse umane, miglioramento del benessere dei lavoratori e della qualità degli ambienti di lavoro, anche attraverso il potenziamento delle competenze e della capacità di conciliare i tempi vita-lavoro" una delle 4 aree di sviluppo strategico dell'Istituto. Rientrano nella linea strategica dell'INRiM "Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro" le aree di intervento:

1. Mappatura delle competenze
2. Percorsi formativi di crescita, affermazione professionale e lifelong learning
3. Conciliazione tempi vita-lavoro
4. Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere
5. Promozione del benessere

A partire dall'esercizio 2022, come è avvenuto per il Piano delle Azioni Positive (PAP), l'INRiM ha declinato gli obiettivi legati all'attuazione delle politiche di pari opportunità, di equilibrio di genere e di promozione del benessere, derivanti dal Gender Equality Plan (GEP), in un'ottica di migliore integrazione e presidio, in obiettivi operativi di performance da assegnare alla Direzione Affari Giuridici e alle unità organizzative dell'Ente.

In particolare, riguardo all'area d'intervento n.4, sono obiettivi dell'Istituto:

- Redazione del primo Bilancio di Genere (target al 2023)
- Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: area studio ad hoc e ludoteca per i figli/figlie dei/delle dipendenti (target al 2023)
- Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: summer camp per i figli/figlie dei/delle personale INRiM, con servizio mensa e orario di apertura prolungato (target al 2023)
- Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: stanze ad hoc/postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini (target al 2024)
- Selezione di un/una consigliere/a di fiducia disponibile per ascolto e consigli su istanze di genere (target al 2022)

- Predisposizione del Codice Etico (target al 2024)
- Predisposizione Codice di condotta (target al 2024)

Rispetto all'area d'intervento n.5, attinente alla promozione del welfare aziendale, sono ulteriormente dettagliati gli obiettivi per la promozione della parità di genere all'interno dell'Istituto, coerentemente a quanto previsto dal GEP. Gli obiettivi esplicitati sono:

- Individuazione di modalità di lavoro flessibili più congeniali alla conciliazione dei tempi di vita: smart-working e il telelavoro
- Incentivi volti a sostenere i giovani ricercatori e le giovani ricercatrici con figli al seguito durante i periodi di ricerca all'estero
- Servizi di promozione del benessere lavorativo e organizzativo dei dipendenti
- Analisi degli Indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici all'inizio della carriera
- Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards e nelle Commissioni di valutazione
- Supporto alle candidature femminili negli Organi decisionali INRiM, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote
- Questionario per ricercatori/ricercatrici sulla prospettiva di genere nella ricerca, con particolare attenzione alle discipline STEM
- Workshop per ricercatori/ricercatrici con esperti/esperte nazionali e internazionali per valorizzare la prospettiva di genere nei progetti di ricerca e curricula
- Promozione di Gender Equality Projects attivi nell'ambito R&I sui canali di comunicazione INRiM
- Implementazione del Bilancio di Genere
- Indagine (in forma anonima) sulle pari opportunità per il personale
- Coinvolgimento OO.SS. INRiM nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere
- Iniziative di formazione sull'eliminazione della violenza di genere
- Selezione di un/una consigliere/a di fiducia disponibile per ascolto e consigli su fenomeni di violenza e mobbing e anche su questioni di genere
- Analisi della legislazione nazionale e screening della comunicazione istituzionale con selezione di documenti interni secondo una prospettiva di genere (ai fini dell'attuazione del corretto uso del linguaggio di genere)

Link alla pagina dedicata sul nostro sito web [QUI](#)

### 1.2.2 Sistema di governance

La descrizione della governance dell'Istituto è altrettanto importante, ai fini del completamento dell'analisi dell'identità di genere dell'INRiM. In particolare, sia una descrizione più generale che più specifica, concorrono alla definizione del quadro per la promozione della parità del quale l'Ente si è dotato. Come da Statuto, costituiscono organi dell'INRiM:

- Il Presidente;
- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Consiglio Scientifico;

- Il Direttore Scientifico;
- La Direzione Scientifica;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti.

Nel merito della governance dell'Ente, un'analisi delle cariche nell'ambito degli organi interni, nonché dei rappresentanti dell'Istituto in eventuali società partecipate, dà conto della situazione di parità di genere nelle figure apicali dell'INRiM.

Da aggiungere al quadro appena tracciato è la descrizione del Comitato Unico di Garanzia, le cui finalità, iniziative, attività e composizione sono utili a comprenderne il contributo nella definizione dell'identità di genere dell'Ente.

Di seguito si procede con l'analisi della composizione della composizione per genere degli organi dell'INRiM.

Gli Organi di governo e controllo dell'INRiM, come previsto dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n.218, sono definiti dallo Statuto dell'Ente e sono così previsti:

- **Presidente**

Il Presidente, Prof. Diederik Sybolt Wiersma, scelto dal Ministro dell'Università e della Ricerca tra personalità di alta qualificazione scientifica e con pluriennale esperienza nella gestione di enti, ha la rappresentanza legale dell'ente. È responsabile delle relazioni istituzionali, rappresenta l'ente negli Organismi metrologici europei e internazionali, vigila, sovrintende e controlla il corretto svolgimento delle attività. Tra le sue attribuzioni assume particolare rilievo la predisposizione del Piano Triennale di Attività e del Documento di visione strategica decennale dell'ente. Il Presidente è al secondo mandato e rimane in carica quattro anni e può essere riconfermato una sola volta.

- **Consiglio di Amministrazione**

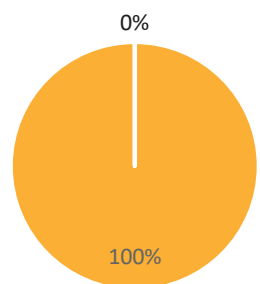
Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di indirizzo e programmazione generale dell'attività dell'ente. È costituito da tre membri, scelti tra personalità di alta qualificazione tecnico-scientifica nei campi di attività dell'INRiM, designati: due, tra i quali il Presidente, dal Ministro dell'Università e della Ricerca, in conformità al disposto di cui all'art. 11 del D.lgs. 213/2009; uno dalla comunità scientifica e disciplinare di riferimento mediante selezione. I componenti durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati una sola volta. Il Consiglio di amministrazione è composto da:

- Prof. Diederik Sybolt Wiersma
- Dott. Vito Fericola
- Prof. Giovanni Betta.

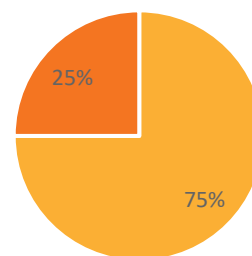
- **Consiglio Scientifico**

Il Consiglio Scientifico è l'organo di consulenza per l'attività complessiva di ricerca dell'INRiM. Contribuisce

**Graf. Composizione per genere del CDA al 31/12/2022**



■ Uomini ■ Donne



■ Uomini ■ Donne



alla definizione della strategia, della programmazione scientifica e della valorizzazione del ruolo dell'ente. Il Consiglio Scientifico, costituito da sette componenti con qualificata professionalità e riconosciuta esperienza scientifica nei settori di competenza dell'INRiM. È nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante scelta di un componente su due nominativi proposti rispettivamente da: Ministero dell'Università e della Ricerca, Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero della Difesa, Regione Piemonte. Vengono altresì nominati: un componente da parte del Bureau International des Poids et Mesures (BIPM); due componenti eletti fra i ricercatori e i tecnologi dell'INRiM.

I componenti del Consiglio Scientifico durano in carica quattro anni e possono essere confermati una sola volta. Il consiglio Scientifico sarà rinnovato nel 2023.

Il Consiglio Scientifico è composto da:

- Diederik Sybolt Wiersma – Presidente INRiM,
- Marco Genovese - Rappresentante dei ricercatori e tecnologi INRiM,
- Alessandro Germak - Rappresentante dei ricercatori e tecnologi INRiM
- Martin J.T. Milton - Rappresentante BIPM,
- Candido Fabrizio Pirri - Rappresentante Regione Piemonte,
- Miriam Serena Vitiello - Rappresentante MUR,
- Enrico Dati – Rappresentante MIDF,
- Claudia Cecchi - Rappresentante MiSE.

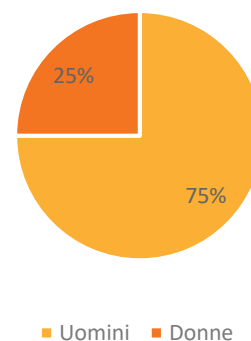
#### ● **Direttore Scientifico**

Il Direttore scientifico, Prof. Ing. Pietro Asinari, coordina le attività di ricerca, formula le proposte dei piani e dei rapporti periodici di attività da sottoporre, per le rispettive competenze, al Direttore Generale e al Presidente ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. È scelto, sulla base di un avviso pubblico, tra persone di alta qualificazione scientifica e di comprovata esperienza nel coordinamento di attività di ricerca. Il Direttore Scientifico è nominato dal Presidente. Dura in carica cinque anni e può essere riconfermato una sola volta.

#### ● **Direzione Scientifica**

La Direzione scientifica è preposta alle attività tecnico scientifiche dell'Ente per l'attuazione dei programmi di ricerca approvati dal Consiglio di Amministrazione si avvale di un numero massimo di cinque Divisioni scientifiche. La Direzione scientifica è composta dal Direttore scientifico e dal Consiglio di direzione. Il Consiglio di Direzione è composto dal Direttore Scientifico, dai responsabili delle Divisioni scientifiche e da un pari numero di membri eletti fra i ricercatori e i tecnologi dell'ente. Il Consiglio di Direzione adotta un proprio regolamento interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Graf. Composizione per genere della Direzione Scientifica al 31/12/2022**





Il Consiglio di Direzione è composto da:

- Direttore scientifico, con funzioni di Presidente:  
Prof. Ing. Pietro Asinari
- Responsabili di Divisione:  
Dott. Davide Calonico, Dott.ssa Michela Segà, Dott.ssa Paola Tiberto
- Membri eletti:  
Dott. Marco Coisson, Dott. Ivo Pietro De Giovanni, Dott. Claudio Origlia, Dott. Marco Pisani.

Alla Governance si aggiunge il Direttore Generale, con incarico conferito dal Presidente sentito il Consiglio di Amministrazione. Il Direttore generale, Dott. Moreno Tivan, provvede alla gestione finanziaria e amministrativa dell'ente e ne ha la responsabilità; assicura l'attuazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione e dei provvedimenti adottati dal Presidente; coordina e controlla i servizi generali e la struttura amministrativa dell'ente. È scelto, sulla base di un avviso pubblico, tra persone di alta qualificazione tecnico-professionale e di comprovata esperienza gestionale, con approfondita conoscenza delle normative e degli assetti organizzativi degli enti pubblici. L'incarico, attribuito dal Presidente, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, ha la durata massima di cinque anni ed è rinnovabile.

- Il **Collegio dei Revisori dei Conti** è l'organo di controllo della regolarità amministrativa e contabile dell'ente. È composto da tre membri, iscritti al registro dei revisori contabili ed è nominato dal Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. Due membri effettivi e uno supplente sono designati dal Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, un membro, che svolge anche le funzioni di Presidente del Collegio, è designato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze. I componenti del Collegio dei Revisori dei conti durano in carica quattro anni e possono essere confermati una sola volta.

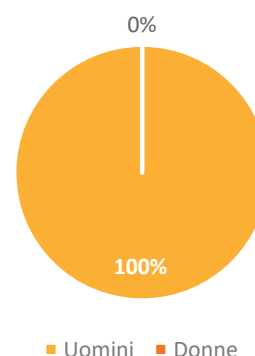
Per il quadriennio 2021 - 2024 il Collegio è composto da:

Dott. Roberto Forneris (Presidente),  
Dott. Diego De Magistris (membro effettivo),  
Dott. Raffaele Di Giglio (membro effettivo),  
Dott. Stefano De Santis (membro supplente).

Il delegato al Controllo della Corte dei Conti è la Dott.ssa Alessandra Olessina.

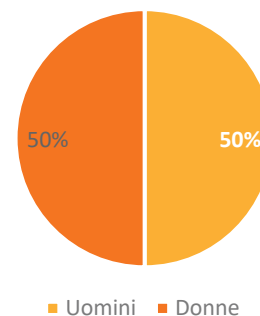
Il sostituto magistrato è la dott.ssa Marcella Tomassi.

**Graf. Composizione per genere  
del Collegio dei Revisori dei  
Conti al 31/12/2022**



Il **Comitato Unico di Garanzia** o CUG dell'INRiM, costituito a gennaio 2020 con Decreto del Direttore Generale n°213/2019, è l'organismo competente ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Esso sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing, ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dirigente e non dirigente. I Comitati Unici di Garanzia sono stati istituiti dalla Legge n. 183 del 4 novembre 2010, per esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno delle pubbliche amministrazioni per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni<sup>3</sup>.

**Graf. Composizione per genere del Comitato Unico di Garanzia al 31/12/2022**



I componenti del comitato sono sei membri di diritto e sei membri supplenti che sono espressione delle rappresentanze sindacali e dell'amministrazione dell'Ente in egual misura, scelti nel rispetto della parità di genere. La composizione del CUG si rinnova con scadenza quadriennale.

Per il quadriennio 2020 - 2023 il CUG, i componenti di **parte sindacale** sono:

- Dott.ssa Paola Iacomussi, Sig.ra Daniela Nesci (sostituita nel 2022 dal Sig. Fernando Viarengo), Dott.ssa Marina Sardi;

e, in qualità di supplenti:

- Sig. Marco Bertinetti, Dott. Alessandro Germak; Sig. Fernando Viarengo.

Il decreto chiarisce inoltre che non essendo giunte candidature spontanee durante il periodo appositamente previsto dalla procedura di interpello per la nomina a componente del CUG, si è ritenuto di procedere all'autonoma individuazione dei **rappresentanti dell'Amministrazione** ovvero:

- Ing. Gaetano Chirico, Dott. Aldo Di Gioia, Dott. Emanuele Enrico;

e, in qualità di supplenti:

- Dott.ssa Cinzia Beatrice, Dott.ssa Francesca Pennechi, Dott.ssa Claudia Rota.

L'incarico di Presidente del Comitato Unico di Garanzia è stato conferito al Dott. Emanuele Enrico.

## 2. SECONDA PARTE

### 2.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'INRiM è organizzato in due sezioni, una scientifica (**Research & Knowledge Transfer**) e una tecnico-amministrativa (**Management & Service**).

Il modello strutturale di organizzazione e funzionamento si articola in:

<sup>3</sup> La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

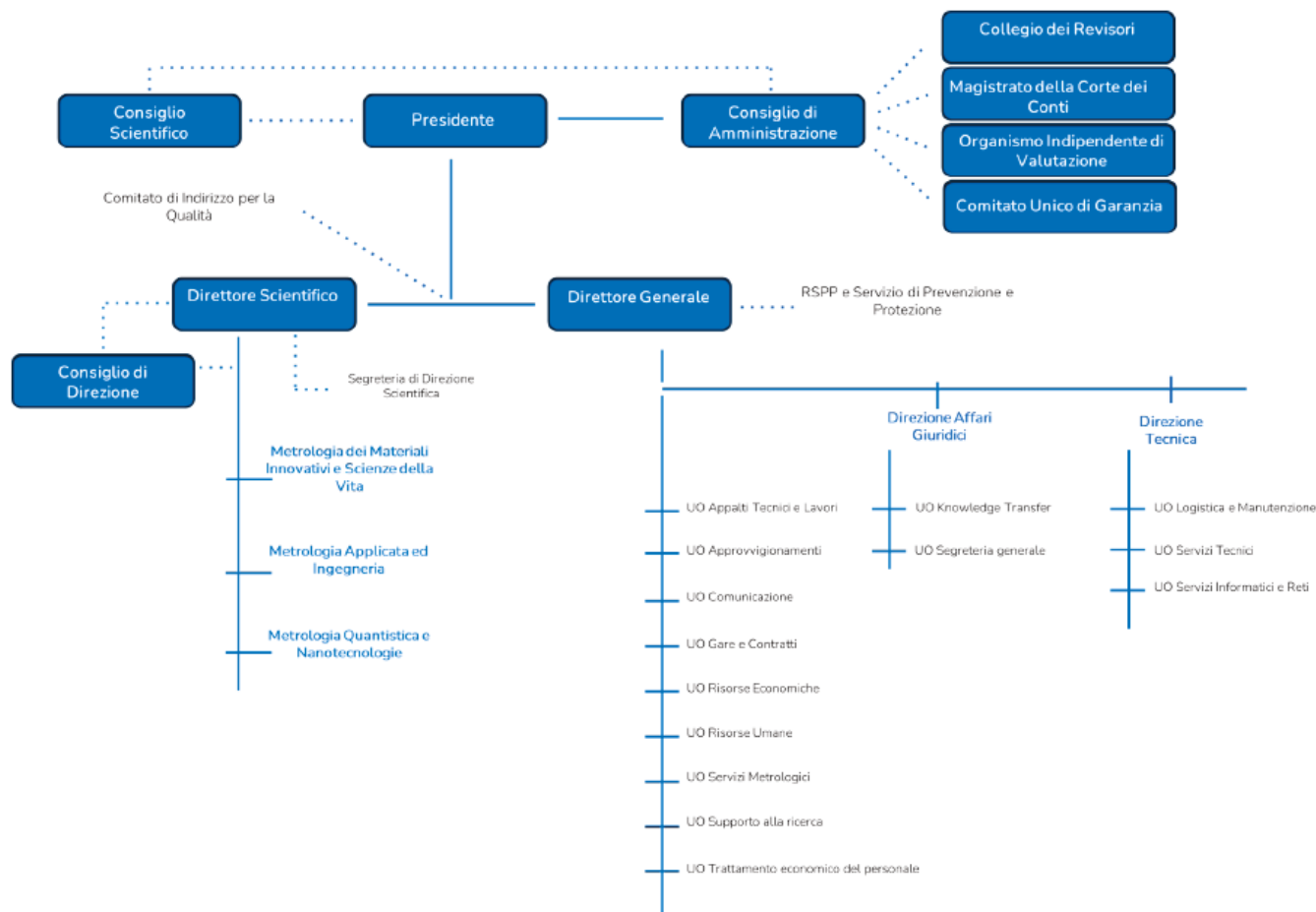
- **Direzione generale**, per la gestione amministrativa, per l'organizzazione delle risorse umane e per la gestione dei servizi tecnici, ad esclusione di quanto di competenza della Direzione scientifica; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale;
- **Direzione 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.

La sezione tecnico-amministrativa al 31/12/2021 era 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.

L'area scientifica, la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, cui sono preposti i Responsabili di Divisione. Ciascuna Divisione contribuisce, con le proprie competenze, alla mission dell'Istituto.

- **Divisioni per lo svolgimento dei programmi tecnico-scientifici.** Le attività delle Divisioni sono coordinate dai Responsabili di Divisione. Ciascuna Divisione contribuisce, con le proprie competenze, alla mission dell'Istituto. Le 3 Divisioni sono:
  - **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.

Di seguito è riportato l'Organigramma dell'Ente a seguito della riorganizzazione della Direzione Generale del 1° aprile 2022.



L'INRiM inoltre, attraverso le strutture scientifiche sopra descritte:

- nel suo **ruolo di Istituto Metrologico Nazionale e tramite le Divisioni, fornisce al Sistema Paese la riferibilità dei risultati delle misure attraverso un'articolata attività di taratura misura e prova**, offrendo oltre 400 differenti tipi di servizi nel campo della meccanica, della termodinamica, del tempo e frequenza, dell'elettricità, della fotometria e dell'acustica. Essendo firmatario dell'Accordo di Mutuo Riconoscimento CIPM MRA, la riferibilità metrologica è garantita secondo i criteri del documento CIPM MRA P11 "Overview and implementation of the CIPM MRA" e i suoi servizi di taratura e misura risultano conformi al documento ILAC P10 "ILAC Policy on Traceability of Measurement Results";
- **fornisce consulenza tecnico-scientifica a soggetti pubblici e privati in varie forme**: da corsi di formazione personalizzabili su specifiche esigenze metrologiche dell'industria, a veri e propri contratti di ricerca a breve o lungo termine per affrontare i problemi applicativi di interesse del committente;
- offre i seguenti servizi tecnologici:
  - **prove su apparecchiature, componenti e materiali;**
  - **analisi di materiali e misura delle loro proprietà chimico-fisiche;**
  - **progettazione e realizzazione di nanostrutture e dispositivi a film sottile mediante tecniche di litografia e nanofabbricazione.**

Alla Direzione Scientifica fa capo anche la **Biblioteca dell'Istituto**, che opera sia attraverso un patrimonio librario cartaceo, sia digitalmente.

### 2.1.1 Principali variabili anagrafiche

Il contesto interno all'EPR si riferisce prevalentemente alle risorse umane, rispetto alle quali l'analisi di genere può essere condotta a livello sia quantitativo che qualitativo. Nel merito dell'analisi quantitativa si fa riferimento ai dati di genere riportati nella **relazione annuale del CUG** mentre per l'analisi di contesto al **Gender Equality Plan**. Si tratta in questo caso di presentare e analizzare con progressivi livelli di approfondimento e incroci, variabili descrittive di carattere sia strettamente anagrafico che socio-economico.

Così come previsto dal Regolamento del Personale adottato con decreto del Commissario straordinario dell'INRiM n. 68/2005, del 18 marzo 2005, l'Istituto si avvale, per assolvere i propri fini istituzionali, delle seguenti tipologie di personale: ricercatore, tecnologo, tecnico, amministrativo.

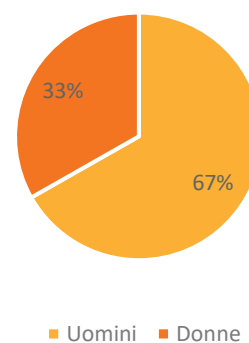
Si evidenzia che la tipologia di personale non ne vincola l'appartenenza alla direzione scientifica o generale: in direzione generale è presente sia personale tecnico sia personale tecnologo, così come in divisione scientifica sono presenti componenti amministrativi.

Riguardo le risorse umane, le attività in costante crescita dell'INRiM hanno portato all'approvazione di un Piano del Fabbisogno 2022-2024 consistente, con riferimento sia all'Area scientifica che a quella tecnico-amministrativa. La programmazione del personale, accanto all'importante operazione di reclutamento, ha varato anche un rilevante piano di valorizzazione del personale, ricercando un equilibrio tra nuove immissioni e spazio alle progressioni di carriera. A questo documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 marzo 2022 e successivamente modificato, da ultimo nella seduta del 22 dicembre 2022, si fa rinvio per una puntuale descrizione delle esigenze organizzative dell'INRiM e delle azioni previste a loro copertura.<sup>4</sup>

#### COMPOSIZIONE PER GENERE DEL PERSONALE DELL'INRiM

Rispetto alla **composizione per genere**, al 31/12/2022, le donne rappresentano complessivamente il 33% del totale delle risorse umane dell'Istituto (97 unità di personale femminile), contro il 67% rappresentato dagli uomini (195 unità di personale maschile).

Graf. Composizione per genere del personale al 31/12/2022



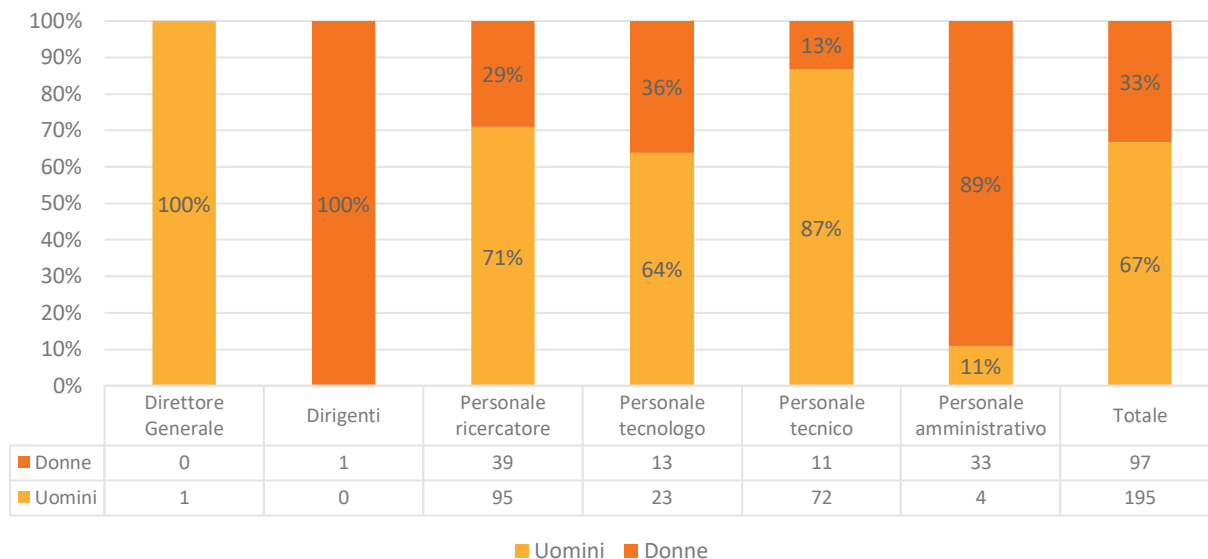
Tab. Composizione per tipologia e genere del personale al 31/12/2022

Tipologia di personale	Donne	Uomini	Totale
Direttore generale	-	1	1
Dirigenti	1	-	1
Ricercatore	39	95	134
<i>di cui Assegnisti</i>	6	9	15
Tecnologo	13	23	36
Tecnico	11	72	83
Amministrativo	33	4	37
<b>TOTALE</b>	<b>97</b>	<b>195</b>	<b>292</b>

<sup>4</sup> Fonte: 1.03.01\_PIAO 2023-2025

Ad eccezione del caso di parità di genere a livello di direzione generale, in cui figurano un uomo direttore generale e una donna dirigente, nel caso del personale amministrativo, la quota di personale di genere femminile (pari all'89% del totale di personale amministrativo) supera quella di genere maschile (pari all'11% del totale di personale amministrativo), mentre per le restanti tipologie di personale gli uomini superano significativamente le donne, con un picco nel caso del personale tecnico composto per l'87% da uomini e per il restante 13% da donne.

**Graf. Composizione percentuale per tipologia e genere del personale al 31/12/2022**



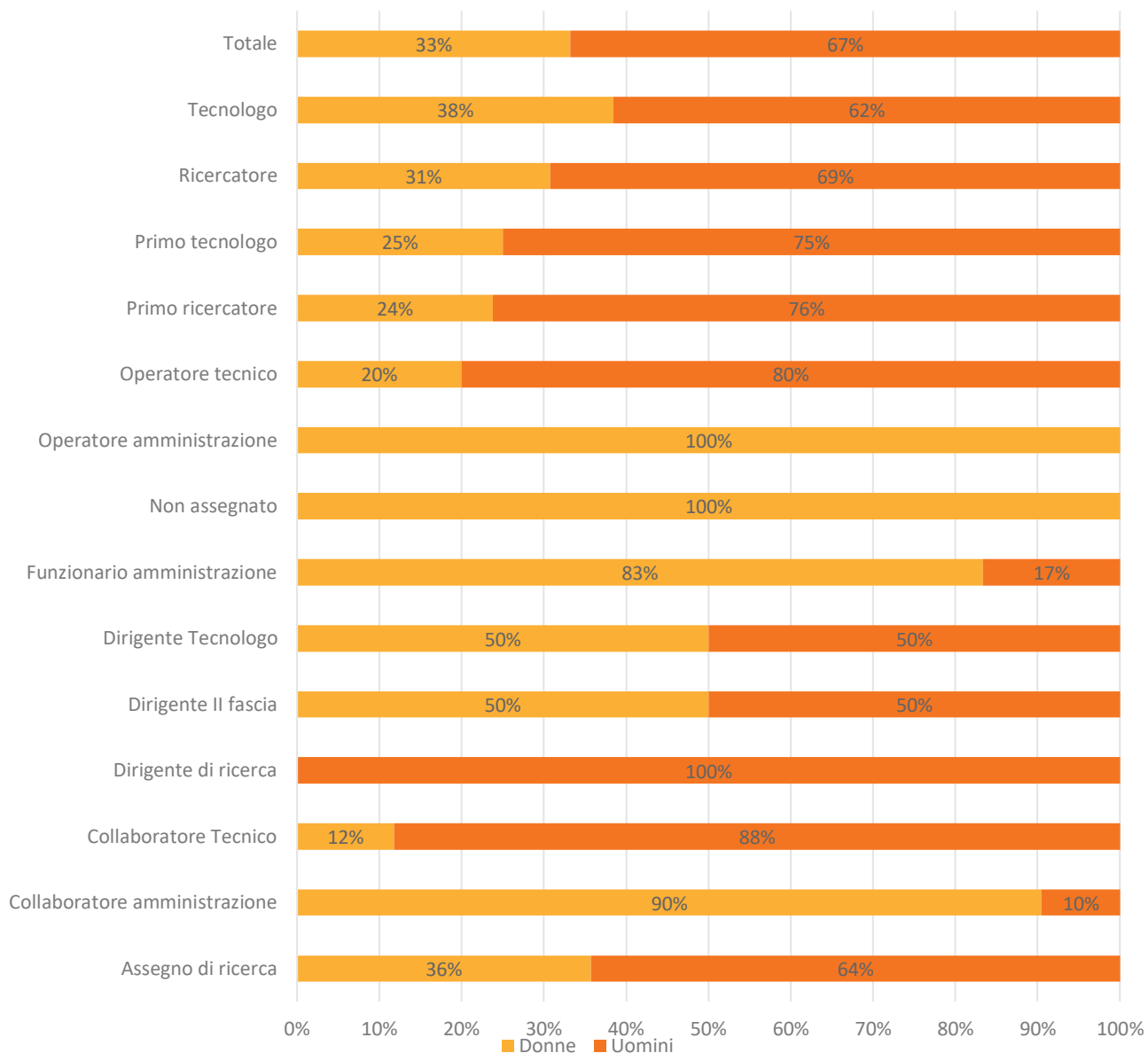
Analizzando più nel dettaglio la composizione per genere e profili professionali del personale dell'INRiM, si nota come la presenza di personale di genere femminile spicca tra i funzionari e i collaboratori amministrativi.

**Tab. Composizione per profilo professionale e genere del personale al 31/12/2022**

<i>Profilo professionale</i>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
<i>Assegno di ricerca</i>	5	9	14
<i>Collaboratore amministrazione</i>	19	2	20
<i>Collaboratore Tecnico</i>	8	60	68
<i>Dirigente di ricerca</i>	0	7	7
<i>Dirigente II fascia</i>	1	0	1
<i>Dirigente Tecnologo</i>	1	1	2
<i>Funzionario amministrazione</i>	10	2	12
<i>Operatore amministrazione</i>	4	0	4
<i>Operatore tecnico</i>	3	12	15
<i>Primo ricercatore</i>	5	16	21
<i>Primo tecnologo</i>	2	6	8
<i>Ricercatore</i>	28	63	91
<i>Tecnologo</i>	10	16	23

Coerentemente con quanto esposto in precedenza, il personale di genere maschile prevale su quello di genere femminile nei profili tecnici. Altrettanto sono da considerare le composizioni per genere del personale ricercatore. Nei tre profili (primo ricercatore, ricercatore e assegnista di ricerca) il rapporto tra donne e uomini è in media di 0,44.

**Graf. Composizione percentuale per profilo professionale e genere del personale al 31/12/2022**



Guardando alle direzioni, si confermano le tendenze prima ravvisate.

**Tab. Composizione percentuale per genere del personale appartenente a ciascuna direzione al 31/12/2022**

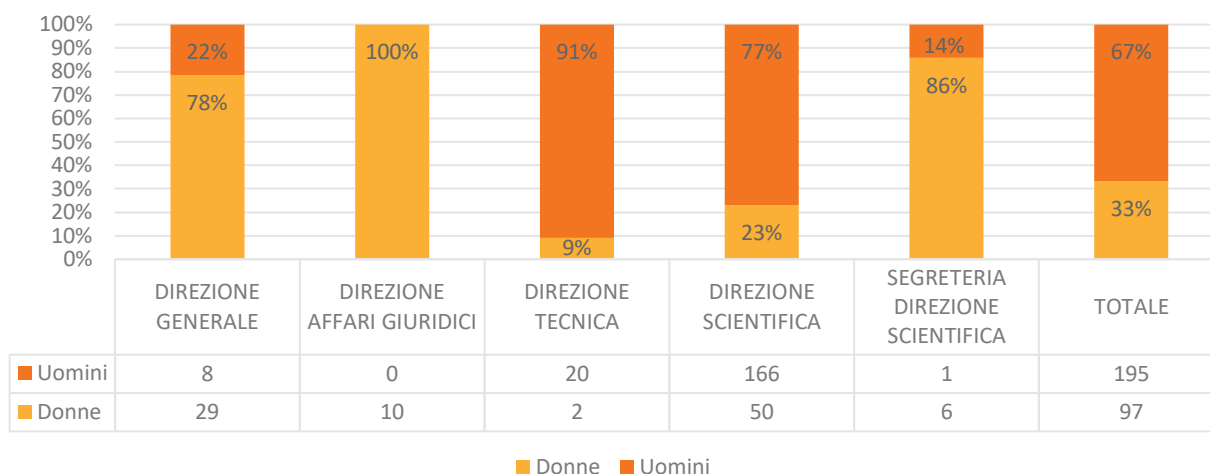
Direzioni	n. Donne	% Donne (sul TOTALE di n. Donne e n. Uomini)	n. Uomini	% Uomini (sul TOTALE di n. Donne e n. Uomini)
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>41</b>	<b>14,04%</b>	<b>28</b>	<b>9,59%</b>
<i>di cui:</i>				
<i>  UO Appalti Tecnici e Lavori</i>	1	0,34%	1	0,34%
<i>  UO Approvvigionamenti</i>	2	0,68%	0	0,00%
<i>  UO Comunicazione</i>	1	0,34%	0	0,00%
<i>  UO Gare e Contratti</i>	1	0,34%	1	0,34%
<i>  UO Risorse Economiche</i>	9	3,08%	0	0,00%
<i>  UO Risorse Umane</i>	2	0,68%	1	0,34%
<i>  UO Servizi Metrologici</i>	2	0,68%	3	1,03%
<i>  UO Supporto alla ricerca</i>	4	1,37%	1	0,34%
<i>  UO Trattamento economico del personale</i>	6	2,05%	0	0,00%
<b>Servizio di Prevenzione e Protezione</b>	1	0,34%	1	0,34%
<b>Direzione Affari Giuridici</b>	10	3,42%	0	0,00%
<i>di cui:</i>		0,00%		0,00%
<b>Dirigente di II fascia</b>	1	0,34%	0	0,00%
<i>  UO Knowledge Transfer</i>	1	0,34%	0	0,00%
<i>  UO Segreteria Generale</i>	8	2,74%	0	0,00%
<b>Direzione Tecnica</b>	2	0,68%	20	6,85%
<i>di cui:</i>		0,00%		0,00%
<i>  UO Logistica e Manutenzione</i>	0	0,00%	11	3,77%
<i>  UO Servizi Tecnici</i>	1	0,34%	5	1,71%
<i>  UO Servizi Informativi e Reti</i>	1	0,34%	4	1,37%
<b>DIREZIONE SCIENTIFICA</b>	<b>56</b>	<b>19,18%</b>	<b>167</b>	<b>57,19%</b>
<i>di cui:</i>		0,00%		0,00%
<b>Dirigente di II fascia</b>	0	0,00%	1	0,34%
<i>  Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita</i>	18	6,16%	50	17,12%
<i>  Metrologia applicata e ingegneria</i>	15	5,14%	56	19,18%
<i>  Metrologia quantistica e nanotecnologie</i>	17	5,82%	60	20,55%
<b>Segreteria Direzione Scientifica</b>	6	2,05%	0	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>97</b>	<b>33,22%</b>	<b>195</b>	<b>66,78%</b>

Fonte: <https://www.inrim.it/it/chi-siamo/organizzazione> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)



Il personale di genere femminile è maggiormente presente nel caso della direzione generale, della direzione affari giuridici (dove rappresenta il 100% del personale) e nel caso della segreteria della direzione scientifica. Al contrario, gli uomini rappresentano una larga maggioranza all'interno della direzione scientifica e della direzione tecnica.

**Graf. Composizione per genere del personale appartenente a ciascuna direzione al 31/12/2022**

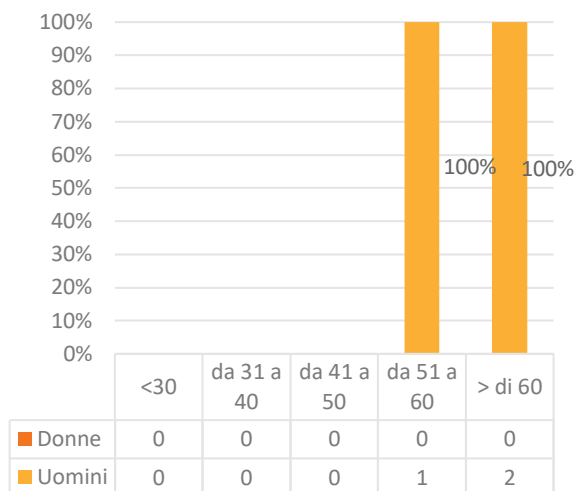


#### COMPOSIZIONE PER GENERE ED ETÀ DEL PERSONALE DELL'INRiM

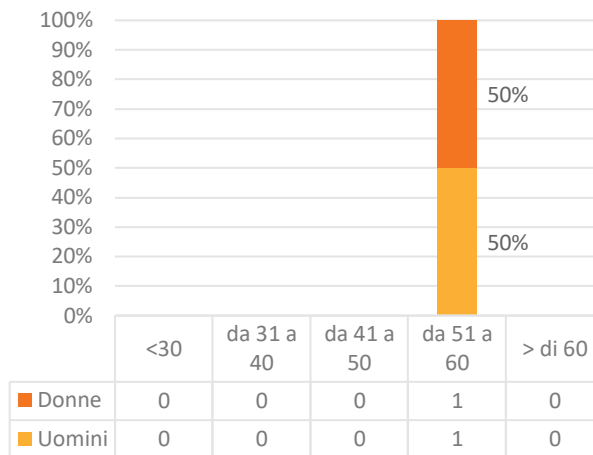
Rispetto alla **distribuzione per genere ed età** dei componenti del Consiglio di Amministrazione dell'INRiM, si è visto già sopra come questo sia composto per il 100% da uomini<sup>5</sup>. Di questi, il 67% ha un'età superiore ai 60 anni ed il 33% ha un'età compresa tra i 51 e i 61 anni. Permane la concentrazione nelle fasce d'età superiori ai 50, anche tra il personale di livello dirigenziale. In tal caso tuttavia si riscontra una composizione paritaria per quanto riguarda il genere.

<sup>5</sup> All'interno del CDA è presente un componente esterno, quindi non rientrante nella definizione di personale dell'Ente ma tuttavia conteggiato ai fini della rappresentazione complessiva per genere.

**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del CDA, al 31/12/2022**

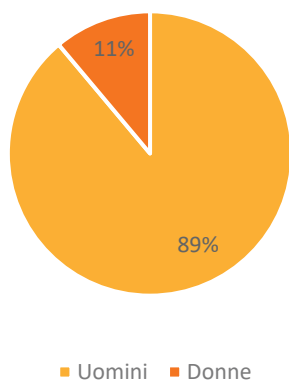


**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale dirigenziale, al 31/12/2022**

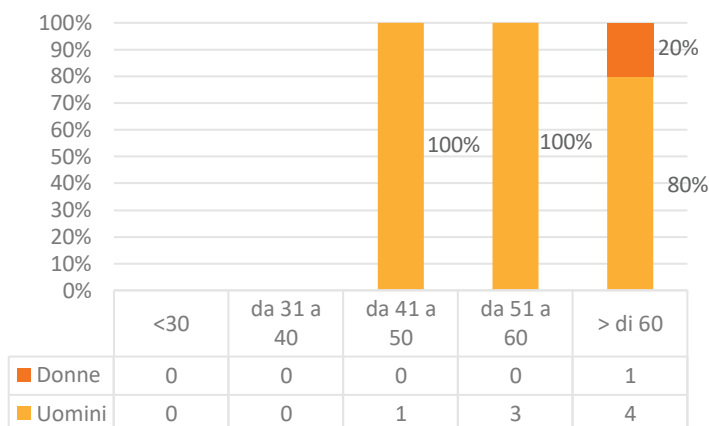


Tra il personale dirigente di ricerca e dirigente tecnologo l'11% è rappresentato da donne ed il restante 89% da uomini.

**Graf. Composizione per genere del personale dirigente di ricerca e dirigente tecnologo al 31/12/2022**



**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale dirigente di ricerca e dirigente tecnologo, al 31/12/2022**

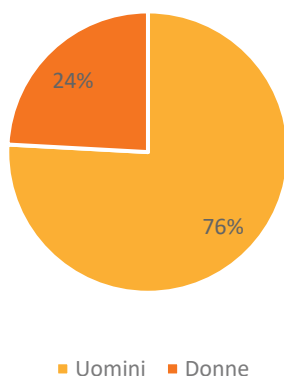


Si rileva in questo caso una distribuzione più spalmata lungo le varie fasce d'età, sebbene le prima due fasce risultino ancora assenti dal totale del personale finora considerato.

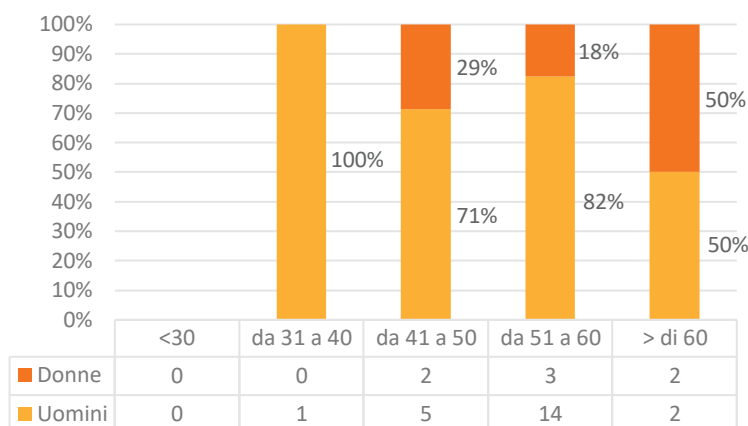
Tra il personale primo ricercatore e primo tecnologo<sup>6</sup>, il 76% è rappresentato da uomini ed il 24% da donne. Rispetto all'età spiccano le unità di personale appartenenti alla fascia 51 - 60 anni.

<sup>6</sup> I dati si riferiscono a ricercatori e tecnologi di III livello.

**Graf. Composizione per genere personale primo ricercatore e primo tecnologo, al 31/12/2022**

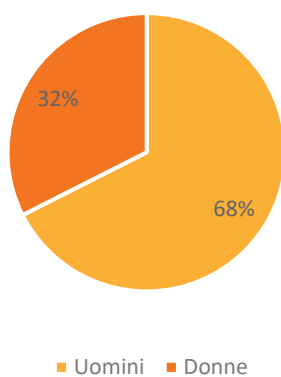


**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale primo ricercatore e primo tecnologo, al 31/12/2022**

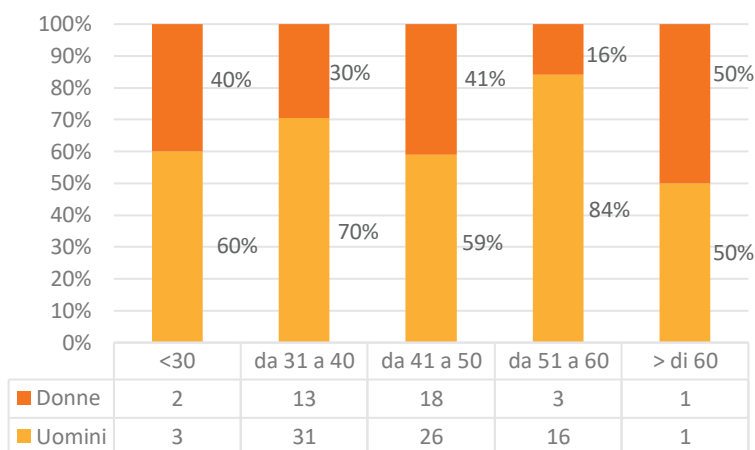


Tra il personale ricercatore e tecnologo, il 68% è rappresentato da uomini ed il 32% da donne. Permane quindi lo squilibrio di genere sebbene rispetto alla distribuzione per fasce d'età in questo caso ci sia una maggiore concentrazione nelle fasce d'età tra i 31 e i 50 anni.

**Graf. Composizione per genere personale ricercatore e tecnologo, al 31/12/2022**

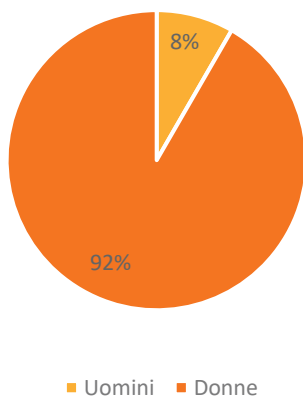


**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale ricercatore e tecnologo, al 31/12/2022**

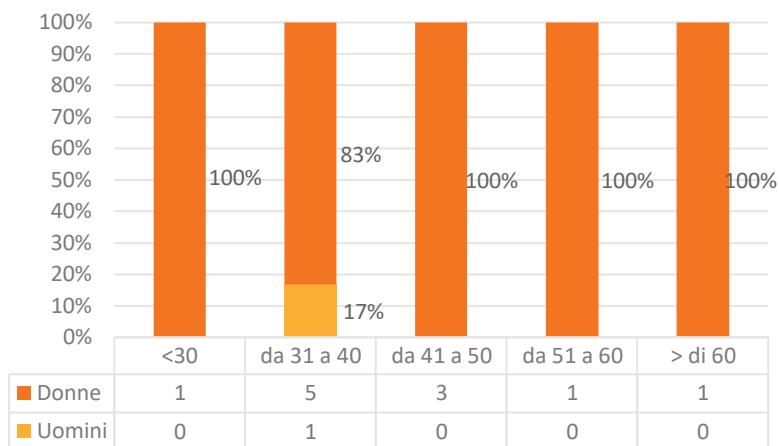


Come detto sopra, nel caso del personale funzionario amministrativo, la solita composizione di genere è ribaltata a favore di una maggiore presenza femminile. Il 92% è infatti rappresentato da donne. Le fasce d'età sono tutte rappresentate sebbene con una predominanza della fascia 31 – 40 anni.

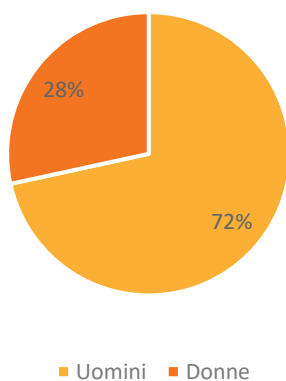
**Graf. Composizione per genere personale di livello funzionario amministrativo, al 31/12/2022**



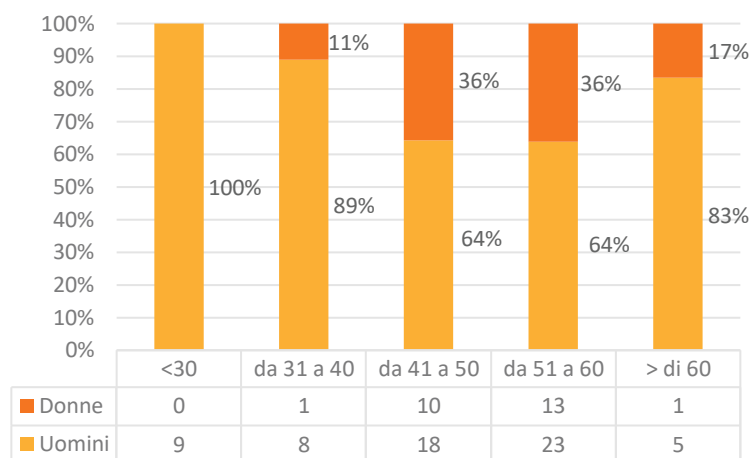
**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale di livello funzionario amministrativo, al 31/12/2022**



**Graf. Composizione per genere personale di livello collaboratore amministrativo e tecnico, al 31/12/2022**



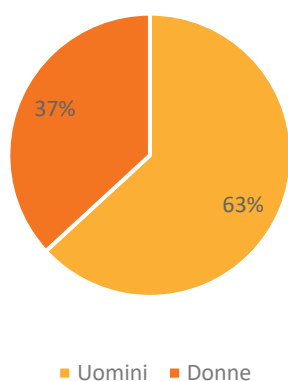
**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale di livello collaboratore amministrativo e tecnico, al 31/12/2022**



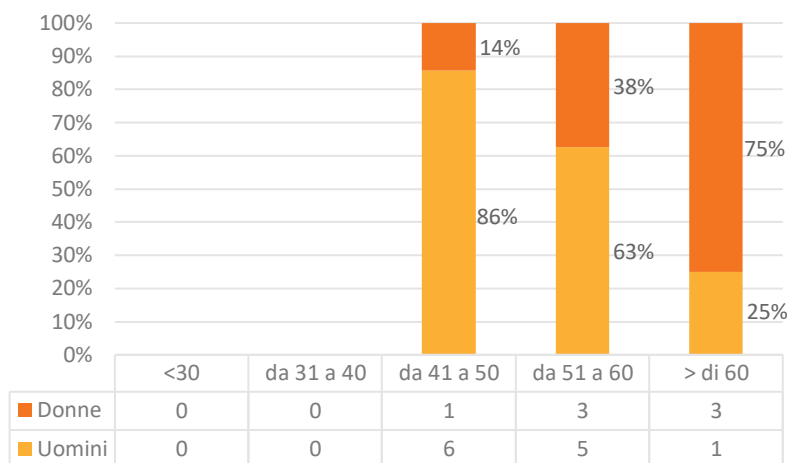
Tra il personale collaboratore amministrativo e tecnico ritorna la prevalenza del personale di genere maschile e una certa concentrazione nelle fasce d'età comprese tra i 41 e i 60 anni per entrambi i generi.

Il 63% del personale operatore amministrativo e tecnico è composto da uomini. La percentuale è determinata dalla forte presenza di personale di genere maschile tra il personale collaboratore tecnico. Le donne infatti rappresentano il 100% del personale collaboratore amministrativo. La concentrazione per età è spalmata tra le fasce d'età superiori ai 41 anni.

**Graf. Composizione per genere personale di livello operatore amministrativo e tecnico, al 31/12/2022**



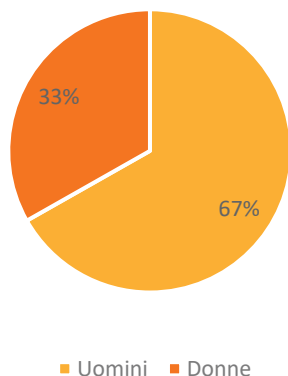
**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale di livello operatore amministrativo e tecnico, al 31/12/2022**



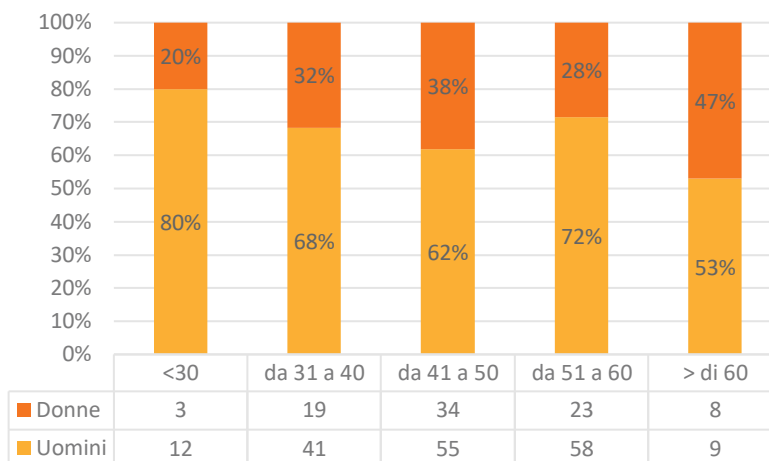
Complessivamente, la distribuzione per genere ed età di seguito rappresentata restituisce la concentrazione del personale di genere femminile, nella fascia d'età dai 41 ai 50 anni e al di sopra dei 60 anni.

Di seguito, uno spaccato della composizione per genere e per genere ed età dei livelli di inquadramento non dirigenziale<sup>7</sup>.

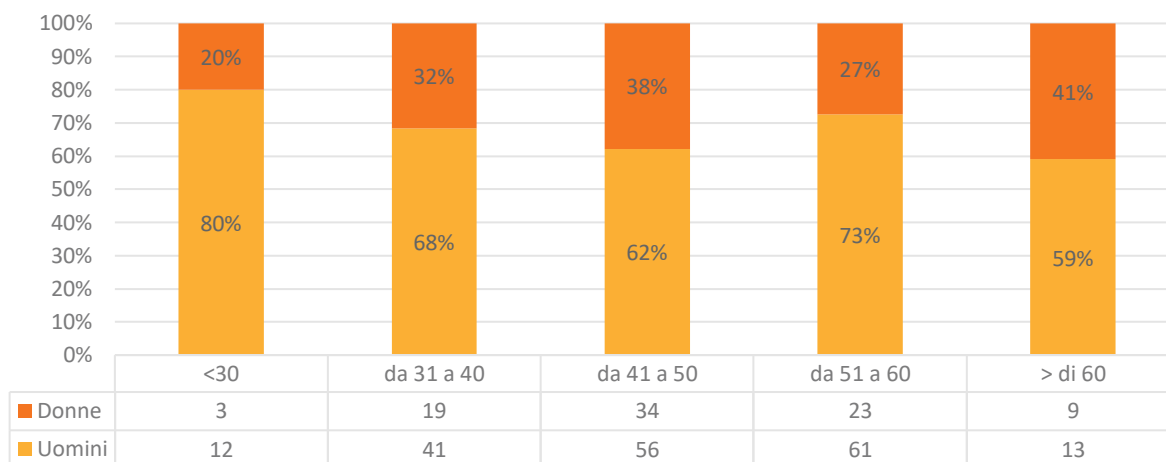
**Graf. Composizione per genere del personale nei livelli di inquadramento non dirigenziale, al 31/12/2022**



**Graf. Composizione percentuale per genere ed età del personale di livello operatore amministrativo e tecnico, al 31/12/2022**



**Graf. Composizione percentuale complessiva per genere ed età dei livelli di inquadramento non dirigenziale del personale, al 31/12/2022**



#### COMPOSIZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO DEL PERSONALE DELL'INRiM

Per quanto riguarda la composizione per genere rispetto al **titolo di studio**, si evidenzia che al momento non è stato possibile reperire la totalità dei dati effettivi. Pertanto, essendo stati i dati sono stati rilevati in modo

<sup>7</sup> Il calcolo è effettuato aggregando i dati del personale primo ricercatore e primo tecnologo, ricercatore e tecnologo, funzionario amministrativo, collaboratore amministrativo e tecnico, operatore amministrativo e tecnico.

indiretto, sono da considerarsi indicativi. Tuttavia, possono fornire una indicazione sommaria della situazione incluso il problema del sotto inquadramento.

In particolare, a livello dirigenziale figurano un uomo con il titolo di dottorato di ricerca ed una donna con titolo di laurea magistrale.

**Graf. Composizione per genere e titolo di studio del personale di livello dirigenziale, al 31/12/2022**

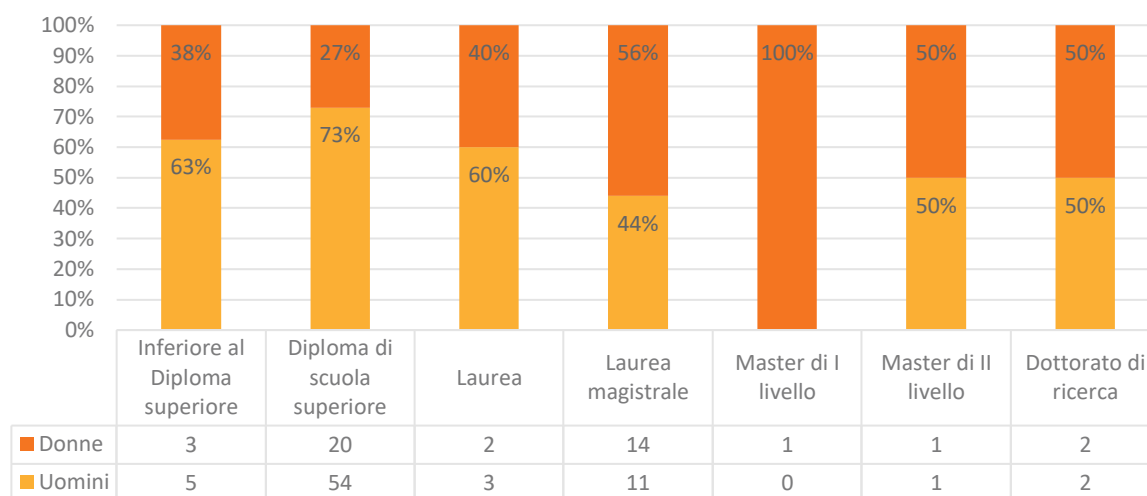


Tra i vari profili professionali del personale tecnico e amministrativo, le donne con diploma di scuola superiore rappresentano la maggioranza tra il personale collaboratore amministrativo (con 13 unità) e le donne con una laurea magistrale figurano per il 6% tra il personale funzionario amministrativo (con 7 unità).

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO											
	UOMINI					DONNE					TOTALE
	OPAM	OPTTER	CAM	FUNZ. AMM	CTER	OPAM	OPTER	CAM	FUNZ. AMM	CTER	
Inferiore al Diploma superiore		5				2	1				8
Diploma di scuola superiore		7	1		46	1	1	13	1	4	74
Laurea					3			2			5
Laurea magistrale			1		10		1	3	7	3	25
Master di I livello									1		1
Master di II livello				1					1		2
Dottorato di ricerca					2	1			1		4

Gli uomini superano la maggioranza nei cluster rappresentati da personale con titolo inferiore al diploma superiore, uguale al diploma superiore e con laurea dove rispettivamente rappresentano il 63%, 73% e 60%.

**Graf. Composizione per genere e titolo di studio del personale tecnico-amministrativo, al 31/12/2022**



Complessivamente, il personale tecnico e amministrativo è composto per il 45% da uomini con diploma di scuola superiore.

Per quanto riguarda il personale ricercatore e tecnologo, dove le donne rappresentano il 30% del totale, emerge una predominanza dei titoli di studio di laurea magistrale e dottorato di ricerca.

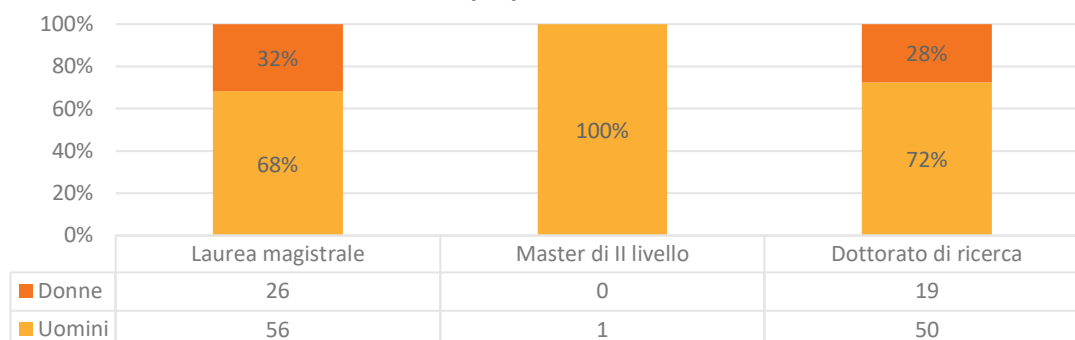
Questo è dovuto alla sussistenza di requisiti quali la laurea magistrale o equivalente (ciclo unico) e il dottorato di ricerca (o tre anni di esperienza) per avere ingresso al ruolo.

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	RICERCATORI	TECNOLOGI	RICERCATORI	TECNOLOGI	
<b>Laurea magistrale</b>	40	16	19	7	82
<b>Master di II livello</b>		1			1
<b>Dottorato di ricerca</b>	46	4	14	5	69

Gli uomini superano la maggioranza nei tre cluster dove rispettivamente rappresentano il 68%, 100% e 72%.

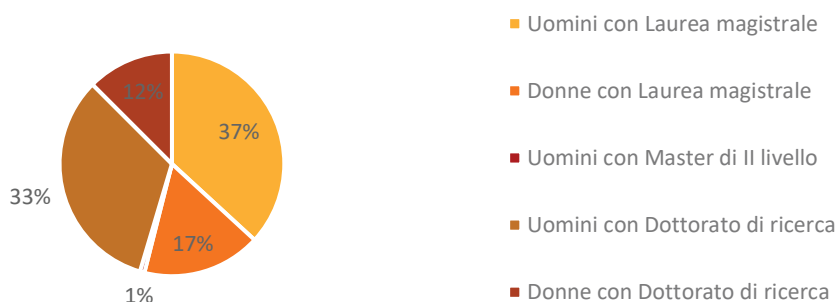


**Graf. Composizione per genere e titolo di studio del personale ricercatore e tecnologo, al 31/12/2022**



Complessivamente, il personale tecnico e amministrativo è composto per il 70% da uomini con laurea magistrale e dottorato di ricerca.

**Graf. Composizione per genere e titolo di studio del personale ricercatore e tecnologo, al 31/12/2022**



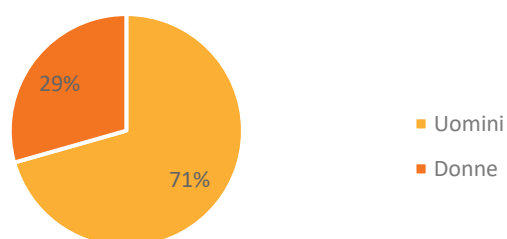
## 2.1.2 Principali variabili contrattuali e lavorative

### COMPOSIZIONE PER MODALITÀ DI IMPIEGO DEL PERSONALE

Rispetto alle **modalità d'impiego**, al 01/01/2022 risultano assunte a tempo determinato 17 unità di personale.

Di queste, 5 sono donne (29%) e 12 sono uomini (71%).

**Graf. Composizione per genere del personale assunto con contratto a tempo determinato al 01/01/2022**



**Tab. Composizione per genere del personale assunto con contratto a tempo determinato al 01/01/2022**

	Dirigenti	Personale di ricerca	Personale tecnologo	Personale tecnico	Personale amministrativo	TOTALE
Donne	0	0	3	0	2	5
Uomini	1	3	1	6	1	12
Totale	1	3	4	6	3	17

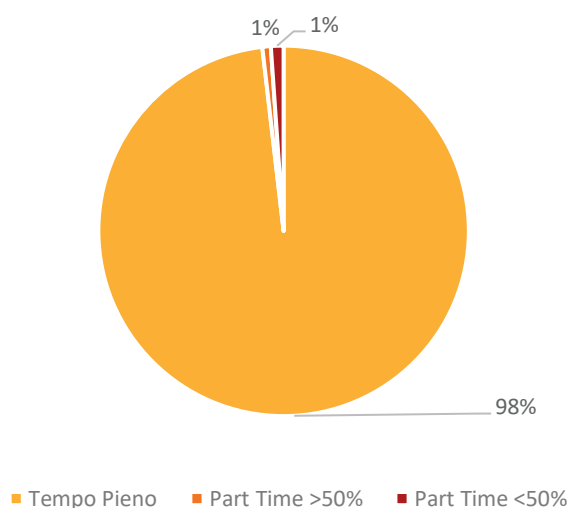
Si tratta di un dato tendenzialmente in linea con i livelli di assunzioni di personale con contratto a tempo determinato registrati nel 2021, con un lieve aumento nel 2022 del personale di genere maschile assunto con contratto a tempo determinato.

**Tab. Composizione per genere del personale assunto con contratto a tempo determinato al 01/01/2021**

	Dirigenti	Personale di ricerca	Personale tecnologo	Personale tecnico	Personale amministrativo	TOTALE
Donne	0	1	0	0	4	5
Uomini	1	3	3	1	0	8
Totale	1	4	3	1	4	13

#### COMPOSIZIONE PER TIPO DI PRESENZA DEL PERSONALE DELL'INRiM

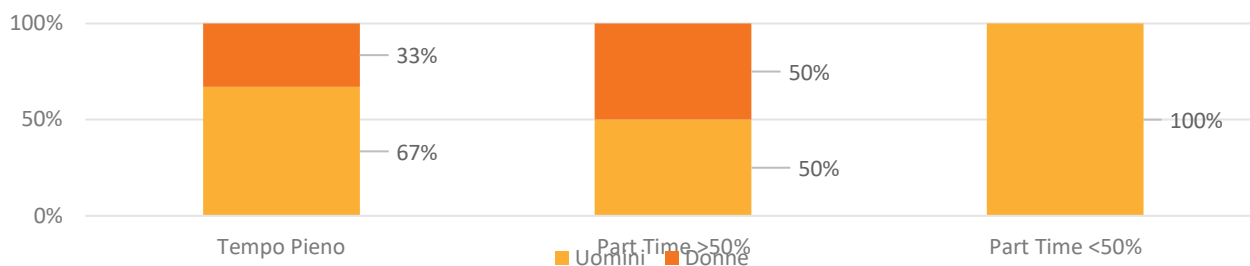
Al 31/12/2022 il personale INRiM è composto per il 98% da personale con **contratto a tempo pieno**<sup>8</sup>.

**Graf. Composizione per tipo di presenza del personale, al 31/12/2022**


<sup>8</sup> Qui sono complessivamente considerate 272 unità di personale così come riportate nell' All.1\_Tabelle\_AMM\_CUG\_anno\_2022\_marzo\_23.

Del personale con contratto a tempo pieno, il 67% è composto da uomini ed il 33% da donne, rispettivamente pari a 179 e 88 unità di personale.

Graf. Composizione per genere e tipo di presenza del personale, al 31/12/2022



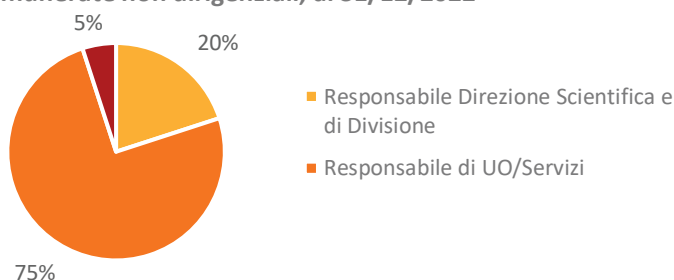
Tra il personale a tempo pieno, prevale la fascia d'età dai 41 a 50 anni, seguita dalla fascia dai 51 ai 60 anni, confermando la tendenza già sopra ravvisata rispetto alla composizione del personale per età oltre che per genere e che si conferma anche confrontando la distribuzione per fasce d'età e tipo di presenza tra uomini e donne.

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno	12	41	56	57	13	179	3	19	34	23	9	88
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Part Time <50%	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0
Totale	12	41	56	61	13	183	3	19	34	24	9	89

#### COMPOSIZIONE DEL PERSONALE CON POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

Al 31/12/2022, il **personale con posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali** è composto per oltre il 75% dai responsabili delle Unità Operative e dei Servizi, seguiti per il 15% dai responsabili di Divisione e dal 10% complessivamente dai responsabili della Direzione Scientifica e del fondo economale.

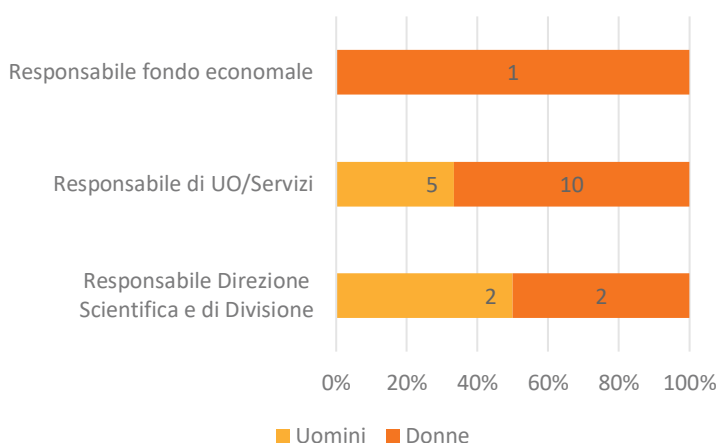
Graf. Composizione delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, al 31/12/2022



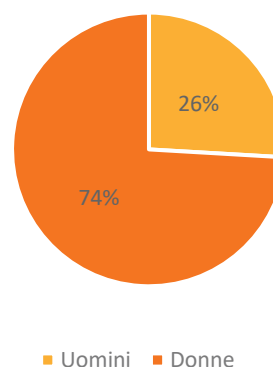
Di seguito si riporta la ripartizione per genere delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, rispetto alle quali va tuttavia notificato che sono responsabilità diverse con un peso diverso. Si precisa che le posizioni di cui qui si tratta riguardano l'area Management&Service, dove il personale femminile è in netta prevalenza, anche rispetto alle posizioni di responsabilità.

Tra i responsabili delle Unità Operative e dei Servizi, il 67% è rappresentato da donne.

**Graf. Composizione per genere delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, al 31/12/2022**



**Graf. Composizione per genere del personale con posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, al 31/12/2022**



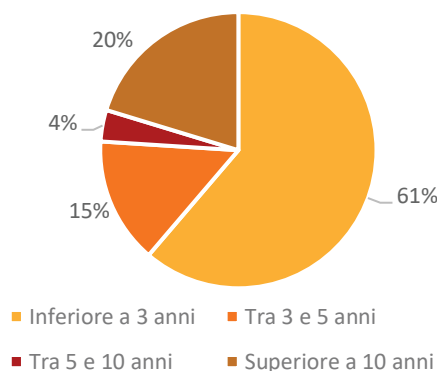
Le donne rappresentano il 74% del personale con posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali dell'Istituto complessivamente considerato.

#### COMPOSIZIONE PER ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI

Rispetto alla composizione per **anzianità del personale nei profili e livelli non dirigenziali**, il 61% è composto da personale con anzianità di permanenza nel profilo e livello non dirigenziale inferiore a 3 anni. Il 20% è composto da coloro che invece ricoprono con stabilità lo stesso profilo e livello non dirigenziale da oltre 10 anni.

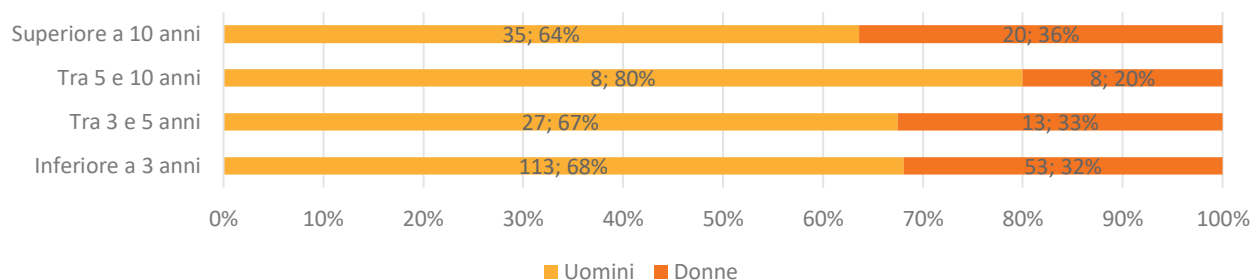
In INRiM come evidenza lo spaccato sull'anzianità del personale è stato avviato un processo di ricambio generazionale.

**Graf. Composizione per anzianità nei profili e livelli non dirigenziali del personale, al 31/12/2022**



Rispetto alla composizione per genere e anzianità nei profili e livelli non dirigenziali del personale, la maggioranza in tutte le categorie è rappresentata dagli uomini. Le donne hanno tuttavia una maggiore incidenza nel caso del personale con un'anzianità nel profilo e livello superiore ai 10 anni. In tal caso infatti esse rappresentano il 36% del totale del personale con un'anzianità nel profilo e nel livello non dirigenziale superiore a 10 anni.

**Graf. Composizione per genere e anzianità nei profili e livelli non dirigenziali del personale, al 31/12/2022**



Le donne sono poi presenti rispettivamente per il 33% ed il 32% tra coloro con un'anzianità tra i 3 e i 5 anni e tra coloro con un'anzianità inferiore ai 3 anni. Sono infine il 20% tra coloro con un'anzianità di profilo e livello tra i 5 e i 10 anni.

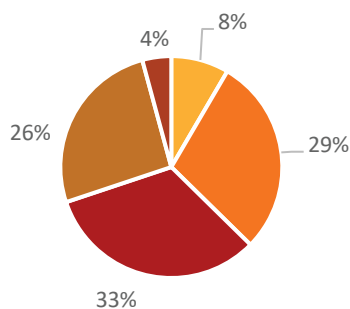
Che le donne rappresentino circa 1/3 di coloro con un'anzianità inferiore ai 3 anni potrebbe indurre a pensare che ci siano stati degli scatti di carriera o altri motivi di mobilità.

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Inferiore a 3 anni	11	34	32	32	4	113	3	14	22	11	3	53
Tra 3 e 5 anni	1	5	13	8	0	27	0	4	7	1	1	13
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	3	3	8	0	0	1	0	1	2
Superiore a 10 anni	0	1	10	18	6	35	0	1	4	11	4	20
<b>Totale</b>	12	41	56	61	13	183	3	19	34	23	9	88

In particolare, tra coloro con un'anzianità nel profilo inferiore ai 3 anni – rappresentato nel grafico a torta che segue – spicca il personale di età compresa tra i 31 e 40 anni (29%) e tra i 41 e 50 anni (33%).

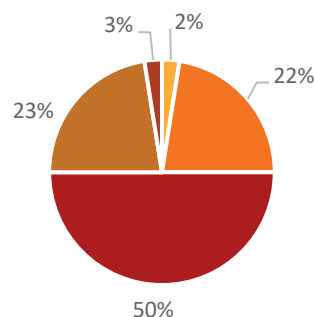
Questi ultimi inoltre – sempre come riportato nei grafici che seguono – rappresentano il 50% di coloro con un'anzianità nei profili compresa tra i 3 e i 5 anni.

**Graf. Composizione per età del personale con anzianità nei profili e livelli non dirigenziali inferiore ai 3 anni, al 31/12/2022**



■ <30 ■ da 31 a 40 ■ da 41 a 50 ■ da 51 a 60 ■ > di 60

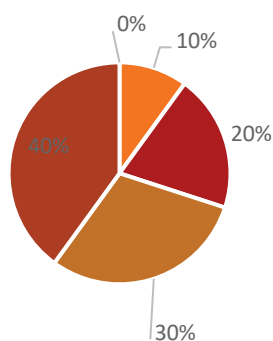
**Graf. Composizione per età del personale con anzianità nei profili e livelli non dirigenziali tra 3 e 5 anni, al 31/12/2022**



■ <30 ■ da 31 a 40 ■ da 41 a 50 ■ da 51 a 60 ■ > di 60

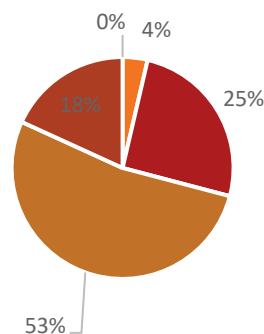
Nel personale con anzianità nel profilo tra i 5 e i 10 anni spiccano invece coloro che hanno più di 60 anni ed in quello con anzianità nel profilo superiore ai 10 anni, il 53% ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni.

**Graf. Composizione per età del personale con anzianità nei profili e livelli non dirigenziali tra 5 e 10 anni, al 31/12/2022**



■ <30 ■ da 31 a 40 ■ da 41 a 50 ■ da 51 a 60 ■ > di 60

**Graf. Composizione per età del personale con anzianità nei profili e livelli non dirigenziali superiore a 10 anni, al 31/12/2022**



■ <30 ■ da 31 a 40 ■ da 41 a 50 ■ da 51 a 60 ■ > di 60

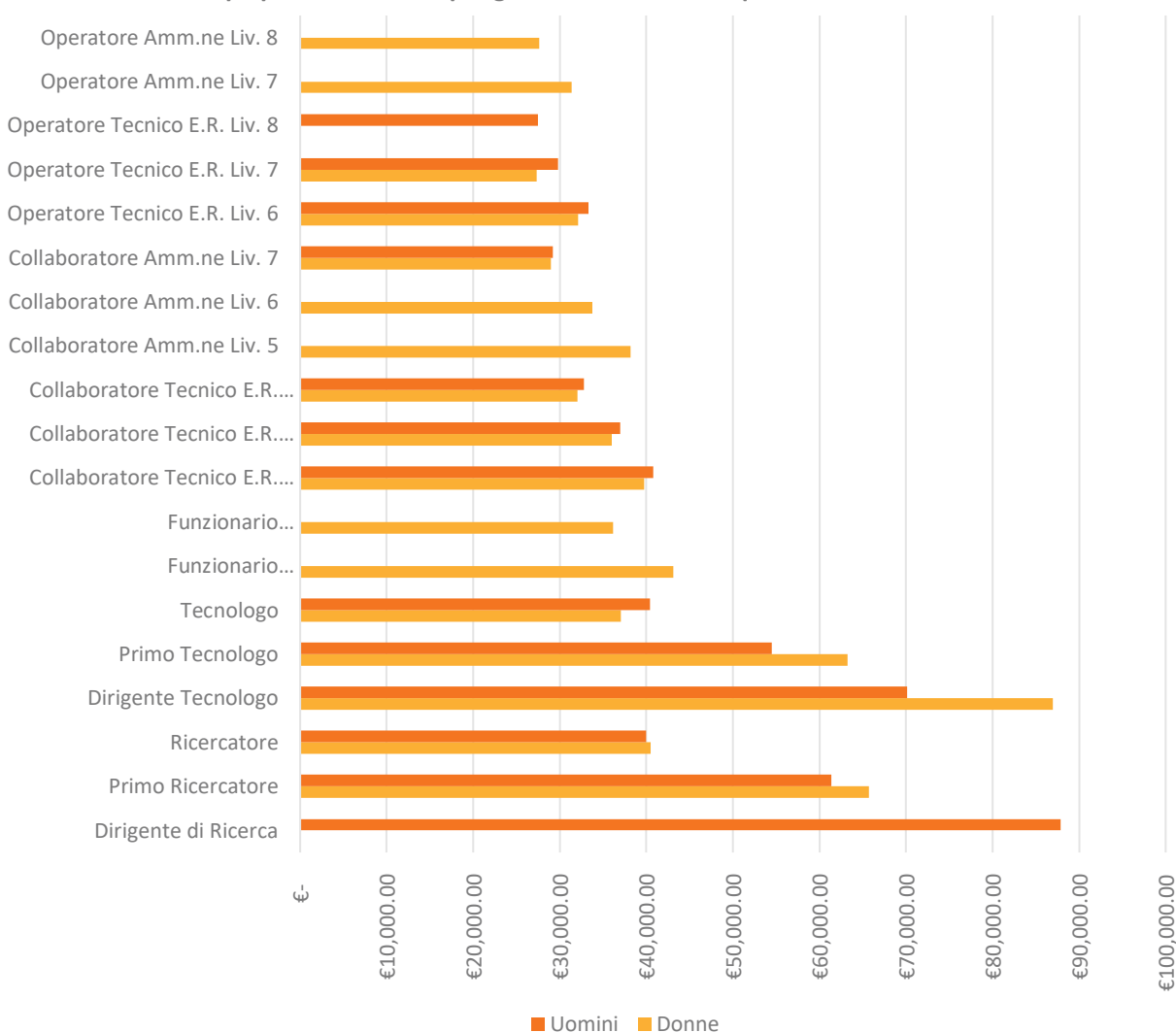
Per quanto riguarda l'età del personale quindi, in particolare tra il personale con anzianità inferiore ai 3 anni prevalgono le fasce d'età medio-alte, lasciando intuire che avanzamenti di carriera siano avvenuti nel corso degli ultimi 3 anni per personale con un'età compresa tra i 41 e i 60 anni (anche in considerazione della possibilità che tra coloro con un'età compresa tra i 31 e i 40 anni possano incidere maggiormente i neoassunti).

#### COMPOSIZIONE DEI LIVELLI DI DIVARIO ECONOMICO E DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DELL'INRiM

Guardando ai dati economici relativi ai **livelli medi di retribuzioni per il personale a tempo pieno nei livelli di inquadramento**, si ravvisano delle tendenze che vedono un divario a favore delle donne tra il personale ricercatore e tecnologo. All'opposto, tra il personale collaboratore ed operatore tecnico, il divario tra le retribuzioni medie annue è a favore degli uomini.

Anche in INRiM come per altri Enti Pubblici il sistema retributivo non è sensibile alla differenza di genere, e il divario salariale è legato all'anzianità del profilo.

**Graf. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, al 31/12/2022**



**Tab. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, dal 01/01/2022 al 31/12/2022**

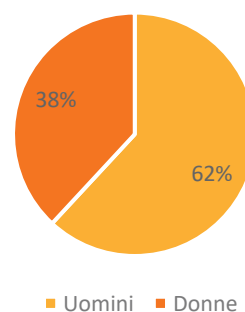
<i>Livello di inquadramento</i>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Divario</b>
<i>Dirigente di Ricerca</i>	- €	87.895,00 €	87.895,00 €
<i>Primo Ricercatore</i>	65.748,00 €	61.339,00 €	4.409,00 €
<i>Ricercatore</i>	40.459,00 €	39.979,00 €	480,00 €
<i>Dirigente Tecnologo</i>	86.977,00 €	70.143,00 €	16.834,00 €
<i>Primo Tecnologo</i>	63.244,00 €	54.523,00 €	8.721,00 €
<i>Tecnologo</i>	37.024,00 €	40.416,00 €	3.391,00 €
<i>Funzionario Amministrazione Livello 4</i>	43.086,00 €	- €	43.086,00 €
<i>Funzionario Amministrazione Livello 5</i>	36.151,00 €	- €	36.151,00 €
<i>Collaboratore Tecnico E.R. Livello 4</i>	39.755,00 €	40.817,00 €	1.062,00 €
<i>Collaboratore Tecnico E.R. Livello 5</i>	36.039,00 €	37.013,00 €	974,00 €
<i>Collaboratore Tecnico E.R. Livello 6</i>	32.019,00 €	32.798,00 €	779,00 €
<i>Collaboratore Amministrazione Livello 5</i>	38.146,00 €	- €	38.146,00 €
<i>Collaboratore Amministrazione Livello 6</i>	33.754,00 €	- €	33.754,00 €
<i>Collaboratore Amministrazione Livello 7</i>	29.007,00 €	29.176,00 €	168,00 €
<i>Operatore Tecnico E.R. Livello 6</i>	32.089,00 €	33.285,00 €	1.196,00 €
<i>Operatore Tecnico E.R. Livello 7</i>	27.325,00 €	29.759,00 €	2.434,00 €
<i>Operatore Tecnico E.R. Livello 8</i>	- €	27.487,00 €	27.487,00 €
<i>Operatore Amministrazione Livello 7</i>	31.383,00 €	- €	31.383,00 €
<i>Operatore Amministrazione Livello 8</i>	27.618,00 €	- €	27.618,00 €

#### COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

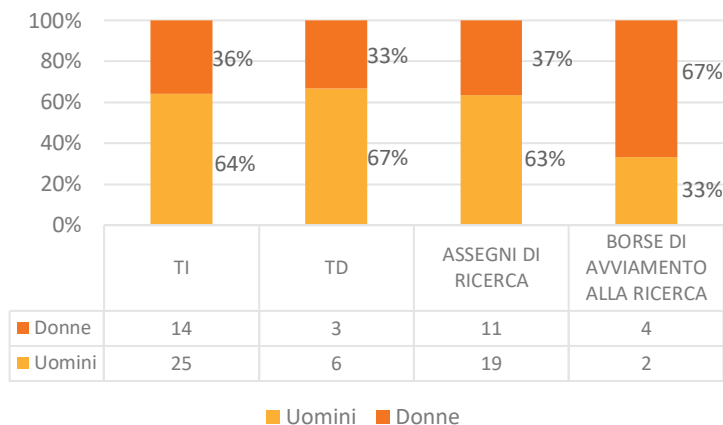
Nell'arco dell'anno 2022 le **commissioni di concorso** sono state complessivamente composte da donne per il 38% e da uomini per il 62%.

Tra le commissioni, solo nel caso di quelle per l'assegnazione di borse di avviamento alla ricerca il numero di componenti donne supera il numero di componenti uomini.

**Graf. Composizione di genere complessiva delle commissioni di concorso dal 01/01/2022 al 31/12/2022**



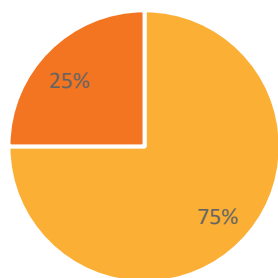
**Graf. Composizione di genere delle commissioni di concorso dal 01/01/2022 al 31/12/2022**



In tutto il resto dei casi la composizione risulta essere complessivamente a sfavore di una presenza egualitaria tra uomini e donne. Inoltre, sempre nell'arco dell'anno 2022, le donne sono state presidenti di commissioni di valutazione soltanto nel 25% del totale delle 28 commissioni riunitesi nell'anno in considerazione.

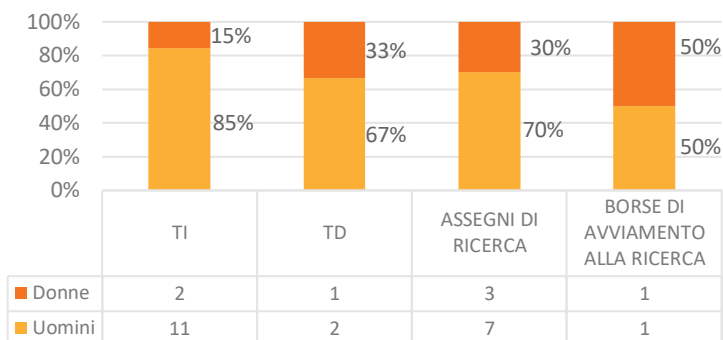


**Graf. Commissioni di concorso per genere della presidenza dal 01/01/2022 al 31/12/2022**



■ Uomini ■ Donne

**Graf. Composizione di genere della presidenza delle commissioni di concorso dal 01/01/2022 al 31/12/2022**



■ Uomini ■ Donne

#### FRUIZIONE E INCIDENZA DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

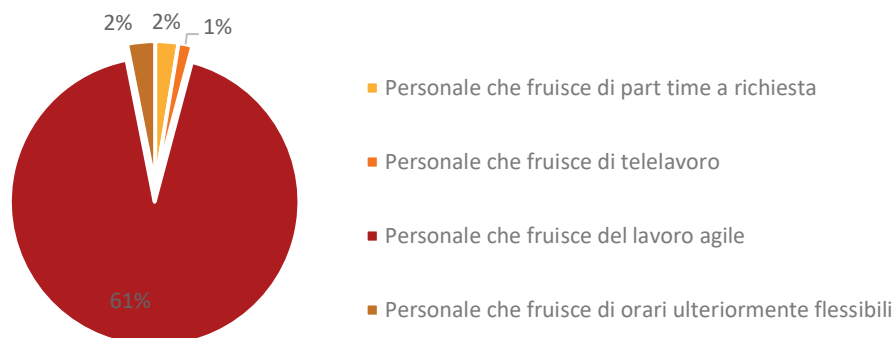
Nel caso delle **misure di conciliazione vita-lavoro**, quella che viene maggiormente scelta dal personale dell'Istituto appare essere il lavoro agile o smart-working<sup>9</sup>.

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	4	0	4	0	0	0	1	0	1
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	1	0	2	0	0	1	0	0	1
Personale che fruisce del lavoro agile	1	20	33	38	10	102	1	14	31	22	9	77
Personale che fruisce di orari ulteriormente flessibili (*)	0	0	2	0	0	2	0	0	1	3	0	4
<b>Totale</b>	1	20	36	43	10	110	1	14	33	26	9	83

<sup>9</sup> Qui sono complessivamente considerate 193 unità di personale così come riportate nell' All.1\_Tabelle\_AMM\_CUG\_anno\_2022\_marzo\_23.

Del lavoro agile o smart-working ha infatti fruito il 93% di coloro che nel corso del 2022 hanno fatto ricorso a misure di conciliazione con un'incidenza pari al 61% della totalità del personale.

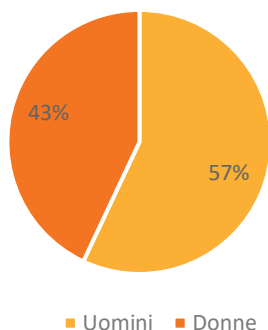
**Graf. Incidenza sul totale, del personale che fruitrice delle misure di conciliazione, al 31/12/2022**



È importante sottolineare proprio rispetto al lavoro agile, che l'INRiM ha risposto positivamente alla situazione pandemica implementando fin da subito il ricorso allo smart working, assicurando una equa e diffusa applicazione a tutta la comunità lavorativa di questo prezioso istituto lavorativo che consente una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e vita familiare. L'INRiM ha infatti adottato con grande tempestività un regolamento per lo smart working ordinario esteso a tutto il personale.

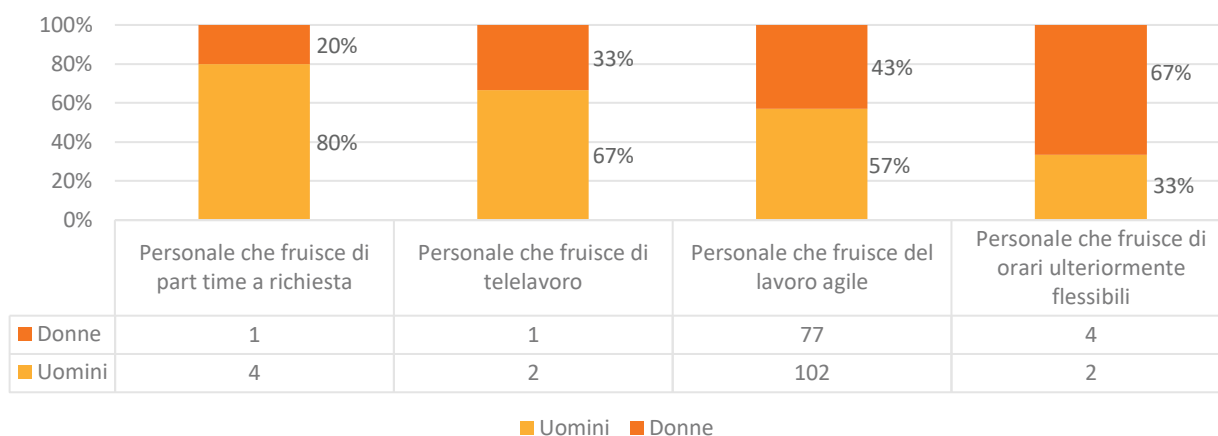
Nel corso del 2022 in tutto l'istituto sono state svolte 9.972 giornate lavorative in smart working (pari al 57,61% delle giornate lavorate ed al 68,72% di quelle richieste in fase di progetto da tutto il personale), con un incremento significativo dell'efficienza lavorativa a tutti i livelli. A questa estesa modalità di lavoro e l'associato aumento di produttività fa da contraltare una nuova necessità di normazione della vita lavorativa virtuali che dovrà essere implementata tramite la definizione di opportune linee guida per il diritto alla disconnessione e per la gestione dei rapporti interpersonali lavorativi (netiquette) e per la collaborazione inter-istituzionale.

**Graf. Misure di conciliazione fruitrice per genere, al 31/12/2022**



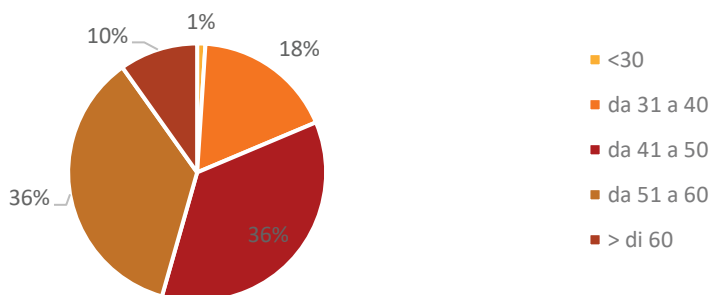
Scorpendo il dato per genere si nota come a fruitire del lavoro agile siano sia le donne che gli uomini, rispettivamente il 43% e il 57% di coloro che ne hanno fruito. La distribuzione per genere nel caso delle altre misure si conferma piuttosto in linea con la sovra rappresentazione del personale maschile all'interno del personale complessivo dell'Istituto. Solo nel caso del personale che ha fruito di orari ulteriormente flessibili la maggioranza è femminile (67% di donne, 33% di uomini che hanno fruito della misura).

**Graf. Fruizione delle misure di conciliazione per tipologia e genere, al 31/12/2022**



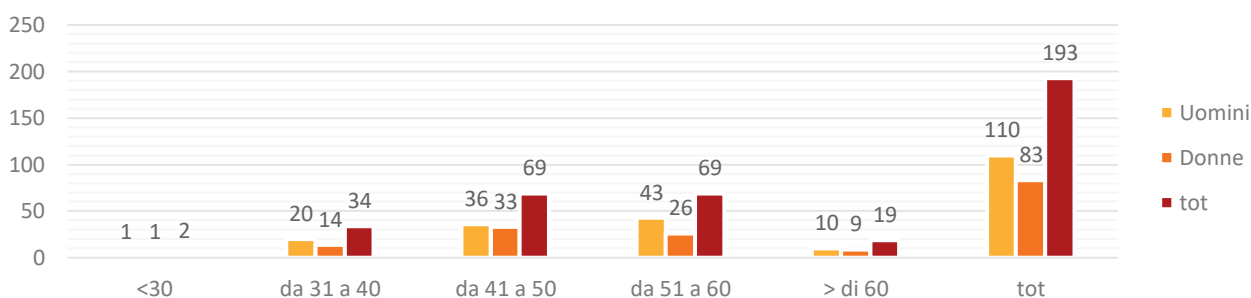
Indagando tra la fruizione delle misure di conciliazione non solo per genere ma anche per età, tra coloro che fanno ricorso a misure di conciliazione, la maggioranza è composta da coloro con un'età compresa tra i 41 e i 60 anni. A seguire, il personale di età compresa tra i 31 e i 40 anni che rappresenta il 18% di coloro che complessivamente hanno fruito di misure di conciliazione.

**Graf. Misure di conciliazione fruito per fasce d'età, al 31/12/2022**

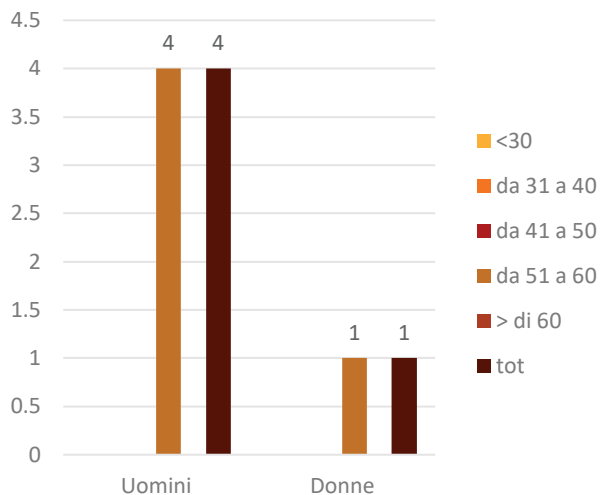


Tra le donne che ricorrono alle misure di conciliazione, 33 di loro hanno un'età compresa tra i 41 e i 50 anni. Seguono le donne di età compresa tra i 51 e i 60 anni (26 unità) e le donne di età compresa tra i 31 e i 40 anni (14 unità). Infine, sono 9 le donne di età superiore ai 60 anni che hanno usufruito di misure di conciliazione.

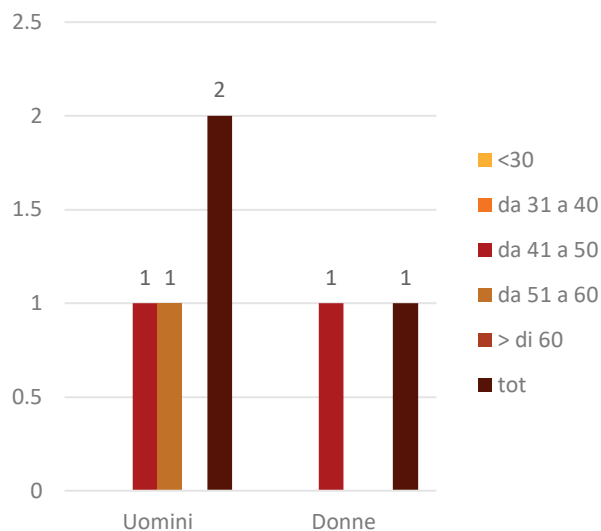
**Graf. Misure di conciliazione fruito per fasce d'età e genere, al 31/12/2022**



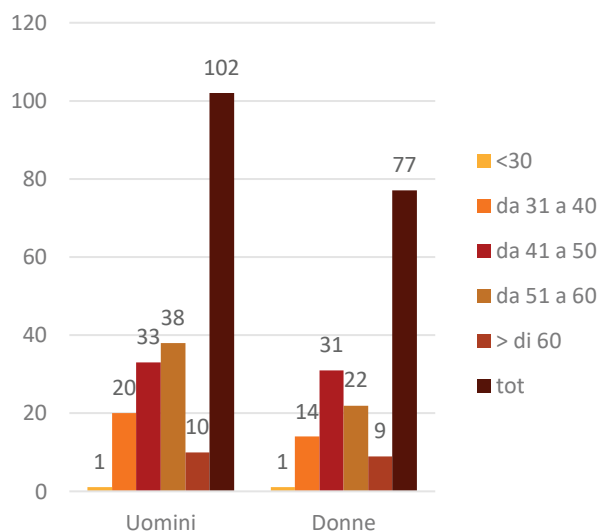
**Graf. Personale che fruisce di part time a richiesta per genere ed età, al 31/12/2022**



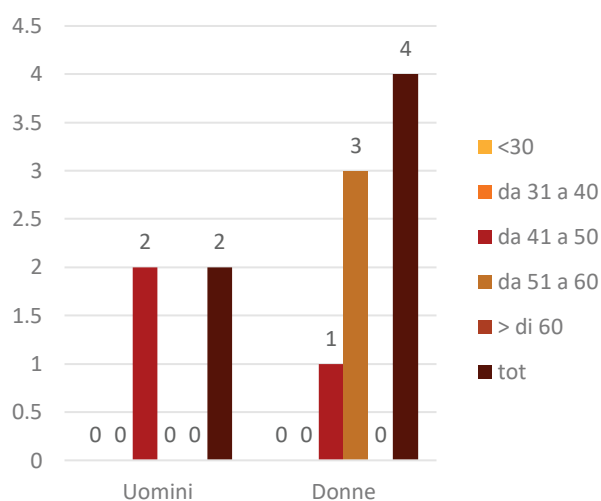
**Graf. Personale che fruisce di telelavoro per genere ed età, al 31/12/2022**



**Graf. Personale che fruisce del lavoro agile per genere ed età, al 31/12/2022**



**Graf. Personale che fruisce di orari ulteriormente flessibili per genere ed età, al 31/12/2022**



Tra gli uomini che ricorrono alle misure di conciliazione, il 39% ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni.

### RICHIESTA DI CONGEDI E PERMESSI

Nel corso del 2022 sono stati richiesti **375** tra **congedi e permessi** così come previsti dalla Legge n.104 del 1995.

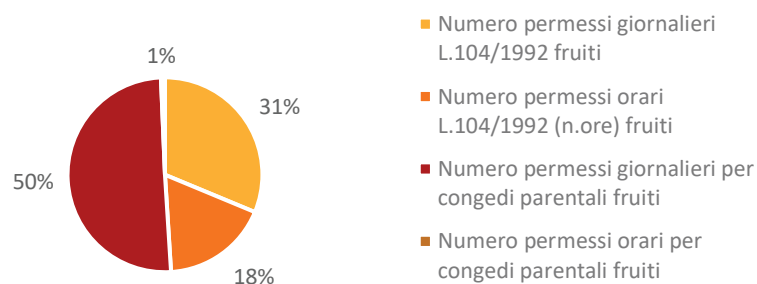
Il numero complessivo di permessi richiesti (375) supera la totalità del personale dell'Istituto (292) poiché per la stessa persona possono figurare più di un permesso. Pertanto, al momento, rispetto ai dati disponibili e reperibili, non è possibile calcolare l'incidenza relativa del personale che ha usufruito di permessi, sul totale del personale.

Tra il totale dei permessi, il 41% è costituito dai permessi giornalieri per congedi parentali fruiti da donne.

	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	% SUL TOTALE	Valori assoluti	% SUL TOTALE
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	44	10%	97	22%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	76	17%	4	1%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	43	10%	184	41%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	3	1%

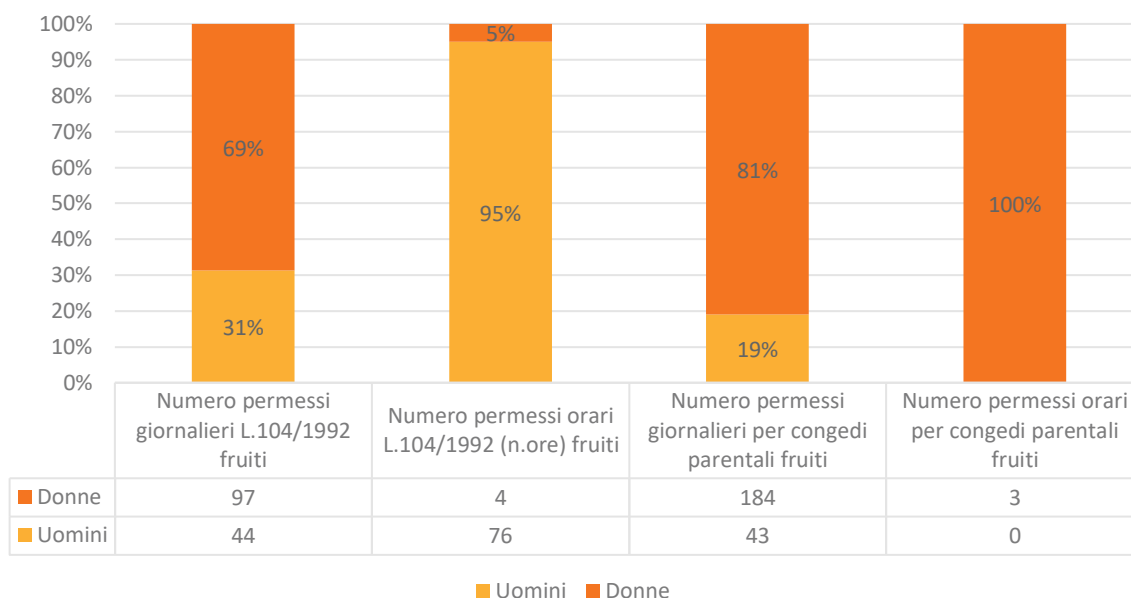
Complessivamente, prevalgono, con il 50%, i permessi giornalieri per congedi parentali.

Graf. Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992, al 31/12/2022



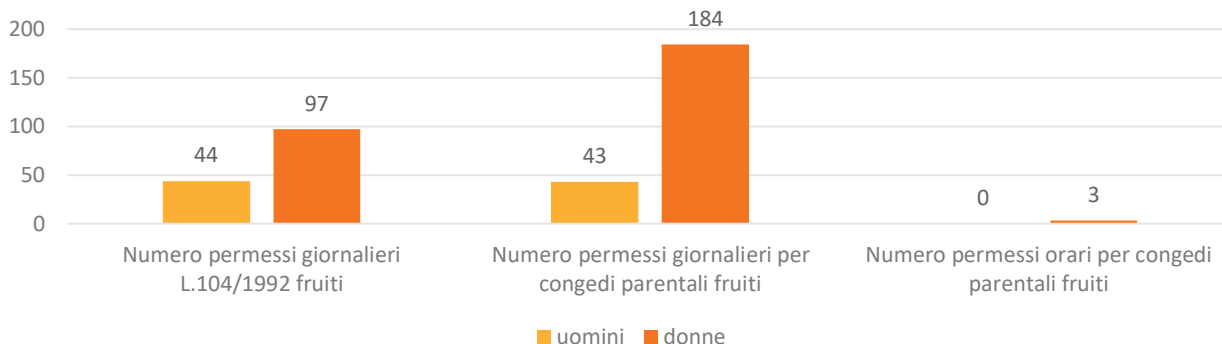
Di seguito si riporta la composizione per genere dei diversi cluster considerati.

Graf. Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere



Il divario è evidente in questo caso soprattutto per quanto riguarda il numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti, in cui il numero di donne supera di 141 unità quello degli uomini che ne hanno fatto richiesta.

**Graf. Divario di genere nella fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992**



Il dato complessivo è confermato anche dal totale di ore di fruizione dei congedi e permessi come riporta la tabella di seguito e che vede quindi un carico maggiore di ore richieste nel caso del personale di genere femminile.

**Tab. Ore complessive di fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere**

	Donne	Uomini
<b>Totale espresso in ore (in centesimi)</b>	2030,2	702,4
<b>% sul personale complessivo*</b>	1,35%	0,21%

\*Per il calcolo della percentuale sul personale sono state considerate le ore lavorative teoriche del 2022 pro-capite (pari a 1807,20 in decimali); mentre per il calcolo degli eventi giornalieri, si sono convertite le giornate in ore.

Come riportato nella Relazione annuale 2023 del CUG, tali dati per poter essere correlati alla situazione del personale, dovrebbero riportare anche il numero di unità di personale che possono usufruire dei permessi legge 104 e parentali. Solo in questo modo è possibile valutare se l'impegno lavorativo ostacola i diritti ai permessi. Ad esempio per la legge 104, sono previsti 3 giorni di permesso giornaliero/mese, da cui risulta un sottoutilizzo annuo considerando di estendere la percentuale di disabili gravi italiana (5%) alla popolazione INRiM, risulterebbe che almeno il 5% del personale è in condizione di richiedere permessi legge 104, quindi potenzialmente 13 dipendenti, che potrebbero coinvolgere più di 300 giorni di permessi cumulativi ancora distante dai 141 giorni fruiti ma in netto rialzo rispetto agli 88 del 2021. Si evidenzia un netto sbilanciamento (maggiore di un fattore 6) tra le ore di permesso prese dalle donne rispetto a quelle prese dagli uomini, questo dato è ulteriormente aggravato se si ricorda che gli uomini in istituto sono più del doppio rispetto alle donne.

#### FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro

INIZIATIVA	ENTE COINVOLTO	DESTINATARI
<b>Corso "Discriminazioni di genere nell'accademia italiana: quali politiche per combatterlo?", organizzato dal</b>	Dipartimento di Economia e Statistica Cognetti De Martiis dell'Università degli Studi di	Componenti del CUG e Dirigente Direzione Affari Giuridici INRiM

	Torino e tenuto dalla prof.ssa Silvia Pasqua, docente di Economia Politica presso la stessa Università.	
<b>Conferenza “Libere dalla violenza”</b>	Rete Nazionale dei CUG	Componenti del CUG

Sono state inoltre realizzate altre attività in relazione al raggiungimento di una maggiore diffusione della cultura della pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro quali una prima mappatura delle competenze del personale di INRiM e al fine di facilitare l’aggregazione, lo scambio di conoscenze e l’interazione tra le persone è stato aperto un bar interno nella sede dell’Istituto.

### 3. TERZA PARTE

#### 3.1 CONCLUSIONI E RIFLESSIONI

Dalla fotografia appena scattata alla condizione in termini di parità di genere dell’INRiM, il primo dato che emerge in maniera evidente dall’analisi è una sostanziale sotto-rappresentazione delle donne all’interno del personale che complessivamente costituisce l’Istituto. Indipendentemente dalla sua diffusione comune in vari contesti lavorativi, è interessante osservare come questo fenomeno varia tra diversi profili e livelli professionali, offrendo spunti interessanti di analisi.

Guardando innanzitutto alla composizione degli organi dell’Istituto, si nota come al 31/12/2022 il Consiglio di Amministrazione – così come il Collegio dei Revisori dei Conti – sia nella sua totalità composto da uomini. Nel Consiglio Scientifico le donne appaiono, seppur in misura nettamente inferiore rispetto agli uomini (25% donne consiglieri; 75% uomini consiglieri). La Direzione Scientifica, a guida maschile, è anch’essa composta per 1/4 da donne. Soltanto il CUG, per sua stessa natura, rispetta la parità di genere nella sua composizione. Lo stesso Piano Triennale di Attività 2023-2025, evidenziava già per l’anno 2021 una sofferenza della parte femminile dell’Istituto a raggiungere posizioni apicali: non erano presenti componenti femminili nel CdA e nel ruolo di dirigente di ricerca, la componente scientifica femminile soffriva in modo rilevante di una ridotta aspettativa di carriera.

La tendenza alla sotto-rappresentazione delle donne è confermata dall’analisi complessiva della composizione per genere delle varie **tipologie di personale** dell’Istituto. L’INRiM si avvale, per assolvere i propri fini istituzionali, di personale ricercatore, tecnologo, tecnico e amministrativo, di cui complessivamente le donne rappresentano il 33%. Il personale di genere maschile supera infatti quello di genere femminile nella quasi totalità delle tipologie considerate. Ad eccezione del caso di parità di genere per quanto concerne i ruoli di vertice dell’Amministrazione (un uomo direttore generale e una donna dirigente), nel caso del personale amministrativo, la quota di personale di genere femminile (pari all’89% del totale di personale amministrativo) supera quella di genere maschile (pari all’11% del totale di personale amministrativo), mentre per le restanti tipologie di personale gli uomini superano significativamente le donne, con un picco nel caso del personale tecnico composto per l’87% da uomini e per il restante 13% da donne.

Analizzando più nel dettaglio la composizione per genere e **profili professionali**, non può che confermarsi quanto appena detto per le tipologie di personale. Ed infatti, le donne compaiono più numerose tra i funzionari e i collaboratori amministrativi mentre gli uomini nei profili tecnici, si ravvisa tuttavia una situazione di generale squilibrio tra genere all’interno del personale ricercatore in cui infatti il rapporto tra donne e uomini è in media di 0,4.

Tab. Rapporto donne/uomini per tipologia del personale al 31/12/2022

Tipologia di personale	Rapporto
Dirigenti	1
Ricercatore	0,4
Tecnologo	0,6
Tecnico	0,1
Amministrativo	8,2
TOTALE	0,5

Situazione simile si ravvisava nel 2021, quando il 90% del personale collaboratore tecnico era rappresentato da uomini e nel caso della parte amministrativa era evidente una preponderanza del personale femminile nei ruoli apicali non dirigenziali (funzionario di amministrazione) con oltre il 90% della personale donna, stessa percentuale è presente nel ruolo di collaboratore di amministrazione.

Per quanto riguarda le principali **variabili anagrafiche, contrattuali e lavorative** considerate, il quadro delineato dai dati a disposizione chiarisce una situazione in cui le donne all'interno dell'INRiM sono in maggioranza appartenenti alle fasce d'età dai 41 ai 60 anni, tutto sommato in linea con la distribuzione per fasce d'età per personale di genere maschile. Anche per quanto riguarda i titoli di studio, si poteva prevedere, sulla base dei dati per genere della composizione del personale nei vari livelli e profili, che ad essi corrispondessero determinati livelli di istruzione. Ed infatti tra il personale tecnico e amministrativo risultano in maggioranza uomini, più che donne, con diploma di scuola superiore; tra il personale ricercatore e tecnologo è più diffuso il titolo di dottorato di ricerca e laurea magistrale, anche se in un rapporto simile tra uomini e donne. Ciò, per le caratteristiche e requisiti stessi del tipo di carriera professionale, significa che, sebbene le donne siano in un numero inferiore rispetto agli uomini tra il personale ricercatore e tecnologo dell'Istituto. Anche i dati sul tipo di presenza del personale si fa riferimento al dato come conseguenza della generale sottorappresentazione delle donne all'interno del personale dell'Istituto e non ci sono sufficienti dati da poter incrociare a supporto di eventuali altre conclusioni e valutazioni in merito. Lo stesso vale anche per le fasce d'età e la tipologia di personale. Diversamente accade per quanto riguarda le misure di conciliazione vita-lavoro e la richiesta di permessi e congedi. In particolare, il 49% delle richieste (permessi giornalieri, congedi giornalieri parentali, permessi orari per congedi parentali) è costituito dai permessi giornalieri per congedi parentali fruiti da donne.

Guardando alla composizione per genere, età e anzianità nei profili e livelli non dirigenziali del personale, si nota che nel caso del personale con un'anzianità nel profilo e nel livello inferiore a 3 anni, la maggioranza è composta da uomini di età superiore ai 31 anni, e in generale di uomini tra il personale con un'anzianità inferiore ai 3 anni.

Già nel 2021, incrociando i dati per tipologia di personale, il CUG rilevava come gli uomini nelle posizioni avanzate (II e I livello) rappresentavano rispettivamente per ricercatori e tecnologi il 31% e il 50% dell'intera popolazione (uomini e donne) presente al livello iniziale della carriera; percentuale che scendeva rispettivamente al 6% e 18% per le donne. Il CUG evidenziava nella relazione annuale 2022 che una donna ricercatrice di III livello aveva circa 1/5 delle chances di carriera di un collega uomo, in assenza di politiche in grado di assicurare una carriera paritetica. Inoltre, sebbene si evidenziasse una immissione in ruolo molto tardiva sia per gli uomini che per le donne, spiccava l'assenza di personale femminile nel ruolo iniziale nella prima fascia di età, ovvero inferiore ai 30 anni. Emergeva anche una stagnazione nel ruolo iniziale (III livello) del personale con più di 50 anni, soprattutto per il personale maschile (30% delle posizioni occupate da personale con >50 aa a fronte del 9% femminile), differenza che veniva mitigata dalle possibilità di carriera che per il personale maschile è del 12% rispetto al 3%



per quello femminile. Pertanto, pare che nel 2022 la situazione sia rimasta piuttosto simile a quella dell'anno precedente.

### 3.2 PROSPETTIVE FUTURE

Analizzando la situazione complessiva della ripartizione tra i generi, la sproporzione delle popolazioni maschile e femminile nei due ambiti operativi INRiM amministrativo e scientifico non assicura la parità di genere a livello globale.

Purtroppo l'attuale mancanza di dati, classificati o classificabili in una prospettiva di genere, non ha consentito una fotografia omnicomprensiva e più approfondita della situazione del personale INRiM: per una migliore pianificazione e implementazione del processo di crescita INRiM, resta fondamentale per i prossimi anni raccogliere, studiare ed analizzare in ottica di genere i dati relativi alla distribuzione del personale nei diversi ruoli, ai percorsi di carriera, agli incarichi di responsabilità sia interna che esterna all'INRiM, considerando anche il coordinamento e la gestione di progetti e fondi. Si dovrà inoltre mantenere un costante monitoraggio del benessere lavorativo delle condizioni di lavoro. I dati sopra descritti evidenziano una situazione a macchia di leopardo della ripartizione di genere e la necessità di pianificare politiche di supporto per un maggior coinvolgimento di personale femminile nell'ambito della ricerca e di personale maschile in ambito amministrativo. Si evidenzia che la necessità di un'equa presenza femminile nelle materie di ricerca dell'area STEM è individuata 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 2021 che il World Economic Forum redige ogni anno per quantificare la disparità basata sul genere. Allo scopo di favorire l'incremento delle quote di genere nei ruoli/organizzazione, che costituisce uno dei fini primari del CUG dell'INRiM, diventa indispensabile l'attuazione degli strumenti descritti nel Piano di Azioni Positive.

L'INRiM ha intrapreso un percorso di maggior sensibilità verso le questioni di genere che ha portato alla definizione di una prima versione di linee guida per l'adozione di un linguaggio inclusivo delle differenze di genere nelle comunicazioni dell'amministrazione e nella promozione verso terzi (adozione di biglietti da visita istituzionali rispettosi del genere comunicato dal dipendente) e che nei prossimi anni dovrà essere ampliato e implementato a tutti i livelli di interazione e disseminazione, a partire dal sito web ai processi automatizzati di gestione del personale. In ottica non discriminatoria e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'INRiM deve continuare a perseguire attraverso iniziative formative e informative e a momenti di sensibilizzazione rivolte al personale il benessere a tutti i livelli della propria comunità. In tale contesto, anche grazie all'attività del CUG, sarà necessario implementare sia nuove iniziative, sia quanto riportato nel Piano delle Azioni Positive anche con particolare attenzione alla nomina di una Consigliera di Fiducia. Resta sempre valida la necessità, infine, di predisporre una evidenza di genere con riguardo alla materia degli infortuni sul lavoro, tenendo conto della specificità della Medicina di genere, promossa dall'OMS fin dal 2000 con la pubblicazione dell'Equity Act.

## Allegato 1

### Tabella correlazione

CAPITOLO	PARAGRAFO	FONTE DATI E INFORMAZIONI
Introduzione e Nota metodologica	-	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/index.html">http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/index.html</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> <li><a href="#">INAPP Cardinali Grimaldi Linee guida Bilancio di genere negli EPR 2022.pdf</a></li> <li>Agenda 2030 UN, Sustainable Development Goals (SDGs)</li> <li>Strategia europea per la parità di genere 2020-2025</li> <li>direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</li> <li>decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150</li> <li>decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017</li> <li>direttiva 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri</li> <li>Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026</li> </ul>
1. PRIMA PARTE	1.1 L'INRiM	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="https://www.inrim.it/it/chi-siamo">https://www.inrim.it/it/chi-siamo</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> <li><a href="https://www.inrim.it/it/chi-siamo/descrizione-dellente">https://www.inrim.it/it/chi-siamo/descrizione-dellente</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> <li>Relazione sulla Performance 2021, Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 29/2022/5 del 27 giugno 2022</li> <li>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)_INRiM.pdf</li> <li><a href="https://www.inrim.it/it/chi-siamo/descrizione-dellente/documento-di-vision">https://www.inrim.it/it/chi-siamo/descrizione-dellente/documento-di-vision</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> </ul>
	1.2 IDENTITÀ DI GENERE DELL'ENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statuto INRiM</li> <li><a href="https://www.inrim.it/it/chi-siamo/governance">https://www.inrim.it/it/chi-siamo/governance</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> <li><a href="https://www.inrim.it/it/chi-siamo/collegio-dei-revisori-dei-conti">https://www.inrim.it/it/chi-siamo/collegio-dei-revisori-dei-conti</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> <li><a href="https://www.inrim.it/it/comitato-unico-di-garanzia">https://www.inrim.it/it/comitato-unico-di-garanzia</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> <li>Decreto del Direttore Generale n. 109 del 1° aprile 2022 recante Funzionigramma - Area Management &amp; Service - (in vigore dal 1° aprile 2022);</li> <li>Decreto del Direttore Generale n°213/2019 “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”</li> <li>Regolamento per la composizione, le funzioni e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 44/2020/7 del 13 ottobre 2020</li> <li>Relazione sulla Performance 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n.29/2022/5 del 27 giugno 2022</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano Integrato della Performance 2021-2023 ai sensi del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 11.02.2021 con deliberazione n. 2/2021/1</li> <li>• Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 co. 2 del D.L. 80/2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 01/06/2022 con deliberazione n. 26/2022/4</li> <li>• Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 co. 2 del D.L. 80/2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 30/01/2023 con deliberazione n. 1/2023/1;</li> <li>• Piano triennale di attività 2023-2025, approvato dal CdA il 22 dicembre 2022</li> <li>• Gender Equality Plan 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n.64/2021/9 del 23 dicembre 2021</li> <li>• Relazione Annuale CUG 2022, presentata durante il CdA del 02 maggio 2022</li> <li>• Piano Triennale di Azioni Positive 2019 – 2021</li> <li>• Piano Triennale di Azioni Positive 2021 – 2023</li> </ul>
2. SECONDA PARTE	2.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://trasparenza.inrim.it/it/home/personale">https://trasparenza.inrim.it/it/home/personale</a> (consultato in data 28 febbraio 2023)</li> <li>• <a href="https://www.inrim.it/it/chi-siamo/organizzazione">https://www.inrim.it/it/chi-siamo/organizzazione</a> (consultato tra il 22 e il 24 febbraio 2023)</li> <li>• Relazione sulla Performance 2021, Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 29/2022/5 del 27 giugno 2022</li> <li>• Documento elaborato dall'Amministrazione e trasmesso al CUG INRiM in attuazione delle Direttiva UE 2/2019 "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" per l'anno 2022</li> </ul>
3. TERZA PARTE	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano triennale di attività 2023-2025, approvato dal CdA il 22 dicembre 2022</li> <li>• Relazione sulla Performance 2021, Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 29/2022/5 del 27 giugno 2022</li> </ul>

## CONTATTI

---

Strada delle Cacce, 91 - 10135 Torino

Telefono: +39 011 3919 1

C.F./P.IVA: 09261710017

Posta Elettronica Certificata: [inrim@pec.it](mailto:inrim@pec.it)



*Campus INRiM (fonte: sito web dell'ente)*

[www.inrim.it](http://www.inrim.it)