



Oggetto: Ratifica della Disposizione Presidenziale n. 17 del 19/09/2023 avente ad oggetto l'adozione del Draft Gender Equality Plan.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO la Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni, recante nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto d'accesso ai documenti amministrativi;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", il quale all'articolo 1, comma 1, lettera c) afferma che le finalità delle disposizioni che disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro sono, fra l'altro, la realizzazione di una *"migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica"* e all'articolo 57, comma 1, come modificato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", dispone la costituzione, nelle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

VISTO il Decreto legislativo 19 novembre 2004, n. 286, concernente l'istituzione del Servizio Nazionale di Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e Formazione e il riordino a tal fine dell'Istituto Nazionale di Valutazione del Sistema dell'Istruzione, a norma degli articoli 1 e 3 della Legge 28 marzo 2003, n. 53;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) che all'articolo 48, comma 1, stabilisce che le amministrazioni dello Stato – anche ad ordinamento autonomo - le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici – predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CONSIDERATO che gli articoli 8, 9 e 10 del medesimo Decreto legislativo disciplinano le modalità di costituzione, la composizione, il funzionamento e i compiti del "Comitato Nazionale per la Attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità tra Lavoratori e Lavoratrici";

VISTA la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante



l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare, l'articolo 19, il quale prevede che *"...gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva..."*;

VISTA la Direttiva del 23 maggio 2007, con la quale, a sua volta, l'allora Ministro della Funzione Pubblica ha individuato specifiche misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" con lo scopo di "...promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche..."; ed ha riconosciuto alle Pubbliche Amministrazioni un *"...ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della concreta attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori..."*;

VISTO l'articolo 2 del Trattato sull'Unione europea nella versione consolidata, come modificata dall'articolo 1 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, ratificata dalla Legge 2 agosto 2008, numero 130, secondo cui l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze, i valori comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini;

VISTO il Decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, nella parte in cui si dispone che l'INVALSI mantiene la natura giuridica e le competenze definite dal Decreto legislativo 19 novembre 2004, n. 286, dalla Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dal Decreto-legge 7 settembre 2007, n. 147, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 ottobre 2007, n. 176;

VISTA la Legge 6 novembre 2012, numero 190, e successive modifiche ed integrazioni, che contiene le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione", e, in particolare, l'articolo 1, commi 7, 8, 10, 15 e 35;

CONSIDERATO che, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi definiti dall'articolo 1, comma 35, della Legge 6 novembre 2012, numero 190, con il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, sono state emanate le disposizioni che hanno riordinato in un unico corpo normativo la "Disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

VISTA la Comunicazione della Commissione Europea su "Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca per l'eccellenza e la crescita" (COM(2012) 392 final), secondo la quale nel contesto specifico degli organismi di ricerca e degli istituti di istruzione superiore la Commissione Europea considera un piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan) come un insieme di azioni volte a:



- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare pregiudizi di genere;
- individuare ed attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;
- fissare obiettivi e monitorare i progressi tramite indicatori;

VISTO il "Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio";

CONSIDERATO in particolare, l'articolo 7 del citato "Regolamento", ai sensi del quale gli Stati membri e la Commissione europea:

provvedono affinché "...la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione...";

adottano "...le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi...", tenendo anche conto "...della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi...";

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 2016, numero 105, con il quale è stato adottato il "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni";

VISTO il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha modificato e integrato, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, numero 124, le disposizioni contenute nella Legge 6 novembre 2012, numero 190, e nel Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, ai fini della "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza";

VISTO il Decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 218 relativo alla semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124;

VISTO lo Statuto dell'INVALSI, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 29 settembre 2017 e pubblicato, per avviso, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 266 del 14 novembre 2017;

VISTA la Direttiva emanata in data 26 giugno 2019 di concerto tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con cui vengono definite nuove "Linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari



opportunità”;

VISTA la Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” (COM/2020/152 final), in attuazione della quale l’adozione del Gender Equality Plan (GEP) è diventata, per gli Enti Pubblici, le organizzazioni di ricerca e Istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell’UE e Paesi associati, condizione essenziale per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell’UE Horizon Europe e che il GEP è un documento programmatico teso ad individuare e a mettere in campo azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell’età, della cultura, dell’abilità fisica, dell’orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo;

VISTA la “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”, pubblicata dalla Commissione europea in data 27 settembre 2021;

CONSIDERATO che la “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”, innanzi richiamata, individua cinque Aree Tematiche di azione:

1. Benessere organizzativo ed Equilibrio vita privata-vita lavorativa;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica e nelle azioni di Terza missione;
5. Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, iniziative di divulgazione sui temi delle pari opportunità;

VISTO il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021 e notificata all’Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14 luglio 2021, il quale condiziona l’accesso agli strumenti per la ricerca e l’innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del GEP: “il Governo attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità intende lanciare entro il primo semestre 2021 una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, in coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020- 2025”;

CONSIDERATO che il GEP verrà posto in consultazione pubblica sul sito istituzionale dell’Istituto, sottoposto alle OO.SS. (Organizzazioni Sindacali) e al CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) per le opportune valutazioni e proposte;

CONSIDERATO che entro il 2023 sarà adottato il Bilancio di Genere 2024-26;

VISTA la Disposizione Presidenziale n.17 del 19-09-2023;



PRESO ATTO dell'unanime parere del Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

1. Di ratificare la Disposizione presidenziale n. 17 del 19/09/2023 con cui è stato adottato il Draft Gender Equality Plan.
2. Si trasmette il presente atto alla Direzione Generale per il seguito di competenza.

Il Presidente INVALSI

Roberto Ricci