



Delibera n. 225/2021
26 Novembre 2021
Allegato AB al Verbale n. 06/2021

Oggetto: Approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV).

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, concernente la costituzione dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV);

VISTO il Decreto Leg.vo 25/11/2016, n. 218, concernente "Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'art. 13 della Legge 7/08/2015, n. 124";

VISTO lo Statuto dell'INGV, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 114/2020 del 19 giugno 2020, emanato con Decreto del Presidente n. 78/2020 del 27/10/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale – Avviso di emanazione di cui al Comunicato su Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie generale - n. 264 del 24 ottobre 2020;

VISTO il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INGV, emanato con Decreto del Presidente n. 36/2020 del 22/04/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;

VISTO il Regolamento del Personale, emanato con Decreto del Presidente n. 12/2021 del 25/02/2021, pubblicato sul Sito Web istituzionale;

VISTO il Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 145/2020 del 22 luglio 2020, ed emanato con Decreto del Presidente n. 75/2020 del 21 ottobre 2020;

VISTO il Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE) firmato a Roma il 25 marzo del 1957;

VISTO il Decreto Legislativo 30 Marzo 2001 n. 165, avente a oggetto il Testo Unico del Pubblico Impiego, che all'art. 7, comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro e all'art. 57 riserva alle donne almeno 1/3 dei componenti delle commissioni di concorso;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, avente a oggetto il Codice Nazionale delle Pari Opportunità tra uomo e donna, che reca le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso;

VISTO il Decreto Legislativo n. 5 del 25/10/2010, che ha rafforzato il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini e ha inasprito le sanzioni in caso di violazione di tali principi;

VISTO il Trattato di Lisbona, adottato dal 1° dicembre 2009, che prevede l'uguaglianza tra i generi come riconosciuta tra i valori fondanti dell'Unione europea ai sensi dell'art. 2 del Trattato dell'Unione Europea);



VISTO l'art. 7 del Regolamento n. 1303/2013 del Parlamento Europeo, il quale prevede l'applicazione del principio orizzontale della "Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione" in tutte le fasi di preparazione ed esecuzione dei programmi in cui vengono utilizzati i fondi strutturali e di investimento europei (Fondi S.I.E.);

CONSIDERATO che, nell'ambito della Strategia per la crescita Europa 2020, l'Unione Europea ha inteso promuovere l'uguaglianza in ambito lavorativo, ponendo l'obiettivo per gli stati membri di raggiungere un tasso occupazionale complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa fra i 20 e i 64 anni;

VISTO il Piano Triennale delle Attività per il triennio 2020-2021, approvato con propria Delibera n. 134/2020 del 19/06/2020, che contiene le informazioni in materia di "Pari opportunità e bilancio di genere", esprimendo la volontà dell'INGV a promuovere parimenti le carriere delle donne e degli uomini adottando le azioni suggerite dal CUG, anche al fine di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza e discriminazione e considerando che il modo di esprimersi contribuisce alla cultura della parità di genere;

VISTO il documento elaborato dal Gruppo di Lavoro su Gender Equality Plan dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV);

RITENUTO necessario adottare il Piano di Uguaglianza di Genere dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV), in ottemperanza al diritto fondamentale della parità di genere sancito dalla Costituzione Italiana, e nell'ottica di seguire le raccomandazioni della Commissione Europea, che hanno come obiettivo l'eliminazione dei comportamenti discriminatori che impediscono la realizzazione dell'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro;

CONSIDERATO che l'INGV ha attuato nel corso degli anni alcune misure volte al raggiungimento di tale scopo;

SENTITO il CUG dell'INGV;

su proposta del Presidente,

DELIBERA

L'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV), allegato alla presente e ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.1).

Firmato il 23/12/2021

Depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 23/12/2021

La segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Maria Valeria INTINI)

MARIA VALERIA
INTINI
ISTITUTO
NAZIONALE DI
GEOFISICA E
VULCANOLOGIA
RESPONSABILE
23.12.2021
16:39:00
GMT+00:00



IL PRESIDENTE
(Prof. Carlo DOGLIONI)

Carlo Doglioni
ISTITUTO
NAZIONALE DI
GEOFISICA E
VULCANOLOGIA
Presidente
23.12.2021
17:30:10
GMT+01:00





PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA



Autore:

Gruppo di Lavoro su Gender Equality Plan di INGV

[Ingrid Hunstad, Giovanna Maracchia, Francesca Quareni (coord.), Raffaella Pignolo, Agata Sangianantoni, Giuseppe Simeone, Valentina Tegas (co-coord.)]

Indice

Executive Summary	4
Introduzione	5
Contesto Legislativo	6
Contesto organizzativo	7
Dati INGV	9
Misure di eguaglianza di genere esistenti in INGV	12
Esperienze di altri Enti di Ricerca Pubblici	12
Piano di Eguaglianza di Genere dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia	15
Area tematica I - Leadership, governance e processo decisionale	15
Area tematica II - Reclutamento e progressione di carriera	15
Area tematica III - Equilibrio tra lavoro e vita personale (benessere lavorativo e vita privata)	15
Area tematica IV - Consapevolezza e attenzione rispetto alle questioni di genere	15
Area tematica V - Integrazione della dimensione di genere nell'attività dell'Ente	15
Ufficio sulla Parità di Genere	15
Risorse Economiche	16
Area tematica I - Leadership, governance e processo decisionale	17
Area tematica II - Reclutamento e progressione di carriera	18
Area tematica III - Equilibrio tra lavoro e vita personale (benessere lavorativo e vita privata)	19
Area tematica IV - Consapevolezza e attenzione rispetto alle questioni di genere	21
Area tematica V - Integrazione della dimensione di genere nell'attività dell'Ente	23
Riferimenti online	24
Allegato 1	21

Introduzione

La questione dello spazio e del riconoscimento a cui ciascun genere ha diritto nella vita lavorativa, familiare e civile di uno stato ha una storia relativamente recente in Italia rispetto alla media dell'Unione Europea. Poiché non ci può essere progresso se non si ha consapevolezza della propria storia è importante ripercorre i passi salienti del lento cammino finora percorso verso la parità tra i generi nel nostro Paese.

Partendo dal riconoscimento del diritto di voto alle donne, ad esempio, mentre la metà dei paesi europei aveva riconosciuto tale diritto già a partire dagli anni '20 del secolo scorso, in Italia esso fu sancito formalmente soltanto nel 1945. Affinché una donna potesse invece accedere alla magistratura bisognerà attendere la legge n. 63 del 1963; una legge breve quanto incisiva, composta di soli due articoli, dove il primo cita: *"Art. 1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge"*.

Non crediamo superfluo, dal punto di vista sia storico che umano, ricordare le motivazioni che si adducevano all'impedimento di una reale parità di genere; in un testo pubblicato nel 1957 dal Presidente onorario della Corte di Cassazione Eutimio Ranalletti veniva riportato: *"la donna è fatua, è leggera, è superficiale, emotiva, passionale, impulsiva, testardetta anzichè, approssimativa sempre, negata quasi sempre alla logica e quindi inadatta a valutare obiettivamente, serenamente, saggiamente, nella loro giusta portata, i delitti e i delinquenti"*.

Un altro fondamentale passo avanti fu compiuto nel 1968, quando venne abrogato il reato di adulterio. Nel 1975 ancora, con la riforma del diritto di famiglia, termina la patria potestà e l'opinione delle madri sull'educazione dei figli è finalmente in misura pari a quella dei padri; la donna conquista un'identità giuridica che le consente di non perdere la propria cittadinanza quando si unisce in matrimonio con uno straniero e di assegnare ai figli la propria cittadinanza anche quando questa sia diversa da quella del padre. In breve, la donna passa dall'essere una entità umana sotto il totale controllo dell'uomo ad un essere umano con diritti pari a quelli del genere maschile della sua stessa specie. Conquista tutt'altro che minimale. Colpisce pensare che sia accaduto soltanto 46 anni fa.

Per quanto riguarda le disposizioni sul delitto d'onore bisognerà invece ed incredibilmente attendere il 1981.

Da qui in poi la strada, dal punto di vista formale, per la parità di genere si può considerare raggiunta; ma la storia recentissima e i dati nazionali sul bilancio di genere mostrano viceversa che il radicamento culturale e l'effettivo trattamento paritario sia in ambito lavorativo che familiare è ben più lontano dall'effettivo conseguimento di quanto si voglia ammettere. È quindi ormai palese che il naturale processo di bilanciamento di genere che avrebbe potuto svilupparsi gradualmente senza necessità di ulteriore legiferazione non ha avuto luogo.

Nel contesto globale il divario di genere nella società italiana è confermato dagli studi del World Economic Forum contenuti nel Global Gender Gap Report 2020. L'Italia occupa la posizione numero 76 su un totale di 153 paesi, mentre tra i paesi occidentali (Europa e Nord America) è 19esima su 22 paesi. L'indice più critico dei quattro considerati (*Economic Opportunity and Participation, Educational Attainment, Health and Survival, Political Empowerment*) nello studio è la *Economic Opportunity and Participation* dove l'Italia (117°) segue l'Islanda (2°) di 115 posti. In effetti, il divario in quest'area è il quarto più grande tra le economie avanzate, preceduta dal Giappone (115°) e seguita dalla Repubblica della Corea (127°).

In ambito lavorativo, e più precisamente nell'ambito della Pubblica Amministrazione, preso atto delle difficoltà a realizzare una effettiva parità di trattamento, a partire dal 1986/87 vengono introdotti i Comitati Pari Opportunità (CPO) che avevano il compito di proporre azioni positive e misure adatte a creare effettive condizioni di parità. Nel 2010 la legge n. 183 unisce il ruolo dei CPO con quello dei Comitati antimobbing estendendo il compito di garanzia contro tutte le discriminazioni e a favore del benessere di tutto il personale delle Pubbliche Amministrazioni. Il nuovo comitato prende il nome di Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

È necessario però constatare che l'assenza di conseguenze e sanzioni chiare per la mancata applicazione delle norme ha indebolito le determinazioni e le azioni dei Comitati.

È in questo momento storico che i Comitati Unici di Garanzia di alcuni enti pubblici, inizialmente non più di una decina, tra cui il CUG INGV, hanno deciso di riunirsi per fondare La Rete Nazionale dei CUG. Lo scopo è quello di raccogliere le criticità incontrate dalle singole amministrazioni, scambiare esperienze ed azioni positive, e promuovere presso gli organi del governo centrale norme attuative molto specifiche affinché le leggi esistenti in materia di parità di genere non possano essere disattese. Questa condivisione ha dato vita, per esempio, all'obbligo dell'approvazione delle commissioni di concorso da parte della Consigliera Nazionale di Parità, per il rispetto dell'equilibrio di genere, e all'introduzione nella valutazione della performance del Direttore Generale dell'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.

Oggi è la Commissione Europea, verificato il troppo lento evolversi verso la chiusura del divario di genere, che sollecita le Istituzioni Pubbliche verso una programmazione concreta. In coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Il Gruppo di Lavoro costituito all'interno di INGV (GdL-GEP) è partito dall'analisi dell'Ente, dalle azioni fin qui attuate, da quelle contenute nei Piani di Azioni Positive redatti dal CUG INGV e ha riconosciuto che le iniziative e le azioni a supporto della parità di genere da sole non faranno progredire sufficientemente l'uguaglianza. Seguendo quindi le raccomandazioni e l'indirizzo dettato dalla Commissione Europea in materia di Gender Equality, ha redatto il presente piano per realizzare e integrare cambiamenti strutturali e culturali sostenibili, riconoscendo che il progresso dell'uguaglianza di genere necessita di impegno (anche finanziario) da parte dell'organizzazione, di una sensibilità da parte dei vertici dell'INGV e di una particolare leadership attiva da parte di coloro che ricoprono ruoli senior.

Contesto Legislativo

Nell'ambito del quadro giuridico europeo, la parità tra i generi è di recente divenuto uno dei principi fondamentali del diritto comunitario. Infatti, sebbene un primo riconoscimento di tale principio si possa già riscontrare nel Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE) firmato a Roma il 25 marzo del 1957, è solo dal 1° dicembre 2009, con l'adozione del Trattato di Lisbona, che l'uguaglianza tra i generi è stata riconosciuta tra i valori fondanti dell'Unione europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea).

Nell'ambito della Strategia per la crescita Europa 2020, l'Unione europea ha inteso promuovere l'uguaglianza in ambito lavorativo, ponendo l'obiettivo per gli stati membri di raggiungere un tasso occupazionale complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa fra i 20 e i 64 anni.

Tra le azioni individuate per attuare tale obiettivo, l'art. 7 del Regolamento 1303/2013 prevede l'applicazione del principio orizzontale della *"Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione"* in tutte le fasi di preparazione ed esecuzione dei programmi in cui vengono utilizzati i fondi strutturali e di investimento europei (Fondi S.I.E.).

In Italia, l'art. 3, comma 2 della Costituzione stabilisce il principio dell'uguaglianza sostanziale tra gli individui, e assegna agli organismi pubblici il compito di adottare le azioni necessarie per rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e l'eguaglianza. Specifiche applicazioni del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51, art. 117).

Il legislatore italiano ha attuato i principi costituzionali recependoli nelle normative di vari settori: per quanto di interesse, si segnala il Testo Unico del Pubblico impiego (D. Lgs. 165/2001), che all'art. 7, comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro, mentre all'art. 57 riserva alle donne almeno 1/3 dei componenti delle commissioni di concorso.

La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198), che reca le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso. Il Codice è stato poi modificato dal Decreto Legislativo n. 5 del 25/10/2010, che ha rafforzato il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini e ha inasprito le sanzioni in caso di violazione di tali principi.

Sul solco del Codice, si segnalano le misure in tema di pari opportunità e dell'impiego femminile¹, in ambito elettorale, con la previsione delle c.d. quote rosa², nell'accesso alla *governance* delle società quotate in borsa³.

Nell'Allegato 1 vengono illustrate le principali fonti nazionali e comunitarie in tema di parità.

Contesto organizzativo

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) è stato costituito con Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, dalla fusione di sei enti pubblici già operanti nell'ambito delle discipline geofisiche e vulcanologiche: l'Istituto Nazionale di Geofisica (ING), l'Osservatorio Vesuviano (OV), l'Istituto Internazionale di Vulcanologia di Catania (IIV), l'Istituto di Geochimica dei Fluidi di Palermo (IGF), l'Istituto di Ricerca sul Rischio Sismico di Milano (IRRS) ed il sistema Poseidon. La missione e gli obiettivi dell'Istituto sono stabiliti all'articolo 2 dallo Statuto, scaturito dal riordino di cui al D. Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, al quale si rinvia. Obiettivo generale dell'INGV è contribuire alla comprensione della dinamica del Sistema Terra, nelle sue componenti solida e fluida, nelle diverse fenomenologie e alla mitigazione dei rischi associati.

In particolare, le attività dell'Ente possono suddividersi in tre grandi categorie:

- attività di ricerca scientifica e tecnologica nei campi della sismologia, della vulcanologia e delle scienze ambientali;
- attività di ricerca istituzionale e di servizio per la società, le pubbliche amministrazioni e l'industria:
 - i) attività per la sorveglianza sismica e vulcanica del territorio nazionale e per le corrispondenti valutazioni di pericolosità;
 - ii) attività di monitoraggio sismico e delle deformazioni del suolo in aree industriali;

¹ legge 183 del 4 novembre 2010 "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".

² legge 23 Novembre 2012 n. 215 "Disposizioni per il riequilibrio della rappresentanza di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni" e legge 22 aprile 2014 n. 65 recante "norme per l'elezione dei membri del parlamento europeo spettante all'Italia, in materia di garanzie e per la rappresentanza di genere".

³ DPR 30 Novembre 2012, n. 251 "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120".

tali attività comprendono quelle relative alla progettazione, sviluppo e mantenimento delle infrastrutture di ricerca, alcune delle quali di dimensione europea; attività di Terza Missione, che includono la formazione, la divulgazione, il trasferimento tecnologico, i brevetti, gli spin-off, l'attività dei poli museali e dei centri di divulgazione scientifica.

L'assetto organizzativo dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia prevede i seguenti organi, organismi e autorità:

- Organi di Indirizzo: Presidente e Consiglio di Amministrazione
- Organi Consultivi: Consiglio Scientifico
- Organi di Controllo: Collegio dei Revisori di Conti
- Organismi: Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- Strutture di Programmazione scientifica: Direttori di Dipartimento
- Strutture di Gestione: Direttore Generale e Direttori delle Sezioni

L'INGV ha una struttura articolata sul territorio che riflette la molteplicità dei suoi compiti e la forte connotazione geografica di alcune delle sue attività. Le strutture organizzative che agiscono come centro di spesa, Amministrazione Centrale e le Sezioni, sono distribuite sul territorio nazionale:

- Osservatorio Nazionale Terremoti
- Osservatorio Etneo
- Osservatorio Vesuviano
- Sezione di Bologna
- Sezione di Milano
- Sezione di Palermo
- Sezione di Pisa
- Sezione di Roma 1
- Sezione di Roma 2

Oltre a questi, l'INGV ha 20 Sedi decentrate dislocate sul territorio nazionale italiano e unità di personale operanti presso altre istituzioni strategiche per la missione dell'ente.

Per la redazione del presente documento, i vertici dell'Istituto hanno concordato di costituire uno specifico Gruppo di Lavoro (GdL), coordinato dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia, a testimonianza del ruolo cruciale finora svolto dal CUG in queste tematiche.

Dati INGV

I dati pubblicati dal CUG nel PTAP nella sezione sulle statistiche di genere (Piano Triennale di Azioni Positive 2014-2016, Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022, in <https://istituto.ingv.it/it/organizzazione/organi-e-strutture/comitato-unico-di-garanzia.html>) rappresentano un quadro che esprime la necessità di azioni mirate ad un salutare equilibrio di genere.

Un confronto tra la distribuzione per genere nel 2016 e nel 2021 è stata effettuata sulla base della fascia di età, della distribuzione nelle sezioni e del profilo professionale, rilevando che la proporzione non è sensibilmente variata nei cinque anni e che il divario maggiore si osserva in entrambi i momenti tra i dirigenti di ricerca e tecnologi.

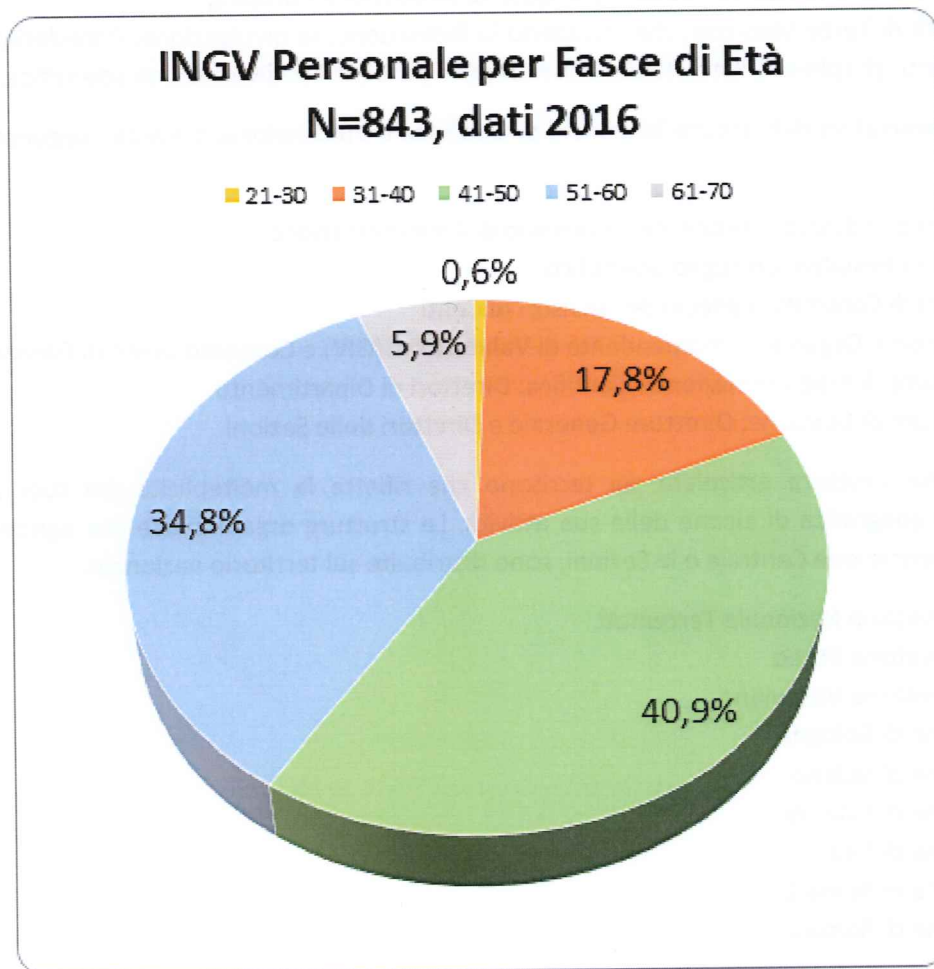


Fig. 1 Dati 2016 elaborati dal CUG (M. Crescimbene)

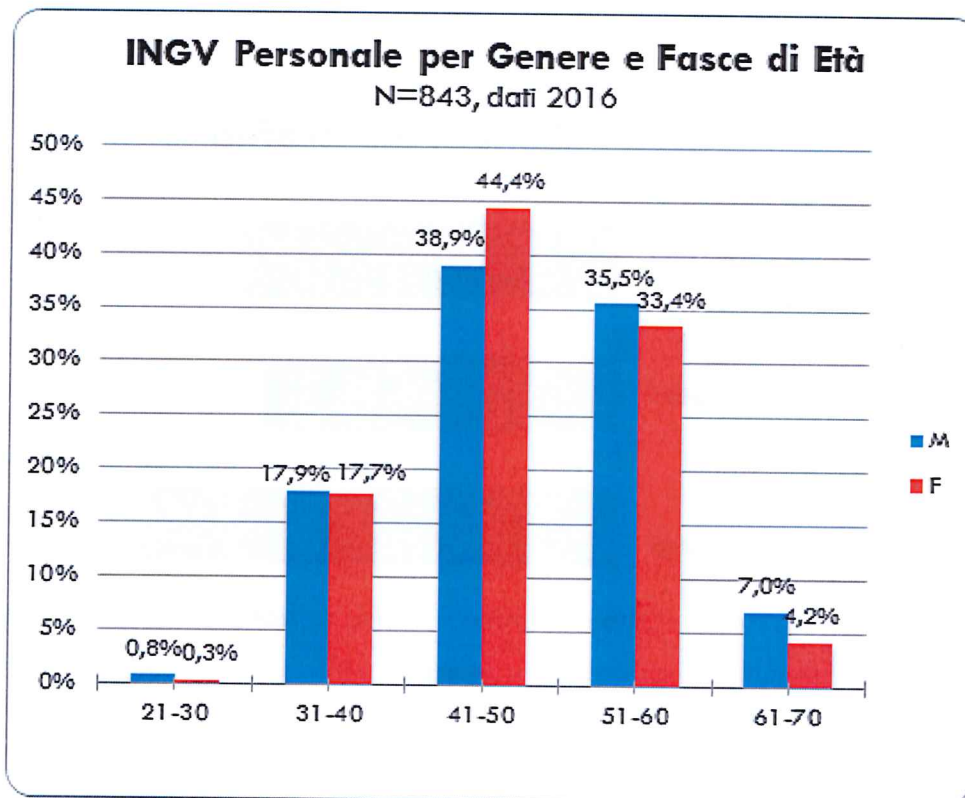


Fig. 2 Dati 2016 elaborati dal CUG (M. Crescimbene)

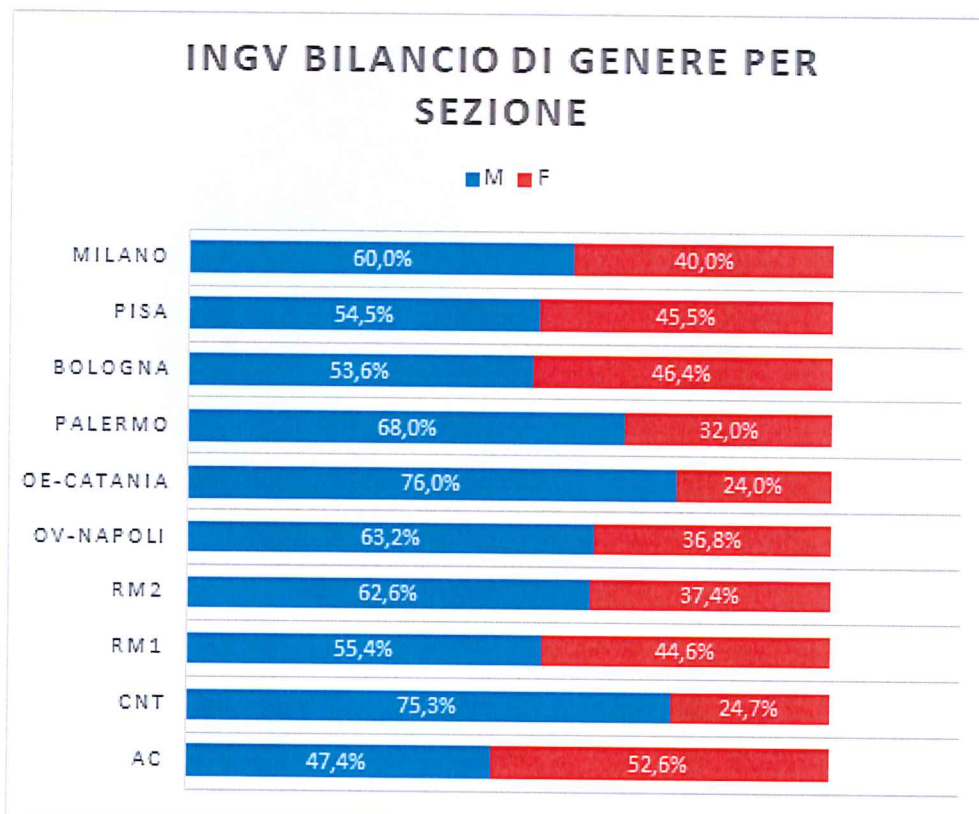


Fig. 3 Dati 2016 elaborati dal CUG (M. Crescimbene)

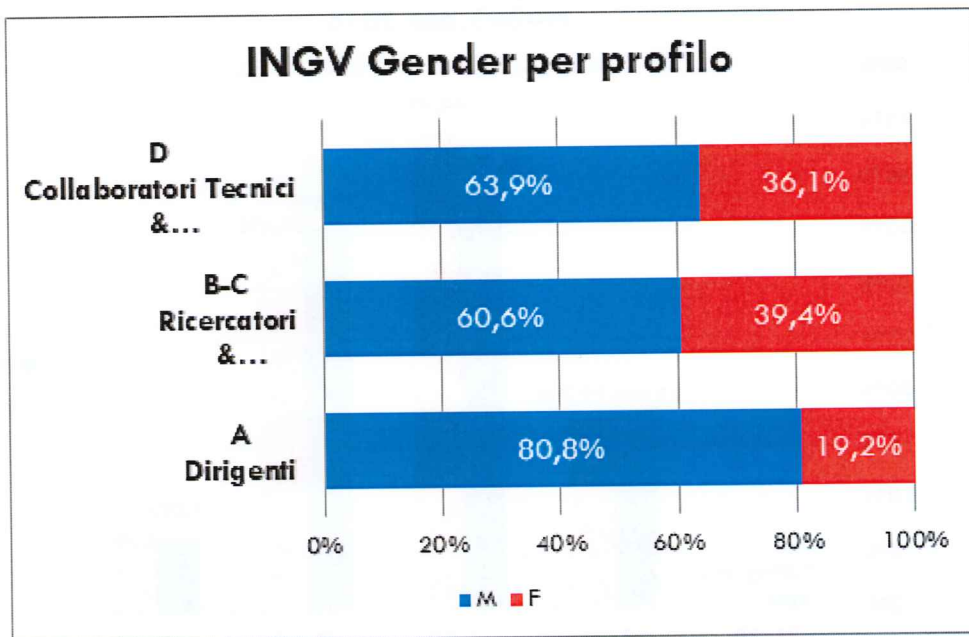


Fig. 4 Dati 2016 elaborati dal CUG (M. Crescimbene)

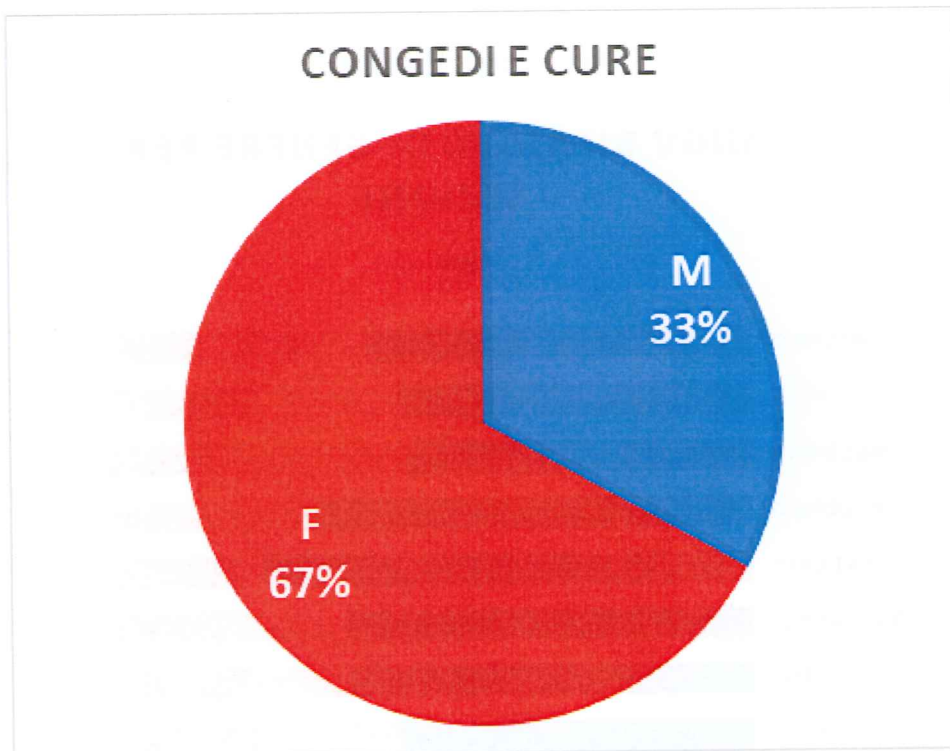


Fig. 5 Dati 2016 elaborati dal CUG (M. Crescimbene)

Misure di eguaglianza di genere esistenti in INGV

In ottemperanza al diritto fondamentale della parità di genere sancito dalla Costituzione Italiana, e nell'ottica di seguire le raccomandazioni della Commissione Europea, che hanno come obiettivo l'eliminazione dei comportamenti discriminatori che impediscono la realizzazione dell'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro, l'INGV ha attuato nel corso degli anni alcune misure volte al raggiungimento di tale scopo.

Nel 2011, ai sensi della Legge n. 183/2010, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il primo Piano Triennale di Azioni Positive è stato redatto e approvato nel 2014, *“con l'obiettivo di individuare le aree di maggiore differenziazione organizzativa e produttiva legata al genere e definire azioni volte a mitigare - o eliminare - ogni disparità di genere”*.

L'attuale Piano Triennale delle Attività per il triennio 2020-2021, contiene le informazioni in materia di *“Pari opportunità e bilancio di genere”*, esprimendo la volontà dell'INGV a promuovere parimenti le carriere delle donne e degli uomini adottando le azioni suggerite dal CUG, anche al fine di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza e discriminazione e considerando che il modo di esprimersi contribuisce alla cultura della parità di genere.

Le azioni proposte nel Piano Triennale di Azioni Positive del CUG sono concrete ed incisive finalizzate a fronteggiare molteplici aspetti dell'ambiente lavorativo all'interno dell'INGV che migliorerebbero il quadro generale della promozione dell'uguaglianza di genere.

Tuttavia, la maggiore criticità è la lenta, parziale o mancata realizzazione delle attività proposte. Manca, infatti, un concreto piano di attuazione delle azioni con obiettivi di medio e lungo termine, risorse dedicate, monitoraggio in itinere e riconoscimento dei risultati.

Esperienze di altri Enti di Ricerca Pubblici

Per la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, il Gruppo di Lavoro INGV si è confrontato con l'attuale panoramica nazionale.

Considerando le *“Indicazioni per Azioni Positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca”* e le indicazioni Europee (*European Commission Communication on “A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth” (COM(2012) 392 final)*), gli Enti di Ricerca Pubblici Italiani, hanno avviato una riflessione interna per dotarsi del GEP.

Ad esempio, il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), partecipa al progetto MINDtheGEPs: *Modifying institutions by developing gender equality plans* (Trasformare le istituzioni sviluppando piani di uguaglianza di genere) con l'obiettivo di dotarsi di un Piano di uguaglianza di genere nel prossimo quadriennio 2021-2025. Ha pertanto costituito un Gruppo di Lavoro permanente per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere e per gli aggiornamenti annuali del Bilancio di Genere dell'Ente. Allo stesso modo, anche l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) ha elaborato il proprio Piano di Uguaglianza di Genere.

Dall'attuale analisi risulta una forte volontà e impegno da parte degli Enti di Ricerca Pubblici a dotarsi del GEP, come raccomandato dal MIUR e richiesto obbligatoriamente dall'Unione Europea per la partecipazione al Programma Quadro Horizon Europe (2021-2027).

Piano di Eguaglianza di Genere dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Il Piano di eguaglianza di genere INGV parte dal riconoscimento che è necessario promuovere l'uguaglianza di genere in termini di rappresentanza, progressione e realizzazione per tutti, senza trascurare le diverse declinazioni che la parola genere può assumere e tenendo conto che tutti gli individui hanno identità modellate da diversi fattori.

Per sua natura l'INGV ha al suo interno una predominanza di personale STEM (Science, Technology, Engineering, Maths) che rappresenta il settore maggiormente sofferente dal punto di vista del divario di genere sia su scala nazionale che internazionale. Una analisi più approfondita mostra una predominanza femminile nei ruoli amministrativi, una maggiore presenza maschile nei ruoli "tecnici", confermando che la scelta di una istruzione superiore tecnica è a ancora prevalenza maschile.

È da sottolineare che la Roadmap della Commissione Europea *"New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families"* del 2015 vede le misure per la conciliazione di vita e di lavoro non come una facilitazione nel ruolo delle donne nella famiglia, ma viceversa sollecita una struttura familiare in cui entrambi, siano essi uomini o donne, assolvono con equilibrio i propri compiti ed è quindi a tutela e sostegno della paternità e della maternità insieme.

Il vantaggio conseguibile attuando un nuovo sistema valoriale, basato su opportunità di crescita, una policy per la gestione della diversità di genere e per la tutela della genitorialità, si traduce in maggiore attrattiva dei talenti e maggiore possibilità di trattenerli nel tempo.

Le misure pianificate per promuovere e realizzare la parità di genere all'interno dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia sono state categorizzate in 5 Aree tematiche, come auspicato dalla Commissione Europea e dall'EIGE- European Institute for Gender Equality:

- Area tematica I - Leadership, governance e processo decisionale
- Area tematica II - Reclutamento e progressione di carriera
- Area tematica III - Equilibrio tra lavoro e vita personale (benessere lavorativo e vita privata)
- Area tematica IV - Consapevolezza e attenzione rispetto alle questioni di genere
- Area tematica V - Integrazione della dimensione di genere nell'attività dell'Ente

Ciascuna Area è suddivisa in Obiettivo, Strategia, Misura, Target, Indicatori, Responsabile, Periodo.

Attuazione

Al fine di attuare le misure previste nel presente documento Gender Equality Plan- GEP, l'INGV individua un apposito GdL sulla parità di genere che opererà in raccordo con il Cug.

In particolare, il GdL svolge i seguenti compiti:

1. monitora l'attuazione degli obiettivi previsti nel GEP e ne verifica i risultati;
2. raccoglie i dati necessari per il monitoraggio;
3. assume il ruolo di coordinatore e di promotore tra le diverse articolazioni dell'Istituto nel porre in essere le azioni previste nel GEP;
4. aggiorna il GEP su base annua sulla scorta dei risultati registrati e delle novità normative;
5. funge da punto di raccolta di tutte le segnalazioni di violazione della parità di genere;
6. dà impulso alla conclusione di convenzioni con soggetti pubblici e privati volte alla promozione della parità di genere;

7. assume un ruolo consultivo nell'attuazione della normativa sulla parità di genere e nell'ambito dell'adozione di norme interne che trattino la parità di genere;
8. assiste il CUG nelle questioni di competenza del Comitato che riguardino la disparità di trattamento di genere;
9. incoraggia la partecipazione dell'INGV a iniziative esterne volte a promuovere la parità di genere;
10. promuove la cultura della parità di genere attraverso l'organizzazione ovvero la segnalazione di incontri formativi sul tema;
11. cura, di concerto con l'Ufficio Stampa, la redazione di comunicati riepilogativi delle azioni attinenti al GEP poste in essere dall'INGV;
12. affianca i vertici dell'Ente nelle comunicazioni con soggetti istituzionali e privati attinenti la promozione della cultura di genere;
13. coordina le attività interne per fornire le informazioni necessarie in caso di "Gender audit" da parte della Commissione Europea

Il GdL effettua uno studio sullo stato dell'arte in relazione alla parità di genere all'interno dell'INGV, aggiornando il presente Piano di Genere e proponendo l'eventuale adozione di modifiche alla normativa interna.

Area tematica I - Leadership, governance e processo decisionale

Area tematica I Leadership, governance e processo decisionale						
Obiettivo	Strategia	Misura/ Esempi	Target	Indicatori Strumento di valutazione	Responsabile della misura	Periodicità di monitoraggi o
Perseguire la parità di genere negli organi e ruoli decisionali e programmatici dell'INGV	Sensibilizzazione verso una cultura e una politica delle pari opportunità di genere	Percorsi di formazione per la promozione del gender balance	Figure apicali, Direttori di Sezione e Dipartimento	- Numero uomo/donna tra i Direttori di Sezione - Numero uomo/donna tra i Direttori di Dipartimento	CdA, Direttori di sezione, Direzione generale - Direzioni Centrali Direttori di Sezione	Triennale
			Tutto il personale			

Area tematica II - Reclutamento e progressione di carriera

Area tematica II Reclutamento e progressione di carriera						
Obiettivo	Strategia	Misura/ Esempi	Target	Indicatori Strumento di valutazione	Responsabile della misura	Periodicità di monitoraggio
Favorire l'equilibrio di genere nella fase di reclutamento e nella progressione di carriera	Sensibilizzazione verso una cultura e una politica delle pari opportunità di genere e Pubblicazione periodica dei risultati della analisi dei dati relativi a nuovi reclutamenti e avanzamento di carriera	Inserimento nei bandi della previsione espressa di divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, in adesione alla politica di parità di genere con un rimando a questo GEP (vedi proposta di testo nella nota in calce alla tabella)	Candidati-	Tutti i bandi	Direzione del Personale/Sezioni	Annuale
		Elaborazione monitoraggio periodico delle statistiche	Tutto il personale	numero di assunti/avanzamenti di carriera per genere (M/F)" da verificarsi nell'anno di riferimento	CUG/Direzione del Personale	Annuale
	Supporto formativo per il reclutamento e l'avanzamento di carriera	organizzazione di percorsi/iniziative di Mentoring e Empowerment, in particolare per il genere sottorappresentato	nuovi assunti, tutto il personale	numero di iniziative intraprese	GdL, DG (finanziamento)	Annuale
		scambio buone pratiche riguardanti carriera e relativo avanzamento, in particolare per il genere sottorappresentato	nuovi assunti, tutto il personale	numero di iniziative intraprese	GdL	Annuale
	Diffusione delle misure a tutela della parità di genere e del benessere lavorativo	Pubblicazione nell'area dedicata alla Parità di genere delle iniziative INGV sulla parità di genere e il benessere lavorativo	dipendenti INGV e potenziali dipendenti	rapporto di genere nelle candidature concorsuali	GdL	Annuale

Nota: Con delibera del CdA n. +++ del +++, l'INGV ha approvato il Gender Equality Plan (GEP), consultabile presso il suo sito istituzionale www.ingv.it, in cui sono state individuate misure per promuovere una politica delle pari opportunità di genere.

Tra esse, rileva l'inserimento nei bandi della seguente previsione: "L'INGV vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro in forma subordinata, o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale".

Area tematica III - Equilibrio tra lavoro e vita personale (benessere lavorativo e vita privata)

Area tematica III - Equilibrio tra lavoro e vita personale (benessere lavorativo e vita privata)						
Obiettivo	Strategia	Misura/ Esempi	Target	Indicatori Strumento di valutazione	Responsabile della misura	Periodicità di monitoraggio
Miglioramento del benessere lavorativo tramite la conciliazione tempi vita privata e lavoro	Agevolare la fruizione di servizi a supporto della famiglia (per es., asili nido, centri estivi, centri e agenzie per l'assistenza disabili e anziani, RSA)	Mappatura dei bisogni, predisposizione di un'analisi di fattibilità e sottomissione di proposte	tutto il personale	Numero di proposte	-Direttori Sezione- CUG	Annuale
		Verifica ed eventuale formalizzazione delle proposte (anche con strutture aziendali con cui sia possibile associarsi)	tutto il personale	Numero di proposte formalizzate Percentuale di effettivo utilizzo dei servizi proposti	DG- CUG	Annuale
	Massima fruizione da parte di entrambi i generi della modalità di Lavoro Agile	Individuazione di figure di supporto ai dipendenti che intendono farne richiesta	tutto il personale	Percentuale di unità di personale in LA rispetto alle richieste Percentuale uomo/donna	DG - Direttori di Sezione	Annuale
	Massima fruizione da parte di entrambi i generi della modalità di Telelavoro, con particolare riguardo alla fragilità, alla necessità di cure familiari, alla distanza residenza-sede di lavoro del dipendente	Individuazione di figure di supporto ai dipendenti che intendono farne richiesta	tutto il personale interessato	Percentuale di unità di personale in telelavoro rispetto alle richieste Percentuale uomo/donna	DG - Direttori di Sezione	Annuale
	Promuovere le misure di equilibrio lavoro/vita privata esistenti in INGV	Organizzazione di percorsi/iniziative di Mentoring, in particolare per il genere sottorappresentato	tutto il personale	numero di iniziative organizzate	CUG- GdL	annuale
		Pubblicazione nell'area dedicata alla Parità di genere delle misure esistenti in INGV per equilibrio lavoro/vita privata	tutto il personale e pubblico generale	numero di articoli/post	CUG- GdL	annuale

Area tematica IV - Consapevolezza e attenzione rispetto alle questioni di genere

Area tematica IV Consapevolezza e attenzione rispetto alle questioni di genere						
Obiettivo	Strategia	Misura/ Esempi	Target	Indicatori Strumento di valutazione	Responsabile della misura	Periodicità di monitoraggio
sensibilizzazione sulle tematiche di genere	Campagna di disseminazione sull'argomento della parità di genere	Organizzazione di incontri formativi e informativi su temi di parità di genere con esperti del settore (interni/esterni)	Tutto il personale	Numero eventi organizzati	Direzione Generale – CUG – GdL- ufficio formazione	annuale
		Pubblicazione di articoli/ post a cadenza mensile con focus sulle donne nella scienza, nei canali di comunicazione istituzionale INGV (es. newsletter INGV e canali social)	Tutto il personale	numero di articoli/post o altro materiale pubblicato	GdL - Settore comunicazione e divulgazione scientifica - ufficio WEB e social media - gruppi di redazione dipartimentali	trimestrale
		Creazione e redazione di un'area dedicata alle attività del GdLV	Tutto il personale	aggiornamento del materiale pubblicato	GdL - gruppo WEB - ufficio comunicazione	trimestrale
		Diffusione report, statistiche e risultati di monitoraggio interno elaborate dal GdL	Tutto il personale	Numero attività	direzione degli affari del Personale - GdL - CUG	annuale
		Rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente	Tutto il personale	Predisposizione formule da utilizzarsi negli atti	tutti gli uffici che emanano atti - tutti gli uffici/gruppi che si occupano di comunicazione	annuale

Area tematica V - Integrazione della dimensione di genere nell'attività dell'Ente

Area tematica V Integrazione della dimensione di genere nelle attività dell'Ente						
Obiettivo	Strategia	Misura/ Esempi	Target	Indicatori Strumento di valutazione	Responsabile della misura	Periodicità di monitorag gio
Integrare la dimensione di genere nelle attività dell'INGV	Incoraggiare la presenza paritaria di genere nelle attività di ricerca	Attribuzione valutazioni positive a quei gruppi in cui ciascun genere è rappresentato in misura paritaria rispetto alle risorse umane presenti	ricercatori e tecnologi	rapporto di risorse finanziarie assegnate a uomini/donne "rapporto uomo/donna nelle candidature proposte da INGV rispetto a bandi/selezioni esterne in cui è prevista una limitazione per ente".	Presidenza	Annuale
		Inclusione del criterio della parità di genere nelle eventuali pre- selezioni interne, rispetto a bandi/selezioni esterne in cui è prevista una limitazione per ente, anche con l'esplicita dichiarazione in calce alla tabella I	Ricercatori e tecnologi			
		Percorsi di formazione volti alla rimozione di fattori di distorsione che possano minare la parità di genere nei team di ricerca, particolarmente in ruoli apicali	Candidati valutatori e valutatrici dei progetti di ricerca			
	Incoraggiare la parità di genere nelle attività di Terza Missione	Assicurare la parità di genere negli eventi divulgativi INGV	Tutto il personale	Rapporto uomo/donna negli eventi divulgativi	Direttori di Sezione, Ufficio Comunicazione e Divulgazione, Presidenza	Annuale
Incoraggiare la parità di genere nelle attività di rappresenta nza istituzionale	Assicurare, nel rispetto delle competenze una alternanza volta alla parità di genere negli eventi a cui viene richiesta una rappresentanza istituzionale dell'ente	Ricercatori e Tecnologi	Rapporto uomo/donna nella rappresentanz a istituzionale	Presidenza, Direttori di Dipartimento, Direzione Generale	Annuale	

Riferimenti online

EIGE: What is a Gender Equality Plan (GEP), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

European Commission Communication on “A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth” (COM(2012) 392 final, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/reinforced-european-research-area-partnership-excellence-and-growth>

MIUR, Indicazioni per Azioni Positive del MIUR sui temi di genere nell’Università e nella Ricerca, https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0

[Piani Triennali di Azioni Positive INGV,](#)

<https://istituto.ingv.it/it/organizzazione/organ-e-strutture/comitato-unico-di-garanzia.html>

Allegato 1

Pertanto, sono incluse esclusivamente, le fonti giuridiche più rilevanti.

Art 3 Costituzione Italiana

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articoli Costituzione 37,48,51,117

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 . Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

(Art. 6 del Decreto con l'introduzione del "Piano", Piano integrato di attività e organizzazione un documento di programmazione unico che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione)

DECRETO-LEGGE 31 maggio 2021, n. 77

Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure. (GU Serie Generale n.129 del 31-05-2021)

Legge 9 febbraio 1963, n. 66.

Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni

LEGGE 9 dicembre 1977, n. 903

Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

LEGGE 10 aprile 1991, n. 125

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 27 marzo 1997

Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini. (GU Serie Generale n.116 del 21-05-1997)

- Protocollo d'intesa tra i ministri Patrizio Bianchi (Istruzione), Elena Bonetti (Pari opportunità) e Renato Brunetta (Pubblica amministrazione) e la Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità.

Il protocollo è stato firmato l'8 marzo prevede una collaborazione reciproca, nel comune intento di promuovere progetti di sensibilizzazione nelle scuole sul tema del benessere organizzativo, sull'educazione alla cittadinanza delle giovani generazioni a partire dai principi universali dell'uguaglianza di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza.

- Linee guida Comitati Unici di Garanzia
- Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5

Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

- Diritti e pari opportunità nella Finanziaria 2008
- Direttiva del 23 Maggio 2007

del Dipartimento della Funzione Pubblica

Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche

- Decreto Legislativo 06 Novembre 2007, n.196

"Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura"

- 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"

- Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n.165

"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (artt. 7, 57)

- D.M. 15 marzo 2001

"Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125"

- Decreto Legislativo 23 Maggio 2000, n.196

"Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"

- DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008 , n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008)

Norme di tutela e di garanzia della parità, lotta alle discriminazioni, azioni positive e integrazione delle tematiche di genere.

- [Comunicazione della Commissione Europea del 21 settembre 2010](#) , Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015
- [Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007](#) , che ha modificato i trattati istitutivi dell'Unione Europea ed è in vigore dal 1° dicembre 2009.
 - o **Articolo 1 bis**: "la parità tra donne e uomini è uno dei "valori comuni" agli stati membri.
 - o **Articolo 2, comma 3**: l'Unione combatte le discriminazioni e promuove "la parità tra donne e uomini".
- [Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 771/2006/CE del 17 maggio 2006](#) *Verso una società giusta*, che ha istituito l'Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti (2007).
- [Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#) , *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità e contro le discriminazioni, che abroga molte delle leggi precedenti e riunisce in un testo unico l'insieme della legislazione in materia.
- [Comunicazione della Commissione Europea del 1 marzo 2006](#) *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)* (la cosiddetta *Road map*), un percorso strategico per conseguire l'eguaglianza di genere, articolato in sei settori di intervento prioritari:
 - o realizzare un'uguale indipendenza economica tra uomini e donne;
 - o migliorare la conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare;
 - o promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali;
 - o combattere la violenza basata su ragioni di sesso e la tratta di esseri umani;
 - o eliminare gli stereotipi di genere presenti nella società;
 - o promuovere l'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione europea.
- [Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000](#) relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005).
- [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea](#) proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000: pur non essendo inserita nel Trattato di Lisbona, è indicata dallo stesso come un documento giuridicamente vincolante, punto di riferimento per la legislazione europea e degli stati in materia di diritti e libertà..
 - o **Articolo 21**: "Divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".
 - o **Articolo 23**: "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".
- [Legge n. 151 del 19 maggio 1975](#) , *Riforma del diritto di famiglia*: "Con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri".

A quasi 30 anni dalla Costituzione, si modifica il primo libro del Codice Civile *Delle persone e della famiglia* sulla base del principio di **parità giuridica dei coniugi**: sono abolite istituzioni secolari (dalla figura del capofamiglia all'istituto della dote), viene riconosciuta ai figli naturali la stessa tutela prevista per i figli

legittimi, viene istituita la comunione dei beni come regime patrimoniale legale della famiglia, la patria potestà è sostituita dalla potestà congiunta di entrambi i genitori.

- **Legge n. 1176 del 17 luglio 1919:** la donna acquista la piena potestà di compiere atti giuridici ed economici, fino ad allora soggetti all'istituto dell'autorizzazione maritale.

Istituzioni di parità

- **Direttiva del 4 marzo 2011 dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità**, *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*
- **Decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 2009 n. 8** [PDF, 632KB], *Modifiche e integrazioni al regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna.*
- **Decreto Ministeriale 13 gennaio 2009**, *Nomina del Comitato per l'imprenditoria femminile.*
- **Decreto Interministeriale del 13 novembre 2008** [PDF, 10KB], *Nomina della Consigliera di Parità nazionale effettiva*
- **Decreto Interministeriale del 14 ottobre 2008** [PDF, 856 KB], *Ricostituzione del Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro*
- **Decisione della Commissione Europea n. 2008/590/CE del 16 giugno 2008** [PDF, 45 KB], *Creazione di un comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini.*
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 giugno 2008**, *Delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pari opportunità all'On. Dott.ssa Maria Rosaria Carfagna.*
- **Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2008** [PDF, 92 KB], *Nomina della Consigliera di Parità nazionale effettiva e supplente.*
- **Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007 n. 115** [PDF, 402 KB], *Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna.*
- **Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007 n. 111** [902 KB], *Regolamento per il riordino del Comitato per l'imprenditoria femminile.*
- **Regolamento n. 1922/2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2006** [PDF, 108KB], *che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere*
- **Decreto Ministeriale 30 settembre 2004** [PDF, 112KB], *Riorganizzazione del Dipartimento per le pari opportunità*
- **Decreto Ministeriale 19 maggio 2004 n. 275** [PDF, 124KB], *Regolamento recante norme per l'organizzazione e il funzionamento della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna*
- **Decreto legislativo n. 226 del 31 luglio 2003** [PDF, 40KB], *Trasformazione della Commissione nazionale per la parità in Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 13 della legge 6 luglio 2002, n. 137 (oggi assorbito dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).*
- **Decreto legislativo n. 3003 del 30 luglio 1999**, *Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri*
 - o **Articolo 5:** *Il Presidente promuove e coordina le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, coordinamento e monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei".*
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 28 ottobre 1997 n. 405** [PDF, 23 KB], *Regolamento recante istituzione ed organizzazione del Dipartimento per le pari opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri.*
- **Legge n. 164 del 22 giugno 1990**, *Istituzione della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.*