



Ispettorato nazionale
per la sicurezza nucleare
e la radioprotezione

Gruppo di Coordinamento
Bilancio di Genere
Determina n.189/2022

Studio di fattibilità per la predisposizione del I° Bilancio di genere dell'ISIN

Autori:

Monica Buchetti (componente GdC)
Paola Corsanego (componente GdC)
Giovanna Dolci (componente GdC)
Anna Rita Fagiolo (componente GdC)
Luciana Giannini (componente GdC)
Barbara Giannone (componente GdC)
Alberto Ricchiuti (coordinatore GdC)
Gloria Russo (Segreteria GdC)

Rev.0-26 giugno 2023

INDICE

1. Premessa	pag.3
2. Scopo del lavoro.....	pag.3
3. Riepilogo delle attività svolte dal Gruppo di Coordinamento.....	pag.4
3.1 Lo stato dell'arte in materia di Bilanci di genere.....	pag.4
3.2 L'indice del Bilancio di Genere.....	pag.5
3.3 Il Set di indicatori (KPI).....	pag.6
3.4 Stima risorse umane e finanziarie per predisposizione del Bilancio di Genere.....	pag.7
4. Conclusioni e suggerimenti.....	pag.9

Allegati

1. N.11 Schede sintetiche su Linee Guida e Bilanci di genere
2. Indice commentato per il I° Bilancio di genere ISIN commentato
3. Tabella riepilogativa set di indicatori proposto per il I bilancio di genere ISIN
4. Prospetti effort e schema GANTT per la predisposizione del I° Bilancio di genere ISIN
5. Costi giornalieri CCNL EPR

1. Premessa

Con la determina n.189 del 28 dicembre 2022 l'ISIN ha concretamente avviato, in coerenza con il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024 (Punto 4, area di intervento/azioni *Equa Rappresentatività di Genere*) proposto dal CUG e approvato con delibera del Direttore n. 5 del 2 maggio 2022, il percorso per la realizzazione del primo Bilancio di genere dell'Ispettorato.

La citata determina prevede la realizzazione entro il 30 giugno 2023 dello Studio di fattibilità per la realizzazione del Bilancio di Genere (BdG) dell'ISIN da parte del Gruppo di coordinamento allo scopo istituito. Nella definizione europea *“il bilancio di genere è un'applicazione del principio di visione di genere al tempo stesso trasversale a tutti gli ambiti di intervento (gender mainstreaming) e specifica in merito ad azioni positive da implementare nell'ambito della procedura di definizione del bilancio dell'Ente o Amministrazione mirate alla parità ed aventi donne come principali beneficiarie (gender targeting)”*.

Ciò comporta la realizzazione di una valutazione dell'impatto sul genere delle politiche dell'Ente/Amministrazione, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio dell'Ente e riorganizzando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza di genere. (Council of Europe, 2005).

Obiettivo generale del bilancio di genere, anche negli Enti pubblici qual è l'ISIN, è dunque quello di raggiungere la parità programmando ed adottando specifiche azioni, da considerare nell'ambito della programmazione di bilancio, ma non solo, ponendosi l'obiettivo della parità di genere e sviluppando a tale scopo proprie metodologie, strumenti e procedure di analisi nel quadro di una idea condivisa del principio di parità di genere.

In estrema sintesi il ciclo del bilancio di genere è un modo per mettere in relazione gli obiettivi istituzionali e programmatici di un Ente/Amministrazione con la spesa loro effettivamente allocata, adottando il punto di vista di genere.

Il bilancio di genere è una metodologia che consente di analizzare come le risorse economiche vengono impiegate da un ente o amministrazione pubblica e come tali decisioni di spesa impattano sui due generi, ossia quali effetti e quali ricadute si riversano su donne e uomini. La finalità è evidenziare le diversità e le eventuali disuguaglianze fra donne e uomini nell'ambito dell'organizzazione, analizzare come l'azione degli organi di governance e gestione interviene, per poi elaborare sulla base degli obiettivi di miglioramento individuati proposte di innovazioni organizzative, che possono avere influenza sul budgeting. Il processo è in continua evoluzione, in un movimento circolare di permanente analisi e valutazione che, una volta a regime, favorisce il miglioramento dell'organizzazione dal punto di vista della parità di genere, e non solo.

Il bilancio di genere è profondamente legato alla valutazione di genere da parte degli organi di governance e gestione, intesa come misura di se, come e quanto le disuguaglianze tra donne e uomini siano considerate nell'Ente/Amministrazione e si miri a ridurle, nell'ambito di un processo di programmazione, le cui fasi di progettazione, attuazione e valutazione degli interventi costituiscono il terreno di analisi. Il bilancio di genere, pertanto, si configura come un aspetto specifico della valutazione di genere della governance e della gestione, quello focalizzato sull'impiego delle risorse dell'Ente/Amministrazione ai fini del perseguimento della parità di genere.

2. Scopo del lavoro

Il presente documento riporta lo Studio di Fattibilità (SdF) per la realizzazione del primo Bilancio di genere (BdG) dell'ISIN.

Lo SdF è stato realizzato dal Gruppo di Coordinamento (GdC), istituito dalla determina n.189/2022, sulla base di una ricognizione normativa e delle esperienze in questo ambito maturate da altri EPR e Autorità tecniche, tenendo conto delle specificità dell'ISIN, in termini di missione, visione, profili professionali presenti, dimensioni dell'organico, struttura organizzativa ed entità del budget annuale e eventuali altri parametri individuati e segnalati dal Gruppo.

Lo SdF, come richiesto dalla determina, riporta l'indicazione delle fasi di realizzazione del BdG e relativo cronoprogramma su GANTT, nonché una proposta di struttura organizzativa, costituita da risorse interne all'Ispettorato, cui affidare l'attuazione del progetto, a partire dalla raccolta dei dati e delle informazioni, alla loro elaborazione, alla stesura del rapporto finale di BdG, alla presentazione del BdG al Direttore, alla

struttura organizzativa, al personale, agli stakeholder, individuando i responsabili del monitoraggio e della valutazione dello stato di avanzamento delle attività.

Lo SdF, infine, include una stima qualitativa (profili professionali e specifiche competenze necessarie alla realizzazione del primo BdG) e quantitativa delle risorse umane interne ed esterne (espresse in gg-uomo e in termini economici, ricavati a partire dai costi specifici del personale con contratto CCNL EPR) e strumentali (riportati in euro).

Il documento viene trasmesso dal GdC al Direttore dell'ISIN, al fine di consentire la valutazione da parte sua la fattibilità o meno del progetto e, in caso affermativo, la definizione delle tempistiche per l'avvio e la conclusione della predisposizione del primo Bilancio di Genere dell'ISIN, la decisione sull'eventuale ulteriore coinvolgimento dell'attuale GdC o sulla nomina di uno del tutto nuovo, nonché l'eventuale integrazione dei contenuti dello SdF con eventuali ulteriori indicazioni in merito alle modalità di redazione del BdG.

3. Riepilogo delle attività svolte dal Gruppo di Coordinamento

In questa parte dello SdF vengono riepilogate le attività svolte dal GdC per assolvere il mandato assegnato.

Il GdC si è riunito 5 volte: 1 marzo, 27 marzo, 17 aprile, 12 maggio, 30 maggio.

3.1 Lo stato dell'arte in materia di Bilanci di genere

Preliminarmente i componenti hanno individuato, all'esito di una ricerca sul web, esempi di BdG ritenuti rappresentativi dello stato dell'arte, di seguito elencati:

1.	BdG CNR (2021)
2.	BdG INAF (2021)/Piano di eguaglianza di genere (GEP) INAF (2022)
3.	Tabelle categorie dati INFN (2012 agg.2021)
4.	Linee Guida per il BdG negli EPR (Enti Pubblici di Ricerca) INAPP (2021)
5.	Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance) CIVIT (Del. n. 22/2011 e Del. n. 5/2012)
6.	BdG ENEA (2020)
7.	Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani CRUI (2019)
8.	Linee guida per la redazione del BdG ISFOL (2013)
9.	Linee Guida per le camere di commercio BdG Unioncamere (2012)
10.	Linee Guida Sistema di Gestione parità di genere UNI Prassi di Riferimento 2022

Per ognuno dei 10 documenti elencati, i componenti del GdC hanno proceduto (organizzati in 3 sottogruppi) all'analisi ed alla sintesi dei contenuti in n.10 schede, riportate in **allegato 1**.

Il GdC, ha quindi effettuato quindi un'ampia e approfondita discussione, finalizzata ed estrarre dai documenti analizzati e condivisi, elementi concreti per l'impostazione del lavoro, rispetto al mandato che il GdC ha ricevuto, soprattutto con riguardo:

1. al modello di BdG da proporre per l'ISIN;
2. al set di indicatori da adottare per l'Ispektorato, su cui basare le conclusioni del BdG.

Il GdC ha concordato, relativamente alla connessione dei BdG analizzati con gli aspetti economico-finanziari (bilanci degli enti), che lo studio di fattibilità per la redazione della prima edizione del BdG dell'ISIN si limiterà a evidenziare le tipologie di connessione tra il BdG ed i principali documenti di riferimento per la programmazione, ivi compresi i bilanci, ma senza entrare nel merito e nel dettaglio delle singole voci, anche in considerazione dell'estrazione tecnica e giuridica, e non economica dei componenti il GdC.

A tale riguardo il GdC evidenzia la necessità che il ciclo del BdG preveda il coinvolgimento e una partecipazione qualificata di competenze economiche ai lavori della struttura organizzativa incaricata della sua attuazione.

Il GdC ha poi preso atto che l'analisi dei documenti ha evidenziato che alcune delle linee guida si riferiscono ad ambiti e *stakeholder* al di fuori del campo di azione proprio dell'ISIN, facendo riferimento alla realizzazione di BdG da parti di Enti di amministrazione attiva (vedi LG Isfol per enti locali) o di supporto alle attività economiche (vedi LG Unioncamere per Camere di commercio) o ancora riferiti a contesti caratterizzati dalla presenza di soggetti, quali gli studenti (vedi LG per gli atenei), non di interesse precipuo per ISIN.

Si segnala, che fatta eccezione per la Civit (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche –CIVIT, dal 2012 sostituita dall'ANAC), nessuna autorità amministrativa indipendente ha pubblicato BdG o documenti propedeutici alla sua redazione.

Il riferimento più prossimo alla realtà organizzativa, al contesto operativo ed agli obiettivi dell'ISIN, pur con alcuni elementi di distinzione (ad es. mission centrata sui controlli vs. che sulla ricerca), affrontati ed evidenziati nello studio di fattibilità, è pertanto quello delle Linee Guida INAPP per gli EPR, nonché con riferimento ad elementi formali (rappresentazione dati) e sostanziali (tipologia indicatori) da alcuni BdG, tra i quali quelli redatti dal CNR, dall'INAF e, per gli indicatori, dall'INFN.

E' apparso evidente che trattandosi di enti più grandi di ISIN, l'adozione di questo modello comporterà comunque alcune semplificazioni nell'applicazione all'Ispettorato.

Il GdC ha ritenuto invece non adattabili all'ISIN altri BdG (ad es. quello dell'ENEA che non sembra, invece, rappresentare un format interessante, sia per la forma (molte tabelle), sia per i contenuti (dati relativi alle analisi statistiche svolte sul personale esposti in maniera notarile, senza trarre conclusioni o indicazioni di rilievo).

In relazione all'adattamento all'ISIN di modelli di BdG pensati per realtà organizzative più grandi, il GdC suggerisce di prendere alcuni spunti dal set di indicatori proposti per organizzazioni di diverse dimensioni nella Pr125/UNI:2022, con particolare riferimento all'introduzione di indicatori qualitativi, di semplice valutazione, accanto a quelli quantitativi e propone, inoltre, di aderire al modello di esposizione degli indicatori utilizzato da INAF, con il ricorso a grafici piuttosto esplicativi.

L'interesse per i contenuti della Pr125, in particolare per la parte relativa agli indicatori, ha indotto il GdC ad approfondire la conoscenza della Prassi di riferimento UNI 125/2022», attraverso la partecipazione al convegno INAIL «La parità di genere si può gestire» tenutosi il 6 aprile us.

L'approfondimento ha consentito di valutare positivamente ai fini della redazione del BdG ISIN, il set di indicatori KPI proposti nella UNI PR 125/2022, in particolare quelli qualitativi, applicabili nelle varie fasi del ciclo del BdG.

Sulla base degli elementi sopra esposti il GdC ha ritenuto possibile procedere alla predisposizione del ciclo di progetto del primo BdG dell'ISIN, individuando le fasi e le relative attività necessarie alla loro realizzazione, su cui basare nel prosieguo una stima delle risorse umane necessarie per la sua realizzazione, in termini qualitativi (profilo professionale e competenze specifiche dei contributori) e quantitativi (FTE-Full Time Equivalent espresso come mesi uomo), nonché di quelle economiche, per l'acquisizione di strumenti o servizi.

3.2 L'indice del BdG

Sulla base dei precedenti elementi il GdC ha potuto quindi procedere alla stesura di una proposta di indice per il BdG ISIN, riportato di seguito.

INDICE PROPOSTO PER IL I° BILANCIO DI GENERE DELL'ISIN
1. Introduzione
2. Quadro normativo
3. Definizioni
4. Presentazione dell'Ispettorato
5. Identità di genere dell'Ispettorato
6. Analisi di contesto
7. Analisi documenti strategico-gestionali
10. Conclusioni

Al fine di definire i contenuti associati ad ogni voce dell'indice, in **allegato 2** è riportato il suddetto indice opportunamente commentato, ovvero corredato di alcune commenti e note sintetiche per meglio individuare i chiarire i contenuti attesi per i vari punti.

3.3 Il Set di indicatori (KPI)

Nel corso delle attività di ricognizione ed analisi, una particolare attenzione è stata rivolta al tema degli "indicatori" (o KPI) inerenti la parità di genere, in quanto ritenuti uno strumento indispensabile per confrontare la situazione presso l'ISIN con quella di altre organizzazioni similari (EPR ed Autorità amministrative indipendenti).

Nella logica di redigere un Bilancio di genere conforme alla prassi e recante dati comparabili, anche a fini statistici, con quelli di altre realtà similari private o pubbliche, il Gruppo di coordinamento per il bilancio di genere istituito in ISIN ai fini del presente Studio di fattibilità ha infatti concordato sull'opportunità di utilizzare in via preferenziale gli indicatori KPI proposti nella UNI PR 125/2022, adattandoli alla propria realtà organizzativa.

La UNI/PdR125:2022, recante "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (*Key Performances Indicator* - Indicatori chiave di prestazione) inerenti le Politiche di parità di genere nelle organizzazioni" è infatti una prassi:

- derivata dal Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, istituito in data 1 ottobre 2021 con Decreto del Capo Dipartimento per le Pari Opportunità¹;
- disciplinata dalla Legge Gribaudo e dalla Legge di Bilancio 2022;
- collegata alla Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025.

Tale prassi indica, in sostanza, "come fare bene le cose" e, con tale finalità, propone 33 indicatori chiave di prestazione ovvero misure quantificabili, sintetiche e significative che permettono di monitorare l'andamento dell'organizzazione nel perseguimento di obiettivi di parità di genere e di inclusione sociale, ai fini della sua modernizzazione su questi temi, in termini di miglioramento qualitativo e di competenze professionali nonché di efficiente impiego delle risorse dedicate.

In particolare, nel modello proposto dalla prassi UNI/PdR125:2022, questi indicatori di performance, sia qualitativi che quantitativi, sono distribuiti in 6 Aree attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere (1. Cultura e strategia - 7KPI; 2. Governance - 5KPI; 3. Processi HR - 6KPI; 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in

¹ Al Tavolo, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

azienda - 7KPI; 5. Equità remunerativa per genere - 3KPI; 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro - 5KPI) e mirano a misurare non solo il grado di maturità iniziale dell'organizzazione ma anche a dare evidenza dei miglioramenti ottenuti, attraverso un'attività continuativa di monitoraggio e verifica sugli interventi messi in atto.

Il GdL li ha esaminati e ha ragionato sulla loro applicabilità alla realtà dell'ISIN, tenuto conto che gli indicatori individuati non possono essere generici ma devono risultare percorribili e pertinenti ovvero idonei a guidare il cambiamento nell'ambito dell'Ispettorato nonché a misurare l'efficacia delle eventuali azioni intraprese, nell'ottica di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere.

La tabella riportata in **allegato 3** è frutto dell'analisi condotta dal Gruppo in tal senso e contiene indicatori in parte mutuati dalla prassi UNI pr125/2022 adattati all'Ispettorato senza discostarsi dal modello e in parte mutuati dall'esperienza di altri enti simili (per CCNL applicato, INAF, ENEA e INFN), che hanno già avviato la prima edizione del proprio bilancio di genere.

In particolare, lo schema in tabella è distinto in tre parti, rispettivamente recanti:

- **Analisi organizzativa**, suddivisa nelle 6 Aree, definite nella prassi UNI pr125/2022;
- **Analisi anagrafiche e statistiche**, basate sul confronto dei dati sul personale in possesso dell'Ispettorato, secondo l'impostazione di analoghi documenti redatti da altri Enti di ricerca;
- **Analisi delle possibilità di carriera**, ugualmente basata sul confronto dei dati sul personale in possesso dell'Ispettorato, secondo l'impostazione di analoghi documenti redatti da altri Enti di ricerca. Chiarimenti, interpretazioni e modalità di restituzione dei dati, utili ai fini della compilazione del BdG ISIN, sono riportati nella colonna "Note".

Resta ovviamente ferma la possibilità di operare modifiche in sede di predisposizione del BdG ISIN, laddove gli indicatori individuati in questa sede si rivelino poco significativi o di complessa valutazione per l'Ispettorato.

3.4 Stima risorse umane e finanziarie per predisposizione del Bilancio di Genere

Tra gli obiettivi dello studio fattibilità vi è l'individuazione delle attività che dovranno essere espletate, l'*effort* richiesto per lo svolgimento, la valutazione dei costi e la programmazione in termini organizzativi e temporali. In questa ottica, le attività individuate sono, in parte, relative alla redazione dei vari paragrafi che costituiranno l'elaborato (documento di Bilancio di Genere) ed, in parte, relative alla definizione dell'editing grafico ed alla definizione della metodologia di comunicazione che dovrà essere modulare in modo che preveda eventi di presentazione distinti, con focus specifici, rivolti alle diverse classi di *stakeholder* prima interni (Direttore, OIV, medico competente, personale ecc.) e poi esterni (Ministeri, altri EPR di ricerca, esercenti, mondo accademico ecc..) all'ente.

Si sono raggruppate le tipologie di attività in due prospetti: Prospetto A e Prospetto B (vedi **allegato 4**), ciascuno corrispondente alle 2 fasi successive, A e B, individuabili per la realizzazione del progetto.

Ciò consente di individuare in maniera esaustiva le professionalità (tecnologi, competenze economiche ed amministrative, per la gestione dati, per la comunicazione, ecc.) da coinvolgere nel lavoro (*effort* qualitativo) e il numero di giorni-uomo FTE (*Full Time Equivalent*) necessari per la sua realizzazione (*effort* quantitativo), nonché eventuali altri costi per l'elaborazione del BdG (consulenze esterne, accessi a software e banche dati, editing e grafica, stampa, diffusione, presentazione, ecc.).

Ai fini della valutazione dei costi, si sono individuati i seguenti profili professionali che potranno essere coinvolti nella redazione del documento e, successivamente, nella divulgazione dello stesso:

Profilo	Numero unità
Dirigente/Dirigente tecnologo	1
Primo Tecnologo	2
Tecnologo	2
CTER IV o FUNZAMM	1
CTER V	1
CAMM VI	1
Totale	8

Tabella A

Le tipologie di profilo sono le stesse per i due prospetti, ma le competenze professionali richieste potranno essere diverse. Pertanto, per le attività della fase A si ritengono prioritarie e si propongono delle competenze in ambito di analisi ed elaborazione dei dati, competenze riguardanti il trattamento giuridico ed economico del personale e competenze riguardanti la sfera economico-finanziaria dell'ente. Invece, per le attività della fase B si dovrà prevedere il ricorso verosimilmente a competenze riguardanti la cura dell'editing grafico, la comunicazione e l'organizzazione di eventi.

Si sono definiti i costi unitari e giornalieri del personale basandosi sul tipo di profilo in tabella A ed in riferimento alle tabelle dei costi del personale (**allegato 5**).

Relativamente ai prospetti A e B (vedi allegato 4) la colonna "Quota *effort* individuale", rappresenta la quota relativa a ciascun profilo pari alle ore lavorative stimate per lo svolgimento dell'attività. La quota è distribuita equamente su tutti i profili ed è pari al rapporto tra i "giorni/uomo" ed il "totale unità di personale".

Dove i "giorni/uomo" rappresentano il numero complessivo ipotizzato dal GdC delle giornate lavorative impiegate per svolgere l'attività.

Il calcolo del costo relativamente ai vari profili viene effettuato moltiplicando l'importo della retribuzione corrispondente al profilo per la "Quota *effort* individuale". Il valore ottenuto viene poi moltiplicato per le unità di personale relative al profilo stesso.

La colonna "Totale per Attività" riporta, per ciascuna attività, il totale come somma dei costi di tutti i profili che intervengono nell'attività.

Il 10% dell'effort relativo al coordinamento e alla segreteria è stato imputato ai profili di *Dirigente/Dirigente tecnologo* ed al *CAMM VI*.

In ciascun prospetto A e B (vedi allegato 4) viene riportato il costo relativo totale. Il prospetto totale (vedi allegato 4) riporta il dettaglio parziale ma totalizzato per ciascuna fase di tutti i parametri a cui è stato aggiunto anche un costo per eventuale contratto esterno per attività di progettazione ed editing grafico pari a € 13.000,00 che si rendessero necessarie per migliorare la qualità della pubblicazione e/o per l'organizzazione della diffusione interna/esterna (ad es. convegni, creazione di prodotti per i media, ecc.) o per accessi a software e banche dati, e per le spese tipografiche pari a € 2.000,00.

La stima del l'effort totale stimato è di **159,5 giorni/uomo**, mentre il costo totale del progetto risulta pari a **€ 46.222,65**.

Si concordato, infatti, di riportare nello studio di fattibilità anche la stima del costo del personale ISIN impegnato, ottenuto moltiplicando i giorni/uomo per il costo unitario desunto dalle tabelle degli enti di comparto (ad es. ISPRA), pur trattandosi di un costo virtuale, in modo da offrire alla Direzione una stima unitaria, confrontabile con altre voci di costo dell'Ispettorato.

In ultimo, si propone (vedi **allegato 4**) il diagramma di Gantt come strumento di gestione "dinamica" del progetto. Nel diagramma ci sono le descrizioni sintetiche delle attività A.1-A.10 della fase A e quelle B.1-B.3 relative alla fase B. Per ciascuna attività sono riportati i giorni/uomo effettivamente imputati di *effort*

corrispondenti alle bande di colore viola ed i giorni/uomo che effettivamente verranno impiegati per svolgere l'attività (bande di colore rosa). Si è reso necessario evidenziare la durata programmata dell'attività rispetto a quella effettiva che risulterà essere sempre superiore, in quanto le competenze professionali interne non potranno oggettivamente lavorare a tempo pieno sul progetto, dovendo distribuire il carico di lavoro anche su altre attività istituzionali.

Per quanto riguarda le attività B.2-B.3 relative alla presentazione del Bilancio di Genere agli organi interni ed alla divulgazione interna ed esterna, essendo tali attività successive alla realizzazione del documento di bilancio di genere (l'inizio è dal 160 gg/uomo) , la durata imputata ed effettiva per le suddette attività è, comunque, una stima ragionevolmente di massima.

4. Conclusioni e suggerimenti

Di seguito si riporta una sintesi delle considerazioni emerse nel corso dell'attività di analisi e di elaborazione dello SdF, che potranno essere utili sia in fase decisionale, sia, in caso di decisione positiva al riguardo, nella fase realizzativa.

- è preferibile, per motivi economia di tempo, che le attività di elaborazione si svolgano in continuità con le attività del GdC BdG cui è stata affidata la realizzazione dello SdF, o di un organismo interno analogo che ne ricalchi la struttura, ritenuta rappresentativa del personale e delle competenze dell'ISIN;
- è opportuno che il coordinamento del GdC resti affidato ad un dirigente o, comunque, ad un rappresentante della Direzione;
- l'eventuale nuovo GdC deve includere almeno un componente con competenze economico-finanziarie, al fine di consentire un'analisi appropriata dei documenti di bilancio dell'Ente e dei capitoli "sensibili" alla parità di genere;
- si suggerisce per il nuovo GdC un maggiore equilibrio di genere;
- la scelta del GdC di basare la sua proposta sul format di BdG riportato nelle Linee Guida INAPP per gli EPR, ritenuto il riferimento più prossimo alla realtà organizzativa, al contesto operativo ed agli obiettivi dell'ISIN, non esclude in sede realizzativa una contaminazione con altri modelli, nonché l'introduzione di alcune semplificazioni, in relazione alla ridotta dimensione organizzativa che caratterizza l'Ispettorato e che si riflette ad es. sulla struttura dei suoi strumenti programmatici, in primo luogo di bilancio;
- l'indice proposto e commentato non va considerato un vincolo, quanto piuttosto come un riferimento di base, resosi necessario per una stima più realistica dell'*effort*, e la sua modifica ed integrazione è dunque da considerare possibile ed anzi, raccomandabile, anche all'esito della rianalisi e degli aggiornamenti che il GdC incaricato della realizzazione sicuramente effettuerà;
- analogamente, il set di indicatori proposti, abbastanza ampio, va inteso in senso antologico e potrà essere opportunamente sfrondata dal nuovo GdC, anche se si suggerisce di adottare un bouquet di indicatori comunque rappresentativo delle varie sezioni indicate in allegato 3 (organizzativa, anagrafica e statistica, carriera), al fine di consentire attraverso di essi una più attendibile valutazione del posizionamento dell'ISIN sulle tematiche di genere rispetto agli enti di comparto o altri soggetti pubblici;
- la stima economica dell'*effort*, in larga parte virtuale (si propone infatti una composizione del GdC totalmente interna e quindi non remunerata) è stata effettuata solo per dare una dimensione

all'impegno di risorse umane ed economiche necessarie e si fonda su un'ipotesi di BdG conforme al modello ritenuto maggiormente adatto all'ISIN; la scelta di modelli più complessi, soprattutto per quanto riguarda l'aspetto economico-finanziario, determinerà verosimilmente un impegno di risorse umane, e quindi *effort*, sia pure virtuale, maggiore.