

Ricerca sul Sistema Energetico – RSE S.p.A.

Piano per la Parità di Genere

2022-2024

approvato dal Consiglio di Amministrazione in data

16 dicembre 2021

Ricerca sul Sistema Energetico – RSE S.p.A.

Società con unico socio soggetta alla direzione ed al coordinamento di GSE S.p.A.

Sede Legale - 20134 Milano - Via R. Rubattino, 54

Tel. +39 023992.1 - Fax +39 023992.5128 - PEC rse@legalmail.it

Reg. Imprese di Milano, P.IVA e C.F. 05058230961

R.E.A. di Milano n. 1793295

Cap. Soc. € 1.100.000 i.v.



Sommario

Introduzione	3
Analisi di contesto	4
Il Comitato Pari Opportunità	4
Analisi anagrafiche.....	4
Utilizzo di part-time, Legge 104 e telelavoro	11
Part-time.....	12
Permessi per Legge 104.....	12
Telelavoro	13
Descrizione del Piano per la Parità di Genere di RSE	16
Area Tematica 1 - Equilibrio tra vita privata e lavorativa (organizzazione del lavoro e cultura organizzativa)	17
Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.....	19
Area Tematica 3 - Equità di genere nei processi di reclutamento e meccanismi di progressione delle carriere	20
Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca (processo e contenuti della ricerca)	22
Area Tematica 5 - Sensibilizzazione sui temi delle Pari Opportunità, della discriminazione e della violenza di genere.....	23

Introduzione

L'Unione Europea ha avviato a partire dagli anni Ottanta una serie di Programmi di azione per le pari opportunità che hanno interessato lo sviluppo di una politica globale per l'occupazione femminile ed hanno promosso la sensibilizzazione sui temi della parità di genere e la partecipazione femminile in tutti gli ambiti della società, fino a promuovere l'integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative.

Tali azioni hanno interessato anche il settore della ricerca e dell'innovazione ed in questo ambito l'Unione Europea ha promosso nel tempo i temi legati al genere finanziando, attraverso lo strumento dei Programmi quadro per la ricerca e lo sviluppo tecnologico, numerose iniziative a favore dell'uguaglianza di genere che hanno visto coinvolte con azioni trasversali le organizzazioni che fanno ricerca o che la finanziano.

In coerenza con i valori aziendali ed i principi di responsabilità etica e sociale enunciati nel suo Codice Etico, RSE è da tempo impegnata sul tema delle pari opportunità anche attraverso la sua partecipazione ad organismi e comunità internazionali quali l'*International Electrotechnical Commission* (IEC) ed il *Conseil International des Grands Réseaux Électriques* (CIGRE) – di cui attualmente RSE è responsabile della segreteria nazionale ed all'interno del quale si è fatta parte attiva del progetto *Women in Energy*.

A partire dal 2007, RSE ha inoltre preso parte ad oltre 85 progetti di ricerca collaborativa finanziati nell'ambito dei Programmi quadro promossi dalla Commissione europea, per 17 dei quali ha svolto il coordinamento. Nel contesto di collaborazioni condotte con un numero sempre elevato di partner provenienti da paesi europei ed extraeuropei, RSE si è confrontata costantemente anche su temi legati alla discriminazione di genere, sviluppando nel tempo forte consapevolezza e attenzione a tale tematica.

Inoltre, il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) di RSE, costituito con Accordo Sindacale del 23/10/2009, promuove costantemente, anche attraverso la formulazione di proposte per Piani di Azioni Positive (PAP), azioni tese alla sensibilizzazione sui temi della discriminazione e della parità di genere e dell'equilibrio nella partecipazione di uomini e donne alle attività di ricerca. Il Comitato per le Pari Opportunità, inoltre, riceve dalla Direzione del Personale e analizza il Bilancio di Parità RSE (Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ex art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Con l'approvazione del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027) e nel contesto della Strategia per la parità di genere 2020-2025, l'Unione Europea ha riaffermato il proprio impegno in favore della parità di genere quale priorità per il settore della ricerca e dell'innovazione e, con l'obiettivo di promuovere il superamento del divario di genere, ha previsto l'adozione del Gender Equality Plan (GEP) triennale quale requisito di accesso ai finanziamenti del programma Horizon Europe.

Per la redazione del Piano per la Parità di Genere 2022-2024 RSE ha costituito il Gruppo di Lavoro "Parità di Genere" (Atto di costituzione protocollo nr. 21007870) che ha predisposto il documento tenendo conto delle caratteristiche proprie dell'ente per la definizione degli obiettivi relativi alle cinque Aree Tematiche previste dal Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe e degli strumenti individuati per perseguirli. Il Piano per la Parità di Genere (anche non binario) è stato condiviso dal Gruppo di Lavoro con la CPO e la Direzione del Personale ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 dicembre 2021.

Analisi di contesto

Il Comitato Pari Opportunità

RSE si è posta da tempo con attenzione e apertura verso i temi riguardanti le pari opportunità. Seppur in maniera non ancora strutturata, dagli anni Novanta l'azienda ha iniziato ad elaborare e condividere i dati sull'occupazione dettagliati per genere e per categorie di lavoratori con il gruppo di lavoro "Pari opportunità", costituito da colleghi che si erano organizzati con l'intento di promuovere e sensibilizzare l'azienda sul tema della parità di genere.

Da questo gruppo informale di lavoratori è nato nel 2009 il Comitato Pari Opportunità (CPO).

Il Comitato Pari Opportunità ha portato avanti in questi anni iniziative di sensibilizzazione e formazione per tutti i dipendenti e dirigenti sulla tematica e organizzato periodici incontri di testimonianza su Azioni Positive.

Il Comitato si occupa inoltre di eseguire l'analisi e l'approfondimento sul "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" (Bilancio di Parità) che l'azienda elabora con cadenza biennale.

Un importante aspetto su cui si è concentrato il Comitato è la conciliazione vita-lavoro che ha portato alla presentazione all'azienda del Telelavoro come proposta di azione positiva.

L'accordo sul Telelavoro è stato siglato tra RSU e Azienda il 12 Novembre 2012, inizialmente in via sperimentale per una specifica categoria di lavoratori e successivamente esteso a tutta l'azienda il 12 Dicembre 2013.

Il Comitato Pari Opportunità è stato coinvolto nella definizione del regolamento e dei criteri di valutazione delle richieste di adesione e continua tutt'ora la sua azione di supervisione sulle richieste presentate in forma anonima dai lavoratori nell'ottica di garantire un accesso allo strumento in modo paritario e non discriminatorio.

Analisi anagrafiche

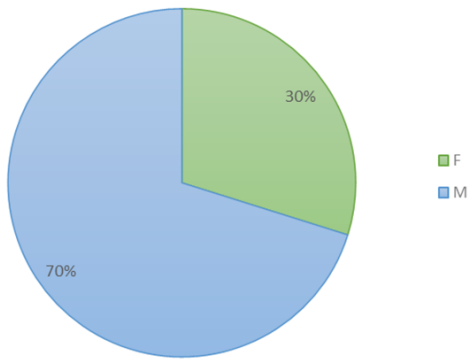
Il punto di partenza per l'analisi di contesto riguarda la distribuzione e il ruolo ricoperto dai e dalle dipendenti, analizzando la situazione a livello di azienda e suddividendo ulteriormente i dipendenti tra ricercatori (ossia impiegati nei Dipartimenti, dedicati all'attività di ricerca) ed amministrativi (ossia impiegati nelle Funzioni).

Vengono presentate le fotografie al 31/12/2018 e al 01/08/2021, in modo da analizzare l'evoluzione della situazione: negli ultimi 3 anni, infatti, si è assistito a un incremento del turnover aziendale determinato dall'aumento del numero di collocamenti in quiescenza e, in parallelo, del numero di assunzioni. Si ritiene pertanto utile mostrare eventuali progressi verso una situazione di maggiore equità occorsi in questo lasso di tempo.

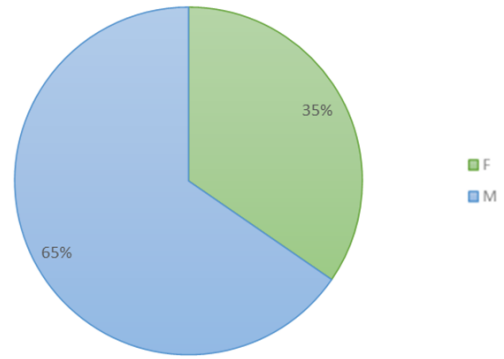
La popolazione aziendale al 31/12/2018 contava 305 dipendenti, di cui 247 ricercatori e 58 amministrativi. Il 30% del totale era rappresentato dalla componente femminile, il 70% da quella maschile. Al 01/08/2021 il totale dei dipendenti è 315, di cui 249 ricercatori e 66 amministrativi. Le donne rappresentano il 35% del totale, con un incremento del 5% rispetto al 2018. Come si nota in Figura 0.1, la preponderanza di uomini è particolarmente marcata per i ricercatori, mentre per gli amministrativi si ha un sostanziale equilibrio tra

donne e uomini. In entrambi i settori, tra il 2018 e il 2021, è aumentata la percentuale di dipendenti di genere femminile, fino ad arrivare ad una percentuale superiore al 50% di donne nel settore amministrativo.

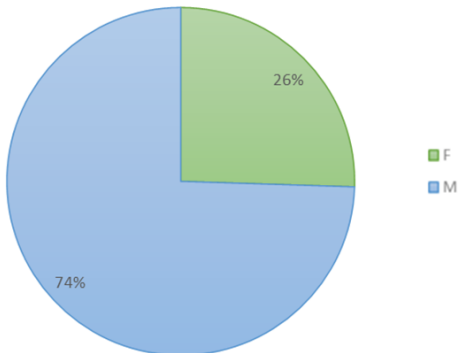
Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2018



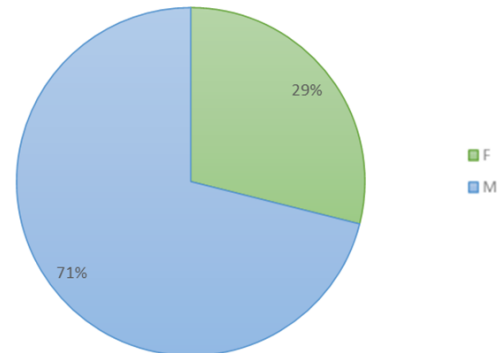
Totale dipendenti suddivisi per genere al 01/08/2021



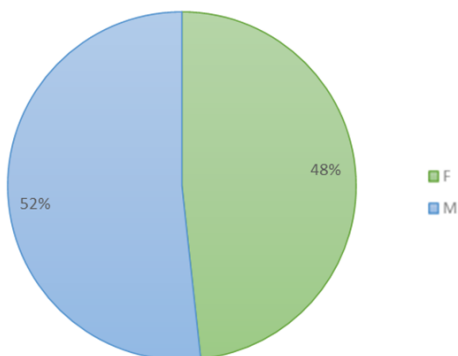
Totale ricercatori suddivisi per genere al 31/12/2018



Totale ricercatori suddivisi per genere al 01/08/2021



Totale amministrativi suddivisi per genere al 31/12/2018



Totale amministrativi suddivisi per genere al 01/08/2021

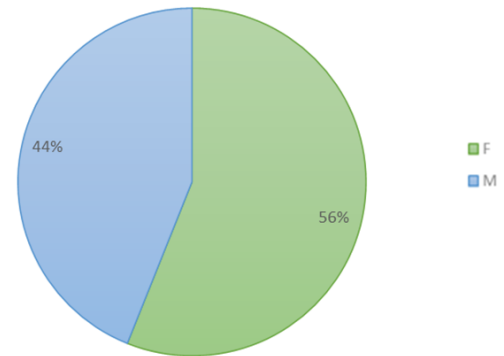


Figura 0.1 - Suddivisione dei dipendenti per genere.

Nel 2018 l'età media dei dipendenti era di 50 anni, con una lieve differenza tra uomini (50,7 anni) e donne (48,3 anni). A determinare questa differenza possono aver concorso più cause, tra cui la precoce uscita dal lavoro consentita dalle disposizioni di legge per la componente femminile, soprattutto in passato, e la storica maggiore presenza di uomini, oggi in parte ridimensionata ma che ancora può far sentire gli effetti sulle classi d'età più avanzate. Queste ipotesi sembrano confortate dall'evoluzione osservata nel 2021: l'età media si abbassa, infatti, a 48,2 anni, con un avvicinamento sia da parte della componente femminile (47,2 anni), sia da parte di quella maschile (48,8 anni). Un'altra conferma viene dal dato sull'età generale del personale visualizzato attraverso i grafici a piramide tipici dell'analisi demografica: le sei piramidi, le prime due per tutto il personale, le successive per i ricercatori, le ultime per gli amministrativi, mettono in risalto il fatto che ai livelli più elevati della carriera (quelli illustrati con i colori più scuri e più vicini all'asse centrale della piramide) si trova quasi sempre un numero maggiore di uomini rispetto alle donne. In particolare, si nota come nel 2018 non vi fossero donne con la qualifica di quadro sotto i 41 anni, mentre il quadro di genere maschile più giovane si trovava nella fascia d'età 31-35 anni. Nel 2021 si ha un abbassamento dell'età "minima" delle donne con tale qualifica a 36 anni oltre ad un incremento generale delle donne con qualifica di quadro nelle fasce d'età superiori. Appare evidente anche lo squilibrio tra i dirigenti: né nel 2018 né nel 2021 vi sono infatti dipendenti di genere femminile nelle posizioni apicali. Storicamente, dalla costituzione dell'azienda nessun incarico dirigenziale è mai stato conferito a donne.

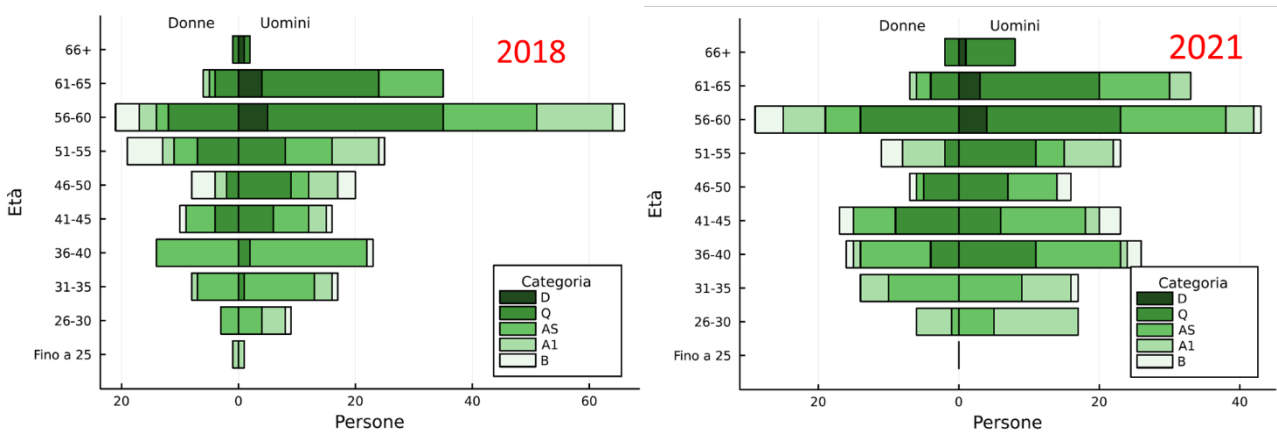


Figura 0.2 - Struttura per età, genere e livello (2018 vs. 2021) – personale complessivo.

La tendenza complessiva si riflette in modo quasi identico se si considera la popolazione dei ricercatori.

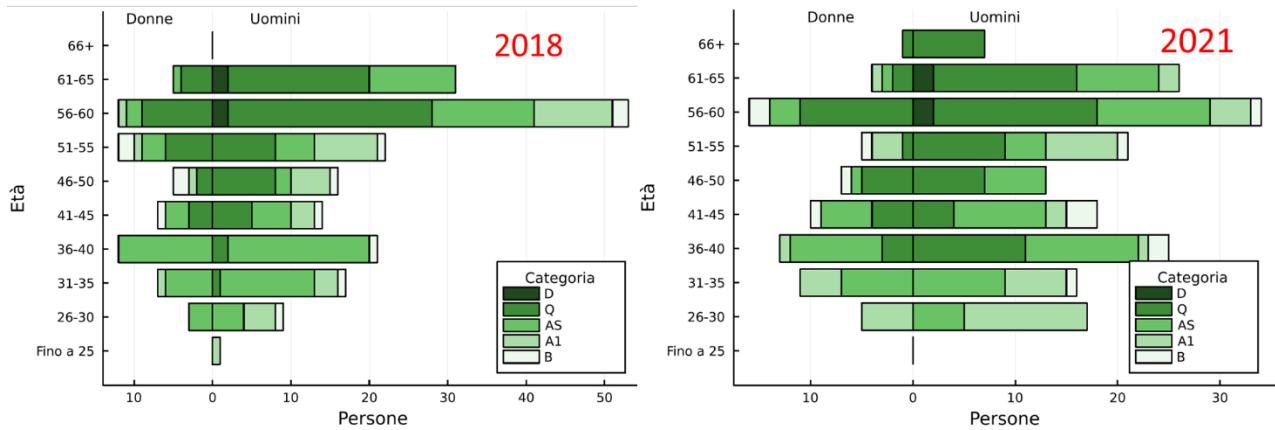


Figura 0.3 - Struttura per età, genere e livello (2018 vs. 2021) – ricercatori.

Per quanto riguarda gli amministrativi si notano invece alcune piccole differenze, legate anche alla diversa proporzione tra dipendenti di genere femminile e maschile, sia rispetto alla media, sia rispetto al settore dei ricercatori.

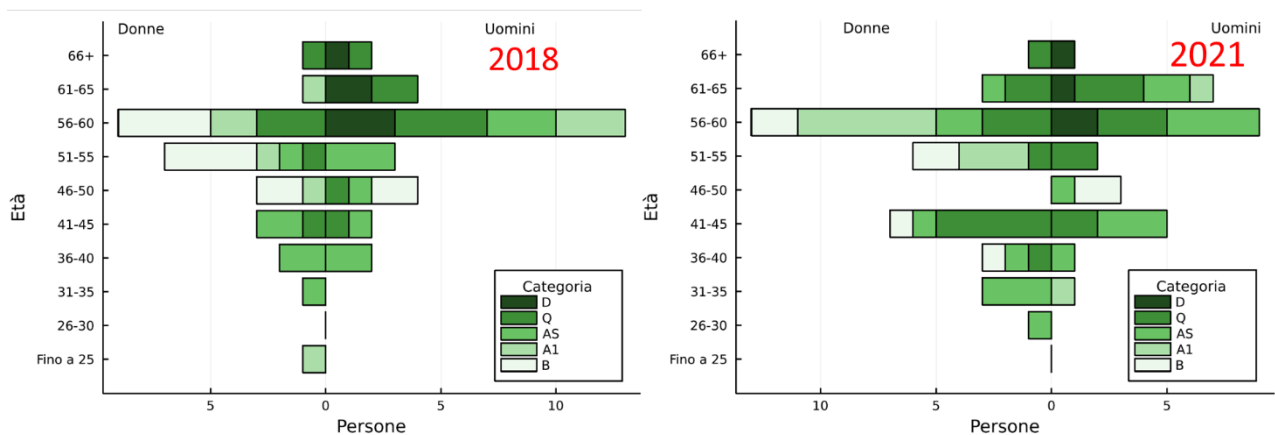


Figura 0.4 - Struttura per età, genere e livello (2018 vs. 2021) – amministrativi.

Questa struttura si riflette nella proporzione di uomini e donne per livello, rappresentata nei diagrammi a forbice seguenti. Per il personale complessivo si nota come, a partire dai livelli A1, la proporzione tra uomini e donne sia estremamente sbilanciata in favore dei primi. Ciò riflette, per i livelli fino ad AS, le proporzioni di laureati in materie STEM (che rappresentano più di due terzi del personale RSE). Lo squilibrio si nota a partire principalmente dai livelli di quadro, per poi giungere all'estremo, come già menzionato, per i dirigenti. È altresì degno di nota come la situazione si sia evoluta verso un maggiore equilibrio tra il 2018 e il 2021.

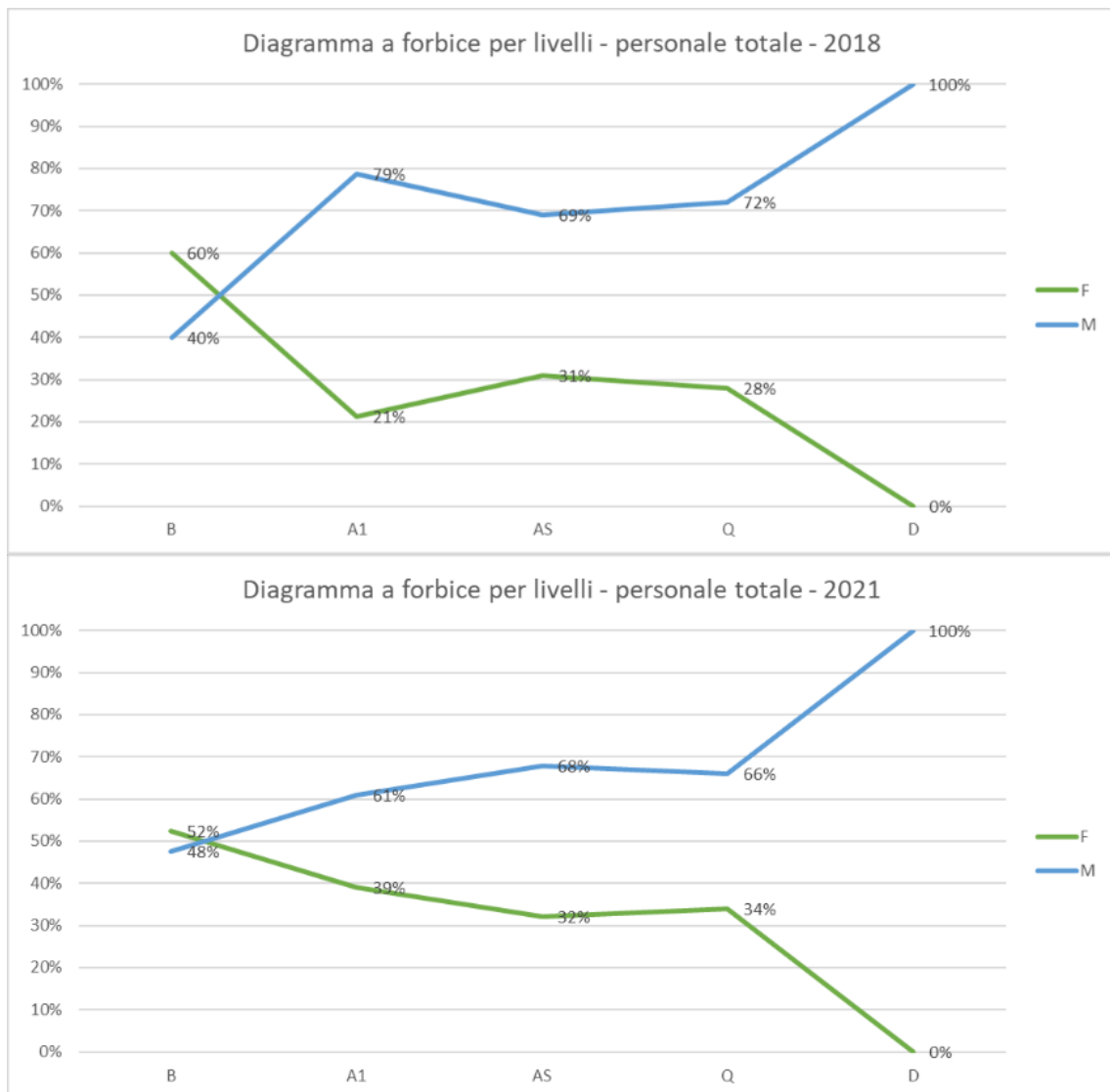


Figura 0.5 - Diagramma a forbice per livelli (2018 e 2021) - personale complessivo.

Per i ricercatori, la situazione riflette abbastanza fedelmente la tendenza media del personale e dei laureati in materie STEM, che rappresentano più dell'80% dei ricercatori. Anche in questo caso, si nota un'evoluzione al 2021 positiva in favore del genere femminile, sebbene di lieve entità.

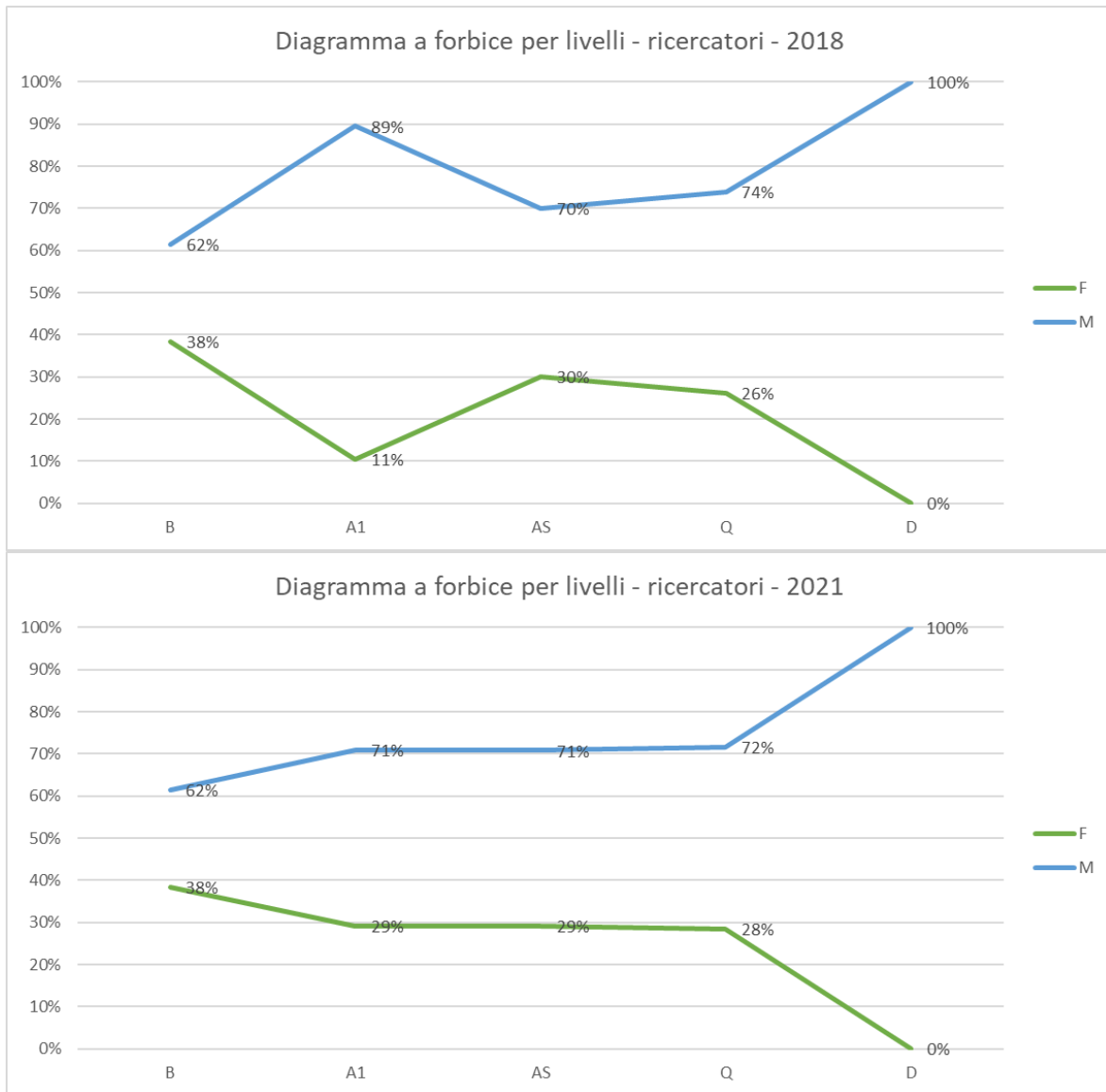


Figura 0.6 - Diagramma a forbice per livelli (2018 e 2021) - ricercatori.

Per quanto riguarda, invece, il personale amministrativo, si evidenziano notevoli differenze rispetto alla situazione complessiva del personale. Se anche in questo caso c'è una "forbice" evidente a livello apicale, la situazione generale nel 2018 risultava "a doppia forbice" sui livelli fino ad A1 (con una netta prevalenza di donne), per poi invertirsi a partire dal livello AS. Nel 2021, per i livelli AS e Q (Quadro) vi è un maggiore equilibrio tra donne e uomini pur permanendo sempre la grossa differenza a livello dirigenziale. Una giustificazione può essere trovata nel fatto che per il settore amministrativo, in generale, la distribuzione per mansioni e titoli di studio è più variegata rispetto al settore della ricerca (dove vi è una preponderanza di personale laureato), per cui in alcuni livelli è possibile trovare personale diplomato con elevata anzianità di servizio ed alle spalle numerosi avanzamenti di carriera e personale laureato neoassunto con minore esperienza.

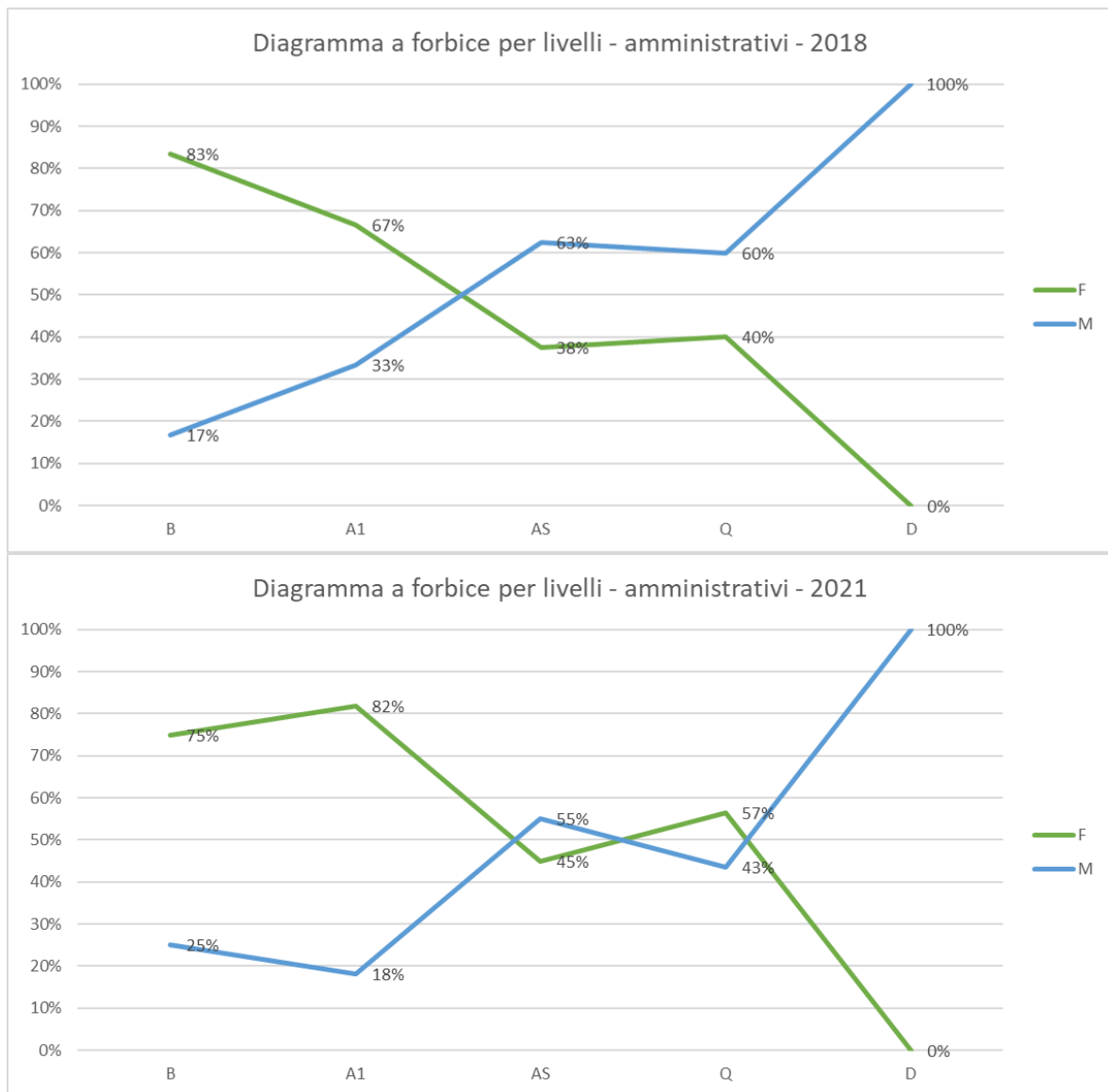


Figura 0.7 - Diagramma a forbice per livelli (2018 e 2021) - amministrativi.

Da analisi più approfondite (qui non riportate per brevità), in cui i livelli vengono ulteriormente suddivisi nei relativi sottolivelli (es. 3 livelli di Quadro), si evidenzia come il gap, nel caso di personale complessivo e ricercatori, si manifesti già a partire dal livello AS, per poi ampliarsi progressivamente fino al livello QSL (il massimo grado per i Quadri). Per gli amministrativi, invece, l'andamento è abbastanza variabile tra i vari sottolivelli.

Si è infine calcolato il rapporto di femminilità, inteso come il numero di dipendenti di genere femminile, per un dato settore ed anzianità di servizio, rispetto al numero di dipendenti di genere maschile per lo stesso settore ed anzianità di servizio. La scala di colori è centrata sul valore mediano rispetto alla distribuzione dell'intera azienda nel 2021 (rapporto pari a 0,5, ossia due uomini per ogni donna di quella fascia d'età e di

quel settore), rappresentato dal colore giallo. I valori inferiori a questo, degradano verso l'arancione e poi il rosso, quelli superiori verso il verde. I risultati sono riportati in Tabella 0.1 e Tabella 0.2.

Si nota come, a livello aziendale e per i ricercatori, mediamente il numero di dipendenti sia fortemente sbilanciato in favore degli uomini. Per quanto riguarda gli amministrativi, c'è un maggior bilanciamento. Nel 2021, rispetto al 2018, si evidenzia un miglioramento della situazione generale: per gli amministrativi su varie fasce di anzianità, mentre per i ricercatori e la media aziendale soprattutto sulle fasce con minore anzianità, indice di assunzioni più bilanciate per genere rispetto al passato.

Tabella 0.1 - Rapporto di femminilità - anno 2018

Anzianità (anni)	Amministrativo	Ricercatore	Azienda
0-4	1,67	0,42	0,53
5-9	0,50	0,38	0,39
10-14	1,00	2,00	1,60
15-19	0,33	0,25	0,27
20-24	N.A.	0,20	0,20
25-29	1,00	0,52	0,60
30-34	1,00	0,38	0,47
35-39	1,20	0,08	0,22
40-45	0,33	0,00	0,08

Tabella 0.2 - Rapporto di femminilità - anno 2021

Anzianità (anni)	Amministrativo	Ricercatore	Azienda
0-4	1,80	0,47	0,60
5-9	1,67	0,54	0,67
10-14	0,50	0,63	0,61
15-19	1,00	0,13	0,30
20-24	N.A.	0,33	0,29
25-29	3,00	0,14	0,50
30-34	1,29	0,43	0,55
35-39	0,50	0,31	0,37
40-45	2,50	0,13	0,39

Utilizzo di part-time, Legge 104 e telelavoro

Si è analizzato anche quale sia il tasso di accesso del personale a strumenti di flessibilità e conciliazione. In particolare, sono state prese in esame le seguenti tipologie:

- Part-time – anni 2018 e 2021;
- Permessi per Legge 104 – anni 2018 e 2021;
- Telelavoro – accordi attivi al 01/08/2021.

Part-time

Il part-time come strumento di conciliazione è utilizzato prevalentemente dalle dipendenti di genere femminile. In particolare, nel 2018 risultavano in part-time 16 dipendenti (5,2% del totale), di cui 15 donne (16,5% del totale - 9 ricercatrici e 6 amministrative) e 1 uomo (ricercatore – 0,5% del totale). Nel 2021 la situazione risulta sostanzialmente invariata, con 14 dipendenti in part-time (4% del totale), di cui 12 donne (11% del totale – 8 ricercatrici e 4 amministrative) e 2 uomini (ricercatori – 1% del totale). La distribuzione per % di part-time è riportata in Figura 0.8. Nel 2018, l'unico uomo in part-time ne usufruiva al 66%. Nel 2021, un uomo usufruisce di part-time al 66% e l'altro di part-time all'80%.

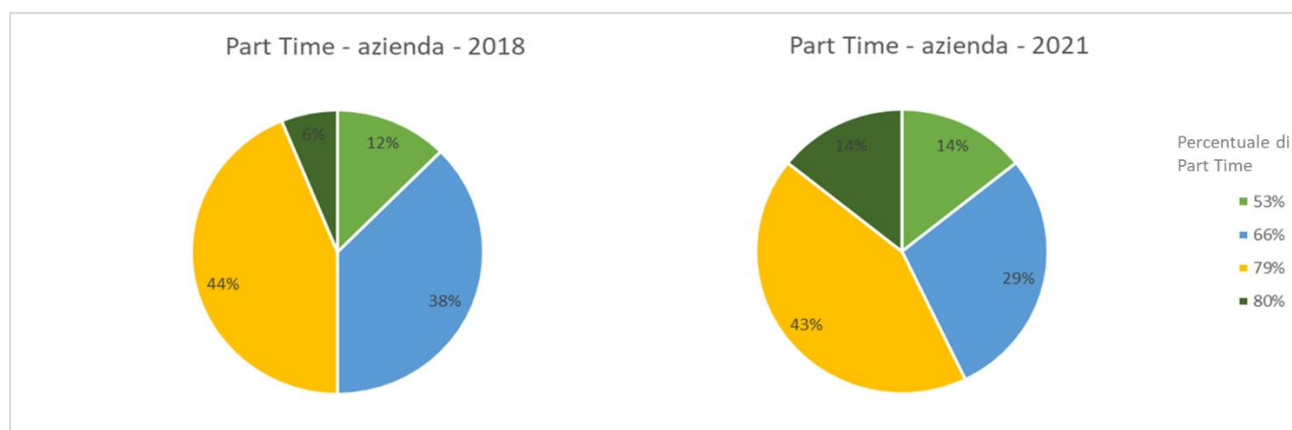


Figura 0.8 - Distribuzione del personale per % di part-time - anni 2018 e 2021.

Permessi per Legge 104

Nel caso di utilizzo di permessi per Legge 104 si ha un bilanciamento tra uomini e donne: ne usufruiscono per il 50% anche i dipendenti di genere maschile, spesso per assistenza a familiari. La situazione tra 2018 e 2021 non presenta sostanziali evoluzioni.

Tabella 0.3 - Utilizzo dei permessi per Legge 104 nel 2018.

Genere/causale	Figlio/a	Parente	Se stesso/a	Totale
F – numero di dip.	0	7	3	10
M – numero di dip.	0	10	0	10
Totale	0	17	3	20

Tabella 0.4 - Utilizzo dei permessi per Legge 104 nel 2021.

Genere/causale	Figlio/a	Parente	Se stesso/a	Totale
F – numero di dip.	0	7	3	10
M – numero di dip.	1	6	1	8
Totale	1	13	4	18

Telelavoro

Il telelavoro è uno strumento di conciliazione concesso ai dipendenti che si trovano in una o più delle seguenti condizioni:

- Situazione di disabilità psico-fisiche del lavoratore richiedente;
- Esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi (per disabilità o cura di figli minori di 4 anni);
- Maggior disagio dovuto ai tempi di percorrenza o alla situazione oggettiva di spostamento dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro con particolare attenzione ai lavoratori con sede abitativa estremamente disagiata.

In accordo con il proprio responsabile, i dipendenti possono usufruire di un massimo di 4 giorni/settimana di telelavoro, da svolgersi presso la propria residenza o domicilio. Tale strumento non rappresenta una forma di smart working, ma un'alternativa ad esso, e risponde a specifiche esigenze del lavoratore.

In base all'accordo rinnovato tra azienda e RSU, il 17 novembre 2017, lo strumento può essere concesso fino ad un massimo del 10% del totale dei dipendenti. In caso di eccesso di richieste, viene stilata una graduatoria che consente di stabilire un "ordine di merito" per l'accesso al telelavoro.

Al 01/08/2021 risultavano attivi 28 accordi di telelavoro (8,9% del totale dei dipendenti), di cui 17 con dipendenti di genere femminile (15,6% delle dipendenti) e 11 con dipendenti di genere maschile (5,3% dei dipendenti). Anche in questo caso si nota come il ricorso ad uno strumento di conciliazione sia molto più frequente tra i dipendenti di genere femminile, sebbene la media dei giorni richiesti sia pressoché la stessa per i due generi (circa 3 giorni/settimana). Si evidenzia che vi sono due tendenze opposte: tra i dipendenti di genere femminile, le ricercatrici richiedono più giorni di telelavoro rispetto alle amministrative. L'opposto avviene per i dipendenti di genere maschile (solo un uomo del settore amministrativo risulta in telelavoro).

Tabella 0.5 - Distribuzione del telelavoro

Genere	Settore	Media giorni	Persone
F	Totale	3	17
	Ricercatori	3,1	14
	Amministrativi	2,7	3
M	Totale	3	11
	Ricercatori	2,9	9
	Amministrativi	4	1
Totale		3,0	28

In parallelo allo strumento del telelavoro, è in fase di definizione un accordo per l'adozione dello smart working come possibile modalità di lavoro, senza criteri d'accesso ma con diverse limitazioni sulle modalità di svolgimento della prestazione e sul numero di giorni di lavoro da remoto. Il telelavoro resta comunque uno strumento per rispondere ad esigenze logistiche, di salute o di accudimento specifiche, per i dipendenti che si trovano in una delle condizioni sopra menzionate.

Retribuzione e anzianità di servizio

L'analisi dei dati nell'ultimo "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" ("bilancio di parità"), relativo al biennio 2017-2019, mostra una situazione variegata. In particolare, per

quanto riguarda la retribuzione media rappresentata in *Full Time Equivalent*, la seguente tabella riporta il valore medio per livello per personale maschile e femminile e il rapporto F/M di questi valori:

Tabella 0.6 – *Retribuzione media lorda (rappresentata in Full Time Equivalent – FTE)*

Categoria	Retribuzione media lorda (FTE)		
	M	F	F/M
Dirigenti	108.588,41	-	-
QSL	82.199,30	73.356,38	0,89
QS	72.796,97	70.154,10	0,96
Q	61.814,85	60.270,24	0,98
ASS	53.407,51	50.433,52	0,94
AS	46.835,65	44.875,97	0,96
A1S	48.879,34	41.524,88	0,85
A1	48.609,84	45.566,15	0,94
BSS	-	43.424,25	-
BS	35.988,26	37.539,96	1,04
B1-B1S-B2-B2S	34.756,54	31.270,67	0,90

Come si può notare, il rapporto tra retribuzioni medie F/M è inferiore a uno su tutti i livelli, tranne per la categoria BS nella quale, tuttavia, è presente un numero limitato di persone, principalmente impiegate in attività amministrative le donne e in attività di laboratorio gli uomini. Per questo livello è inoltre significativo il confronto tra dato di anzianità aziendale media (intesa come numero di anni, arrotondato per difetto, dalla data di prima assunzione in RSE) che, come da tabella successiva, risulta essere pari a oltre 20 anni per le colleghe F e di 11 anni per i colleghi M.

Viceversa, in categoria ASS le colleghe F sono, in media, significativamente più giovani dei colleghi M, situazione che potrebbe spiegare la differenza di retribuzione media, condizione visibile (con scarto inferiore) anche nelle categorie A1S e AS. In categoria A1 le colleghe F hanno anzianità media superiore, a fronte di una retribuzione FTE inferiore ai colleghi M - parzialmente spiegabile con la sovrapposizione tra figure amministrative (F) e ricercatori (M). Analisi a parte meritano le categorie Quadro, che dovrebbero rappresentare una popolazione più omogenea, nella quale le anzianità medie sono comparabili seppur con un *gap* per quanto riguarda le retribuzioni medie.

Tabella 0.7 – Anzianità aziendale media per livello

Livello/anzianità di servizio	F	M
Dirigenti	N.A.	35,1
QSL	31,0	34,0
QS	30,4	27,1
Q	22,7	22,5
ASS	14,3	23,3
AS	6,3	11,3
A1S	16,9	25,0
A1	32,2	24,8
BSS	26,3	N.A.
BS	21,9	11,8
B1 – B2S	14,0	19,0

Descrizione del Piano per la Parità di Genere di RSE

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Focus
AT1. Equilibrio tra vita privata e lavorativa (organizzazione del lavoro e cultura organizzativa)	AT1.01 Promozione di un'organizzazione del lavoro e di una cultura organizzativa volte a favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa	Individuare soluzioni e strumenti per una organizzazione del lavoro più flessibile e attenta alle esigenze di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori; maturare, creare e condividere consapevolezza sui diversi impatti che diverse modalità di organizzazione del lavoro, abitudini e stili di presenza hanno sulla conciliazione.
	AT1.02 Agevolazione dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	
AT2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	AT2.01 Incremento della presenza femminile nelle posizioni di responsabilità e apicali	La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità di genere, e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati per la compilazione del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 D. Lgs 198/2006) di RSE.
	AT2.02 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere	
AT3. Equità di genere nei processi di reclutamento e meccanismi di progressione delle carriere	AT3.01 Garanzia di pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative offerte	Equilibrio di genere nelle commissioni esaminatrici incaricate dei procedimenti di selezione.
	AT3.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio e analisi della situazione e del trend descritti dai dati del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 D. Lgs 198/2006) di RSE.
AT4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca (processo e contenuti della ricerca)	AT4.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti e task di ricerca	Favorire una composizione maggiormente equilibrata per genere delle risorse assegnate ai team di ricerca.
	AT4.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative	Inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche.
AT5. Sensibilizzazione sui temi delle Pari Opportunità, della discriminazione e della violenza di genere	AT5.01 Sensibilizzazione di tutto il personale	Iniziative e interventi di formazione / sensibilizzazione, progettati in collaborazione con la CPO

Area Tematica 1 - Equilibrio tra vita privata e lavorativa (organizzazione del lavoro e cultura organizzativa)

Obiettivo	Azione / Strumento	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma			
				2021	2022	2023	2024
AT1.01 Promozione di un'organizzazione del lavoro e di una cultura organizzativa volte a favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa	Ampliamento delle fasce di flessibilità già previste dalla regolamentazione dell'orario di lavoro (in ingresso e uscita)	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	Già conseguito	-	-	-
	Incentivazione di un corretto stile di presenza in azienda (per esempio, programmazione e svolgimento delle riunioni nelle fasce di compresenza)	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Realizzazione	Monitoraggio	Monitoraggio
AT1.02 Agevolazione dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Promozione di accordi per l'estensione di permessi e congedi parentali, permessi di studio, etc.	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Realizzazione	Monitoraggio	Monitoraggio
	Revisione dell'Accordo aziendale sul Telelavoro	Dipendenti con: figli minori di 4 anni; disabilità personale o di un familiare; distanza dal lavoro elevata	Dipendenti con: figli minori di 4 anni; disabilità personale o di un familiare; distanza dal lavoro elevata	Già conseguito – in fase di valutazione la revisione dei criteri di accesso per estensione età figli	Finalizzazione nuovi criteri e loro applicazione	Monitoraggio	Monitoraggio

Obiettivo	Azione / Strumento	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma			
				2021	2022	2023	2024
AT1.02 Agevolazione dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Definizione di un Accordo aziendale per lo Smart Working (Lavoro Agile L. 81/2017)	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Finalizzazione e applicazione accordo	Monitoraggio	Monitoraggio
	Attivazione di una Piattaforma welfare	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	Già conseguito	-	-	-

Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivo	Azione / Strumento	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma			
				2021	2022	2023	2024
AT2.01 Incremento della presenza femminile nelle posizioni di responsabilità e apicali	Compilazione e diffusione di un documento parallelo al “rapporto di parità” con valutazione di progressione carriere femminili e maschili nei dipartimenti, usando parametri che usa solitamente CPO (FTE, permanenza nelle categorie, etc.)	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Individuazione indicatori	Monitoraggio	Monitoraggio
	Individuazione di criteri comuni per la promozione a specifici ruoli aziendali	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Redazione procedura aziendale	Monitoraggio	Monitoraggio
AT2.02 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere	Adozione di test e prove; Assessment psicoattitudinali e motivazionali da parte della Funzione Risorse Umane			-	Aggiornamento procedure aziendali	Monitoraggio	Monitoraggio

Area Tematica 3 - Equità di genere nei processi di reclutamento e meccanismi di progressione delle carriere

Obiettivo	Azione / Strumento	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma			
				2021	2022	2023	2024
AT3.01 Garanzia di pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative offerte	Monitoraggio sulla tendenziale corrispondenza tra la percentuale dei generi dei candidati (ammissibili) alla selezione e quella delle risorse effettivamente selezionate	Candidati	Tutti i dipendenti	-	Avvio monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio
	Garantire la composizione mista, per genere, delle commissioni esaminatrici, sia per la componente tecnica che per la componente del Personale	Candidati	Tutti i dipendenti	Conseguito a livello delle singole commissioni	Da conseguire per le singole componenti: tecnica e Personale	Monitoraggio	Monitoraggio
	Adozione di test per la prova scritta (non escludibile a prescindere dal numero di candidati ammissibili all'iter di selezione)	Candidati	Tutti i dipendenti	-	Valutazione di possibili modalità di test scritto che non impattino significativamente e sulla durata dei procedimenti	-	-

Obiettivo	Azione / Strumento	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma			
				2021	2022	2023	2024
AT3.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Prevedere nel modulo online di candidatura la possibilità di indicare "preferisco non rispondere" alla domanda Genere	Candidati	Tutti i dipendenti	-	Adozione della nuova policy	Monitoraggio	Monitoraggio
AT3.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio dell'accesso paritario a corsi di formazione e offerta della modalità di fruizione a distanza delle attività formative	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti		Definizione indicatori, avvio monitoraggio	Eventuali azioni correttive (formazione/ sensibilizzazione dei responsabili)	Monitoraggio
	Monitoraggio sulla effettiva parità retributiva tra i generi	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti		In coordinamento con azione AT2.01	Monitoraggio	Monitoraggio

Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca (processo e contenuti della ricerca)

Obiettivo	Azione / Strumento	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma			
				2021	2022	2023	2024
AT4.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti e task di ricerca	Tendere progressivamente ad una percentuale di CP, vCP e capi task donne comparabile con quella delle colleghe coinvolte nelle attività di ricerca	Dipartimenti	Tutti i dipendenti	-	Avvio monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio – Definizione di obiettivi per il triennio RdS successivo
AT4.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative	Garantire un maggior equilibrio di genere nella scelta dei relatori e moderatori negli eventi di divulgazione o disseminazione organizzati da RSE	Dipartimenti	Tutti i dipendenti	-	Avvio monitoraggio	Monitoraggio – Definizione di obiettivi	Monitoraggio sul rispetto degli obiettivi
	Sensibilizzare gli organizzatori di eventi esterni sulla composizione per genere del tavolo / panel	Dipartimenti	Tutti i dipendenti	-	Avvio monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio
	Pubblicazione in evidenza su sito e social media di una dichiarazione dell'azienda sugli impegni adottati	Dipartimenti	Tutti i dipendenti	-	Avvio dell'azione	Monitoraggio	Monitoraggio
	Creazione di una pagina dedicata sul sito aziendale	Dipartimenti	Tutti i dipendenti		Realizzazione	Monitoraggio	Monitoraggio

Area Tematica 5 - Sensibilizzazione sui temi delle Pari Opportunità, della discriminazione e della violenza di genere

Obiettivo	Azione / Strumento	Target diretto	Target indiretto	Cronoprogramma			
				2021	2022	2023	2024
AT5.01 Sensibilizzazione di tutto il personale	Progettazione ed erogazione, di concerto con CPO, di corsi a tutto il personale ed in particolare a responsabili	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Definizione obiettivi e contenuti dei corsi; erogazione a tutto il personale	Formazione per neoassunti	Formazione per neoassunti
	Proposta di integrazione della voce 2.13 del Codice Etico (riallacciandosi direttamente all'Area Tematica 4): "2.13 - Qualità dei processi e dei prodotti di ricerca. [...] RSE indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e disseminazione dei risultati a elevati standard di qualità dei propri processi e prodotti di ricerca, anche promuovendo l'integrazione della dimensione di genere nel processo e nei contenuti della ricerca."	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Revisione Codice Etico	-	-
AT5.01 Sensibilizzazione di tutto il personale	Introduzione di una procedura che consenta la segnalazione / denuncia in forma anonima di episodi / comportamenti subiti e ritenuti offensivi e/o discriminatori	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	-	Realizzazione di uno strumento	Monitoraggio	Monitoraggio

Riferimenti on line

1. European Commission – [Horizon Europe - Work Programme 2021-2022 - General Annexes](#)
2. ENEA – [Piano per la Parità di Genere](#)
3. CNR – [Bilancio di Genere 2021](#)
4. Regione Sardegna – [Gender Equality Plan](#)
5. Università di Bologna – [Piano di uguaglianza di genere 2021-2024](#)
6. Università di Modena e Reggio Emilia – [The EQUAL-IST GEP Implementation at the University of Modena and Reggio Emilia](#)
7. Università degli Studi di Padova – [Rapporto di Sostenibilità 2019 2020](#)
8. Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria – [Piano di Eguaglianza di Genere per il triennio 2021-2023](#)
9. Università degli Studi di Salerno – [Gender Equality Plan](#)