

GENDER EQUALITY PLAN 2025-2027

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. I REQUISITI DEL GEP	4
3. L'ANALISI DEL CONTESTO	5
3.1. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	5
3.2. IL PERSONALE DIPENDENTE	9
4. LE AREE DI INTERVENTO	11
4.1. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	11
4.2. UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI.....	17
4.3. UGUAGLIANZA DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA	18
4.4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELL'ATTIVITA' DI INDAGINE STATISTICA.....	18
4.5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, LE MOLESTIE E IL SESSISMO	19

1. INTRODUZIONE

Nell'ambiente di lavoro da sempre le donne subiscono il precariato più degli uomini, sono pagate meno, faticano a vedere riconosciuto il proprio contributo, fanno carriera più lentamente e raggiungono difficilmente posizioni apicali. La persistenza di tale situazione di squilibrio ha destato l'attenzione dell'Unione Europea (UE) che ormai da tempo ha adottato un'ampia strategia per il raggiungimento della parità di genere. In particolare, la lotta alla violenza di genere e agli stereotipi sessisti, l'eliminazione del divario di genere e retributivo nel mercato del lavoro nonché il raggiungimento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali sono i principali obiettivi fissati dall'UE, che la stessa intende perseguire entro il 2025.

In quest'ottica strategica, la Commissione Europea indica l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) quale requisito obbligatorio per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca e innovazione Horizon Europe 2021-2027 (*Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation 2021-2027*). La volontà della Commissione Europea è motivare enti, università e centri di ricerca ad operare un cambiamento strutturale a favore della parità di genere e a promuoverlo all'interno e all'esterno della propria organizzazione, a tal fine dotandosi di un GEP. Il GEP sarebbe quindi un documento progettuale e programmatico che delinea una serie di azioni e di iniziative chiare, concrete e misurabili attraverso cui la singola organizzazione si impegna sistematicamente a combattere discriminazioni, disuguaglianze e disparità sul posto di lavoro e a creare un ambiente fondato sull'equità e sul rispetto individuale, a prescindere dal sesso di appartenenza.

La redazione del presente GEP da parte del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (di seguito, per brevità, Consorzio) si colloca all'interno di questo contesto, accogliendo e favorendo gli obiettivi di cambiamento strutturale e di promozione della parità di genere. Non solo, l'insieme degli obiettivi e delle azioni a tal fine qui definito non rappresenta semplicemente un passaggio necessario per la partecipazione del Consorzio ai bandi del programma Horizon Europe, ma si inserisce in un percorso già avviato e ormai consolidato del Consorzio: le persone sono da sempre considerate una risorsa fondamentale e indispensabile e gli obiettivi di uguaglianza, partecipazione, non discriminazione e valorizzazione delle risorse umane hanno da tempo caratterizzato la *vision* del Consorzio e riempito di contenuti i suoi principali documenti programmatici e di gestione.

Il presente GEP, quindi, non è un documento isolato, piuttosto riassume i diversi obiettivi finora programmati in svariati documenti, coordinandone finalità e fornendo loro coerenza d'insieme. In questo modo, rafforza e consolida i principi di uguaglianza e valorizzazione del personale. In più, e al contempo, il GEP diventa luogo e attore principale di un processo sistematico volto a monitorare i risultati conseguiti e a valutare l'impatto delle azioni programmate, eventualmente correggerle e integrarle. Così facendo, si inserisce pienamente e trasversalmente nella programmazione delle politiche interne, con un raggio d'azione e confini più ampi della sola gestione del personale, con l'intento di garantire una maggiore trasparenza, efficacia ed equità delle azioni intraprese.

Inoltre, negli ultimi anni il Consorzio ha intrapreso anche un'attività di collaborazione con le università e le scuole per portare l'attenzione degli studenti su questi temi, favorendo discussioni, incontri e documenti sul *gender gap* nello studio e nel lavoro. Il presente GEP rende conto di queste attività e si impegna a proseguirle nel futuro.

Il progetto di adozione del GEP da parte del Consorzio si è realizzato in due fasi. Nella prima fase si è analizzato il contesto in cui il Consorzio opera tramite lo studio di documenti quali statuto, regolamenti e verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei consorziati. Ciò con l'obiettivo di raccogliere informazioni e descrivere lo stato dell'arte rispetto ad ognuna delle tematiche raccomandate per la stesura del GEP dalla stessa Commissione Europea, di seguito elencate:

1. Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione;

2. Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nell'avanzamento di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nell'attività di indagine statistica;
5. Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

A valle dell'analisi di contesto in ottica di genere, si è passati, con la seconda fase, alla stesura del documento con l'obiettivo di descrivere lo stato dell'arte sulle tematiche approfondite, sviluppare considerazioni e definire obiettivi, azioni e target per il miglioramento in ognuna delle suddette aree di intervento. Questa seconda fase è stata accompagnata dalla ricezione di suggerimenti e iniziative pratiche da parte dei soggetti coinvolti e si è conclusa con la validazione del documento da parte del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

Il risultato dell'intero processo è il presente documento, il Gender Equality Plan del Consorzio AlmaLaurea, pensato su un arco temporale di tre anni, dal 2025 al 2027. Lo stesso sarà aggiornato sulla base del tracciamento e del progresso degli indicatori di monitoraggio (KPI) individuati in ogni area di intervento. Diventerà quindi un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative del Consorzio, così da confermare la stretta connessione di questo strumento con il più generale processo di programmazione e controllo.

2. I REQUISITI DEL GEP

Nel processo di adozione del GEP sono state seguite le indicazioni fornite dalla Commissione Europea. Questa, infatti, nel definire l'ammissibilità ai finanziamenti Horizon Europe, ha stabilito quattro requisiti obbligatori del GEP, noti anche come i suoi "elementi costitutivi". Pertanto, nel rispetto delle prescrizioni della Commissione Europea, il GEP del Consorzio:

- è un documento pubblico: è firmato dalla Direttrice del Consorzio e presentato al Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione e adozione. Viene pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio, nella sezione dell'Amministrazione Trasparente, comunicato attivamente all'interno e all'esterno del Consorzio ed altresì inviato a mezzo mail istituzionale a tutto il personale e alle parti interessate;
- dispone di risorse dedicate: la Direttrice del Consorzio ha previsto un impegno di risorse sia umane che finanziarie per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio nel tempo del GEP. Tra le risorse umane messe a disposizione è da menzionare, sicuramente, il Gruppo di Lavoro (GdL) che si è occupato della redazione del GEP, dapprima operando un'analisi di contesto e poi definendo obiettivi, azioni e indicatori che favorissero l'uguaglianza di genere. Il citato GdL è coordinato dalla stessa Direttrice del Consorzio, Prof.ssa Marina Timoteo, ed è composto dalla Dott.ssa Eleonora Zerbinati, dell'Ufficio Risorse Umane, dal Dott. Dorel Manitiu, dell'Ufficio Relazioni Internazionali, e dalla Dott.ssa Francesca Mandanici, consulente esterna sul tema. Il GdL resterà sensibile alle tematiche di genere, organizzando incontri formativi e un'attività continuativa di monitoraggio delle azioni e dei risultati conseguiti;
- include la raccolta e il monitoraggio dei dati: il GEP riporta i dati sul personale appositamente disaggregati per genere al fine di descrivere lo *status quo* della situazione di genere. L'analisi di tali dati orienta la definizione di obiettivi, azioni e traguardi che il Consorzio si prefigge di raggiungere. I risultati saranno monitorati sistematicamente sulla base dei prescelti specifici indicatori;
- è sostenuto dalla formazione e dal rafforzamento delle capacità: il GEP prevede attività di sensibilizzazione e promozione dell'uguaglianza di genere nell'intera organizzazione attraverso un'intensa attività di comunicazione e formazione. Favorisce altresì la creazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici e lo sviluppo delle competenze di genere.

Il Consorzio ha seguito con favore le indicazioni della Commissione Europea. Ritiene, infatti, che lo stanziamento di risorse umane e finanziarie, la partecipazione costante degli organi di vertice al processo decisionale e l'approvazione del GEP da parte del Consiglio di Amministrazione assumono il significato di un impegno pubblico, forte e trasparente, nel perseguire uguaglianza, partecipazione, non discriminazione e valorizzazione delle risorse umane.

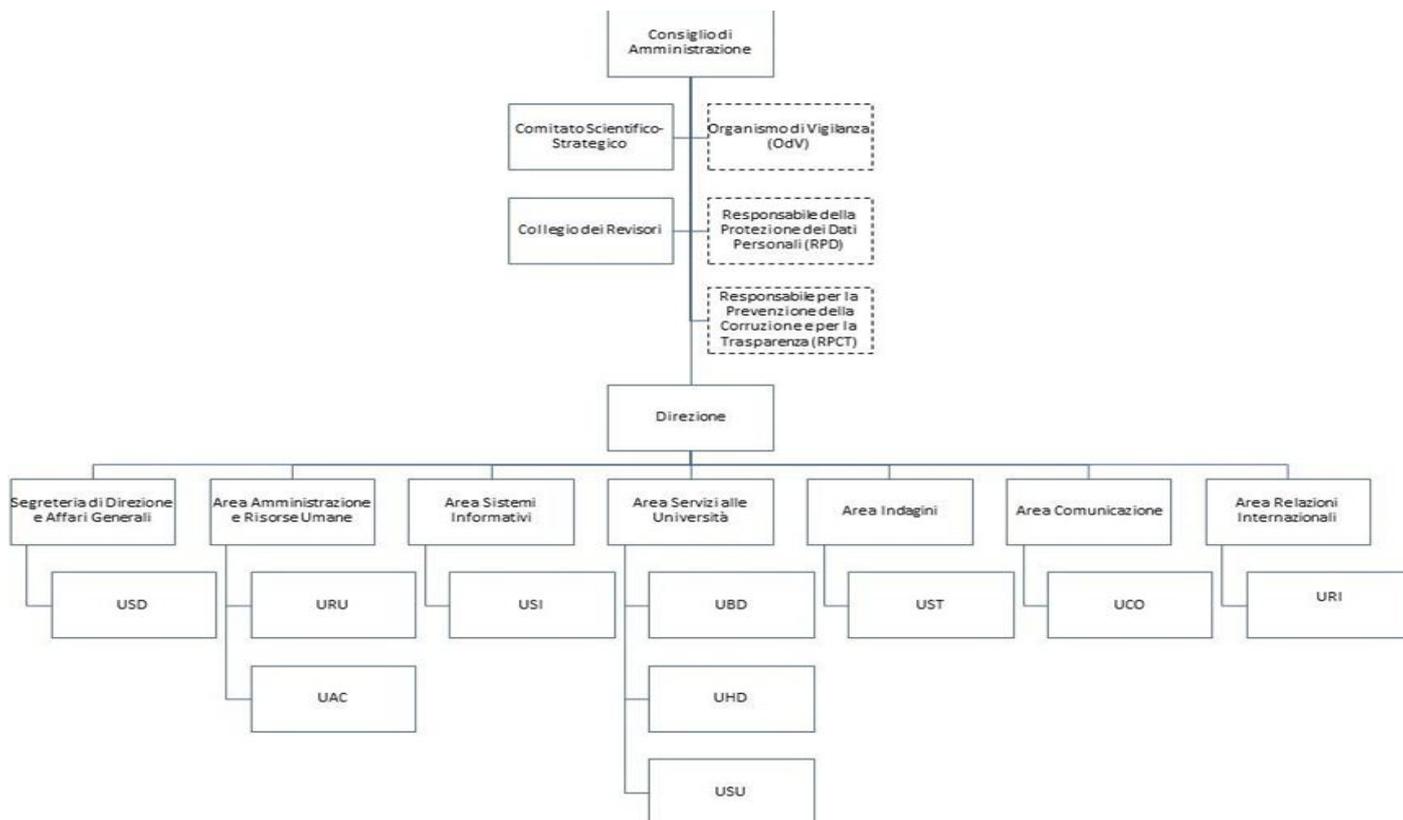
3. L'ANALISI DEL CONTESTO

Il presente GEP è costruito sulla base delle caratteristiche del Consorzio, un ente associativo senza finalità di lucro, che dal 1994 conduce l'attività istituzionale di implementazione e aggiornamento della banca dati e del sistema di informazioni AlmaLaurea. Si occupa, in estrema sintesi, e per quanto qui utile, della raccolta dei dati sul profilo formativo e sulla condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea di laureati, dottori di ricerca e diplomati master degli atenei consorziati e di quelli in convenzione. L'obiettivo è operare un'analisi statistica sia di carattere generale, da mettere a disposizione dei diversi stakeholder di riferimento (in primis gli atenei, il Ministero dell'Università e della Ricerca – MUR – e la vastissima popolazione degli studenti e dei laureati), sia di carattere specifico, volta ad indagare particolari tematiche di interesse concordate volta per volta con gli stessi stakeholder. Non solo, con la collaborazione della società partecipata AlmaLaurea Srl, il Consorzio si occupa di rendere fruibili i *curriculum vitae* dei laureati agli operatori economici, al fine di consentire una più agevole interazione tra domanda e offerta di lavoro.

3.1. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Al fine di perseguire le finalità sopra descritte, il Consorzio AlmaLaurea si è dotato di un modello di governance e di una serie di unità operative come sinteticamente rappresentati nell'organigramma di Figura 1.

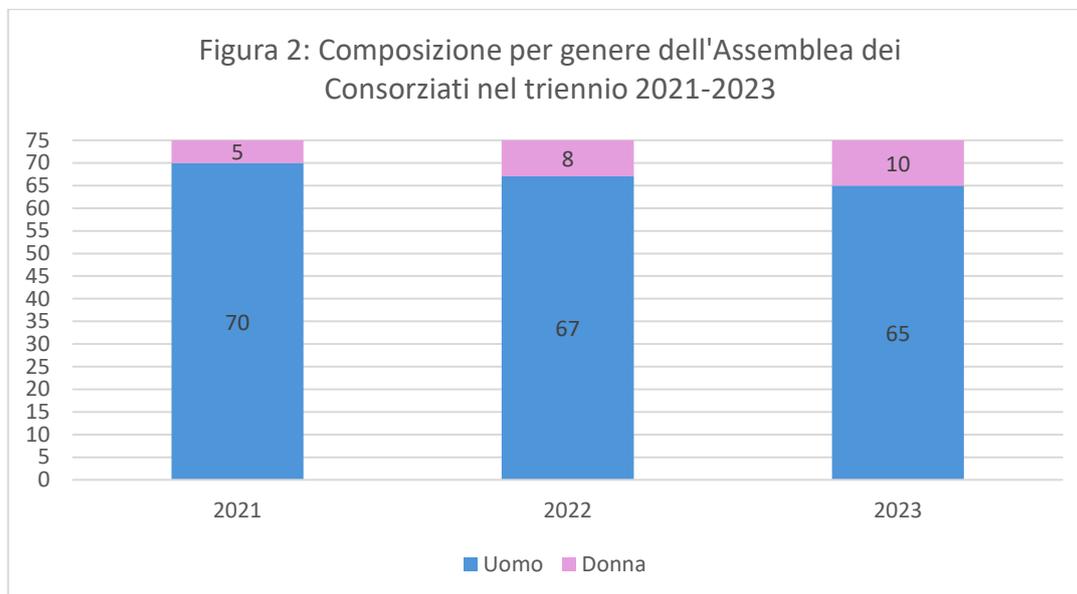
Figura 1: L'organigramma del Consorzio AlmaLaurea



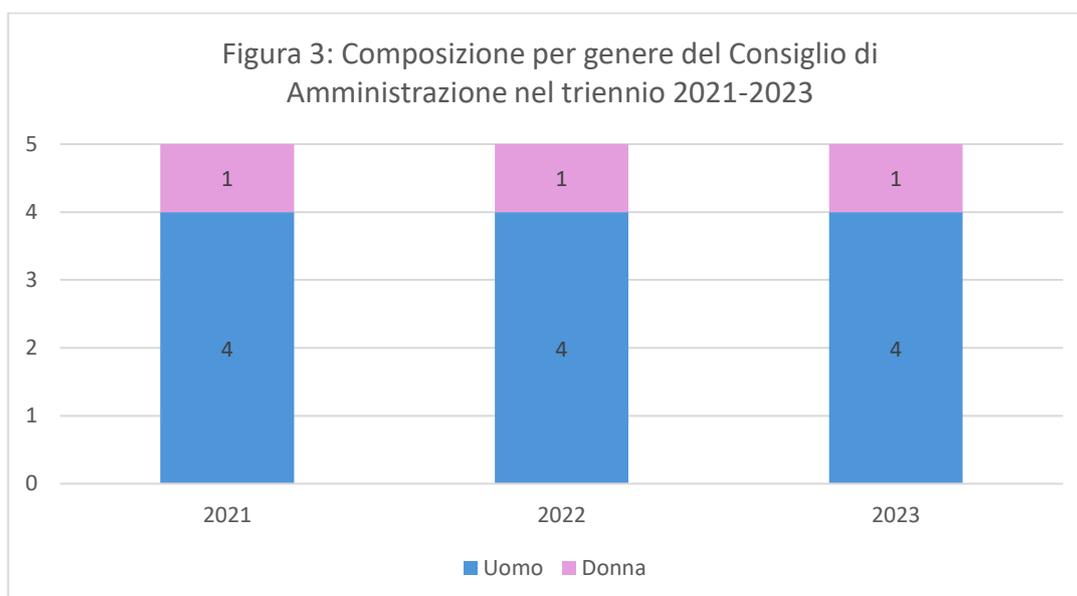
Gli organi di governo sono a carattere elettivo e la loro composizione è normata dallo Statuto.

Essi sono:

- **l'Assemblea dei consorziati**, costituita dai Rettori delle Università aderenti (o dai loro delegati) nonché da un rappresentante del MUR. Nel triennio 2021-2023, si contano 75 membri, la cui composizione per genere è rappresentata nella Figura 2;

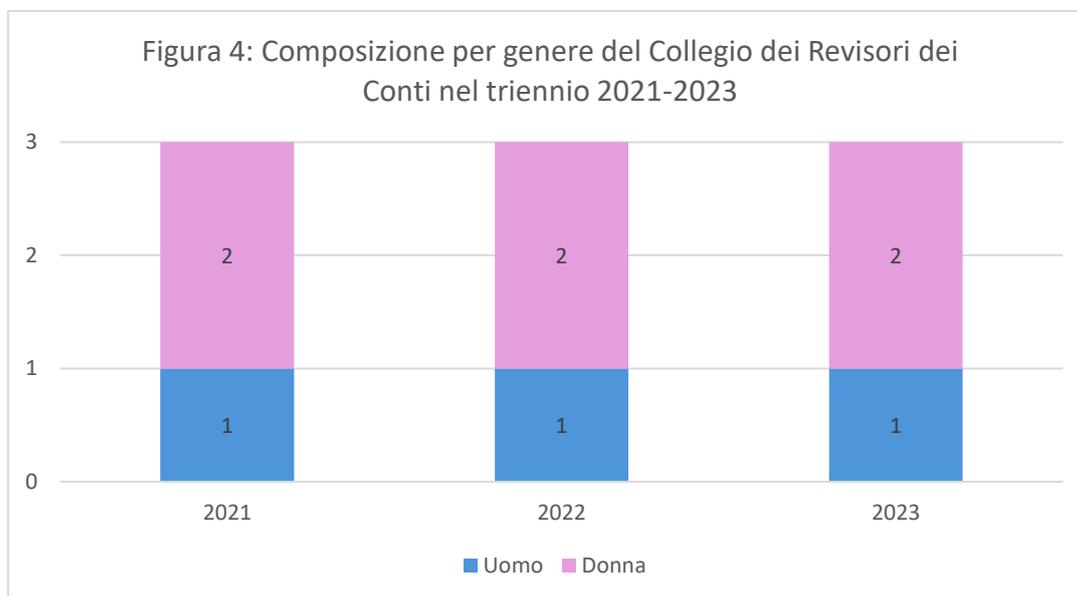


- **il Consiglio di Amministrazione**, composto da cinque membri, compreso il Presidente che lo presiede, di cui uno nominato dal MUR. Nel 2022 è giunto a termine il mandato triennale e tutti i consiglieri in carica nel triennio 2020-2022 sono stati rinnovati fino al 2025. Pertanto, come si evince dalla Figura 3, la composizione di genere non è variata e resterà tale fino al 2025;

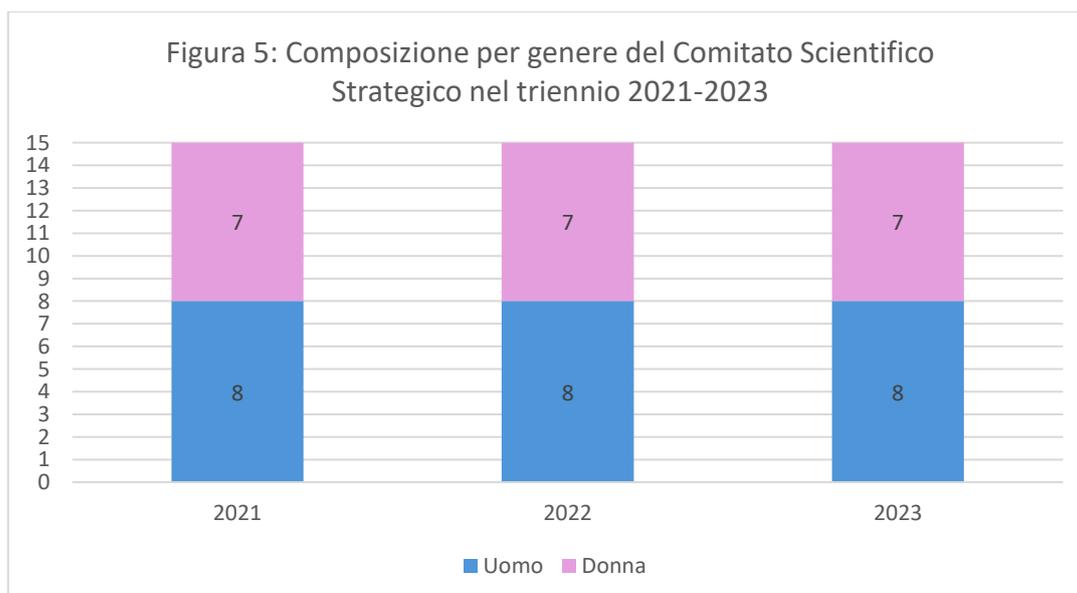


- **il Collegio dei Revisori dei Conti**, composto da tre membri nominati dall'Assemblea dei consorziati, di cui uno scelto tra i Dirigenti del MUR. Come si evince dalla Figura 4, la composizione di genere non

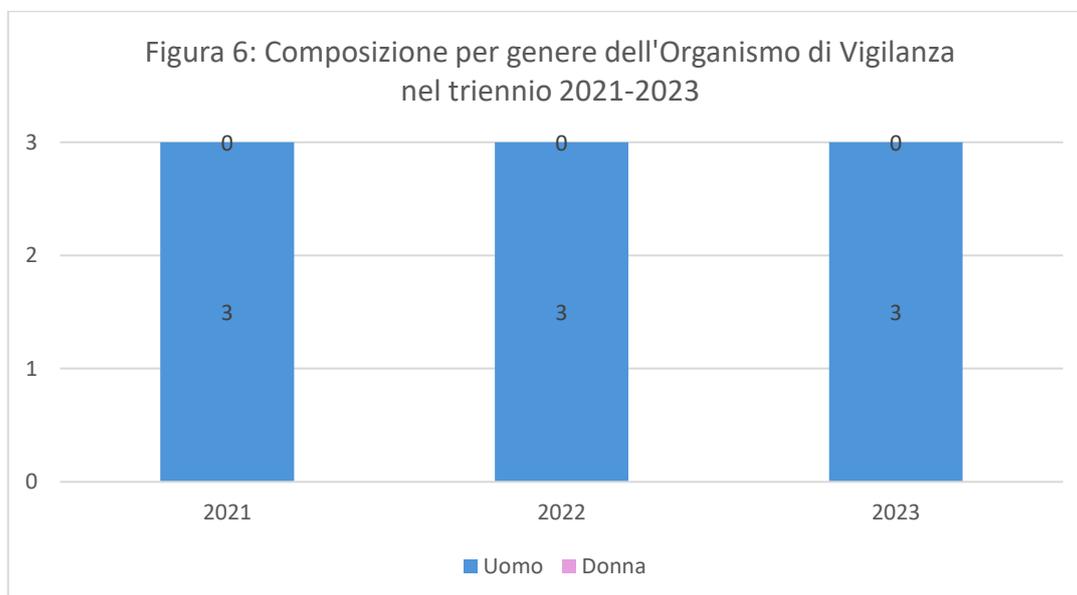
è variata nel triennio in quanto nel 2022, giunto a termine il mandato triennale (2020-2022), due dei tre membri, al termine della procedura di affidamento dell'incarico, sono stati riconfermati e il membro scelto tra i Dirigenti del MUR, pur essendo variato, è dello stesso genere maschile del precedente;



- il **Comitato Scientifico-Strategico (CSS)**, composto da un numero minimo di nove e massimo di diciassette membri, nominati dall'Assemblea, di cui uno indicato dal MUR, uno dall'Associazione AlmaDiploma e uno in rappresentanza delle istituzioni dell'Alta Formazione Artistica Musicale (AFAM). I membri del CSS vengono individuati tra studiosi ed esperti negli ambiti di pertinenza delle attività del Consorzio. Come si evince dalla Figura 5, nel triennio 2021-2023 si contano 15 membri e la composizione di genere non è variata. Il CSS nominato per il triennio 2020-2022, infatti, è giunto a fine mandato nel 2022 ma ha lavorato in *prorogatio* fino al 2023;



- l'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, composto da tre membri, di cui un esperto in diritto penale e un esperto in diritto amministrativo, selezionati mediante una procedura di affidamento dell'incarico a componenti esterni, e un soggetto, interno al Consorzio, con conoscenza specifica delle attività e dei processi svolti. Il mandato conferito nel settembre 2020 è giunto a termine nel 2023 e tutti i membri sono stati riconfermati, al termine di una nuova procedura di selezione, per un nuovo triennio (2023-2026). Pertanto, la composizione di genere, evidenziata nella Figura 6, non varierà fino al 2026;



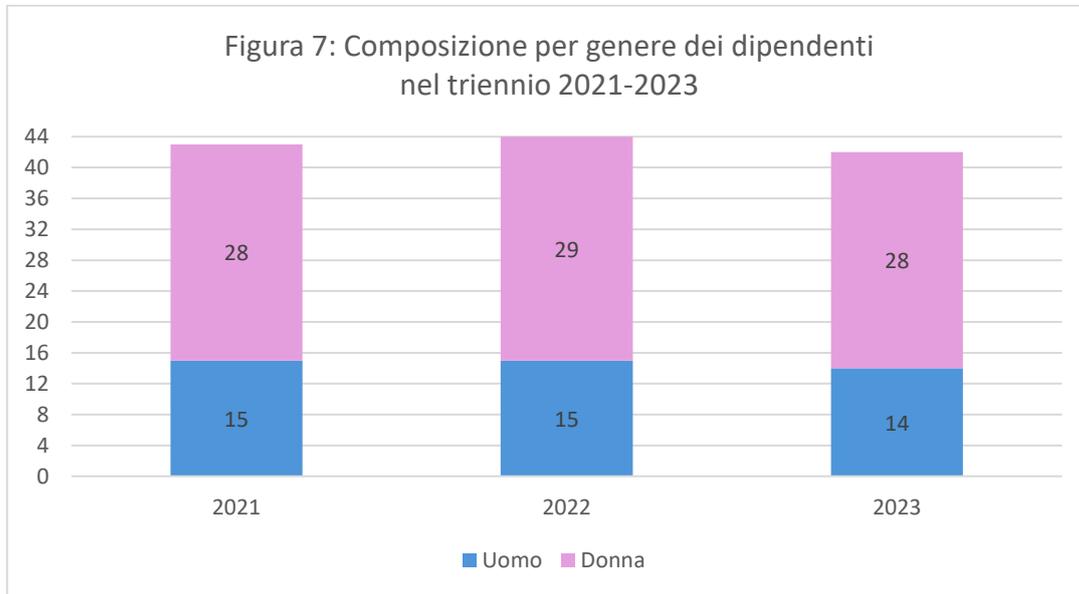
- il **Presidente**, eletto dall'Assemblea dei consorziati, di norma fra i Rettori delle Università aderenti. Dal 2015 il ruolo è ricoperto dal genere maschile, il Prof. Ivano Dionigi;
- il **Direttore**, nominato dal Consiglio di Amministrazione. Dal 2015 il ruolo è ricoperto dal genere femminile, la Prof.ssa Marina Timoteo.

Agli organi di governo del Consorzio si affiancano sette Aree operative che hanno il compito di eseguire i processi aziendali necessari per il corretto funzionamento del Consorzio. Due delle sette aree operative si sviluppano in più Uffici, come elencati di seguito e graficamente rappresentati nell'organigramma di Figura 1:

- Area Segreteria di Direzione e Affari Generali (USD), con 3 unità di personale nel triennio 2021-2023;
- Area Amministrazione e Risorse Umane, con 4 unità di personale nel 2021 e 3 nel 2022 e 2023, suddivise tra l'Ufficio Risorse Umane (URU), con 1 unità di personale, e l'Ufficio Amministrazione e Contabilità (UAC), con 3 unità di personale nel 2021 e 2 nel 2022 e 2023;
- Area Sistemi Informativi (USI), con 8 unità di personale nel 2021, 9 unità di personale nel 2022 e 10 nel 2023;
- Area Servizi alle Università, con 7 unità di personale nel triennio 2021-2023, suddivise tra l'Ufficio Produzione Banca Dati (UBD) con 3 unità di personale, l'Ufficio Assistenza agli Utenti (UHD) con 3 unità di personale, e l'Ufficio Supporto alle Università (USU) con 1 unità di personale;
- Area Indagini e Statistiche (UST), con 15 unità di personale nel 2021, 16 nel 2022 e 13 nel 2023;
- Area Comunicazione (UCO), con 2 unità di personale nel triennio 2021-2023;
- Area Relazioni Internazionali (URI), con 4 unità di personale nel triennio 2021-2023.

3.2. IL PERSONALE DIPENDENTE

I dipendenti dislocati nelle sette Aree operative del Consorzio sono in totale 43 nel 2021, 44 nel 2022 e 42 nel 2023. La loro composizione di genere è raffigurata nella Figura 7, dove si evince una prevalenza e, in proporzione, una leggera crescita del genere femminile rispetto al maschile in ognuno dei tre anni oggetto di analisi. Le donne, infatti, rappresentano il 65,12% del totale della forza lavoro nel 2021, il 65,91% nel 2022 e il 66,67% nel 2023.



Nessuna variazione si è avuta nel triennio relativamente alle figure apicali, rappresentate da 1 dirigente di genere maschile (Ing. Alberto Leone) e da 1 quadro di genere femminile (Dott.ssa Silvia Ghiselli). Gli altri dipendenti sono impiegati dal 1° al 6° livello.

Come emerge dalla Figura 8, nel 2021 e 2022, 14 dei 15 uomini assunti hanno un contratto a tempo indeterminato, mentre 1 è assunto a tempo determinato. Nel 2023, sono presenti 14 uomini assunti a tempo indeterminato. Relativamente alle donne (Figura 9), nel 2021, delle 28 totali, 26 hanno un contratto a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato. Nel 2022, c'è una donna in più assunta a tempo determinato, mentre nel 2023 le donne tornano ad essere in totale 28 e hanno tutte un contratto a tempo indeterminato.

Figura 8: Le tipologie di contratto a tempo determinato/indeterminato del genere maschile nel triennio 2021-2023

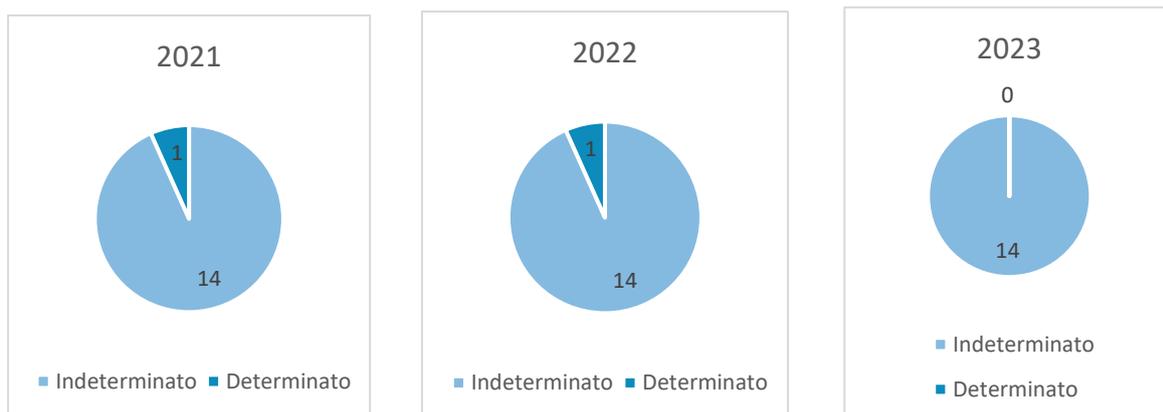


Figura 9: Le tipologie di contratto a tempo determinato/indeterminato del genere femminile nel triennio 2021-2023



Come emerge dalla Figura 10, nel 2021, 12 dei 15 uomini assunti hanno un contratto di lavoro full time, mentre 3 hanno un contratto di lavoro part time. Nel 2022 si incrementa di una unità il numero dei dipendenti con orario di lavoro full time e si decrementa di una unità quello dei part time. Nel 2023, a seguito delle dimissioni di una unità di personale con rapporto di lavoro full time, il genere maschile si riduce a 14 unità di personale totali, con 12 full time e 2 part time. Relativamente alle donne (Figura11), nel 2021, delle 28 totali, 25 hanno un contratto di lavoro full time e 3 part time. Nel 2022, c'è una donna in più assunta part time, mentre nel 2023 c'è una donna in meno full time.

Figura 10: Le tipologie di contratto full time/part time del genere maschile nel triennio 2021-2023

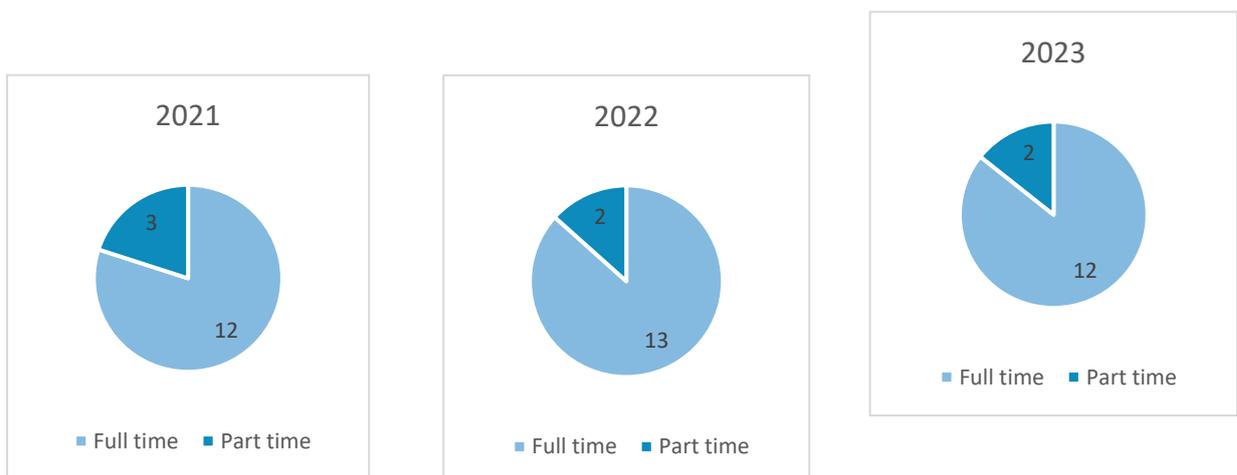
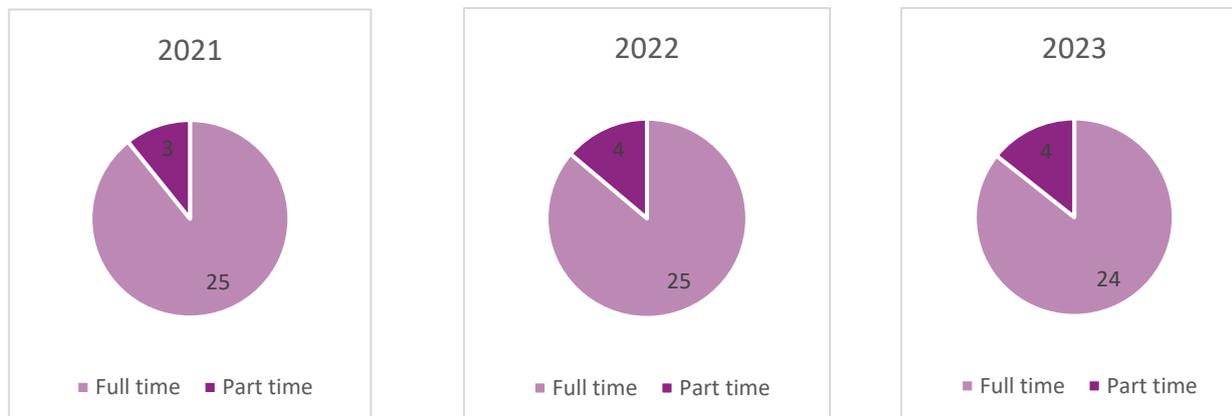


Figura 11: Le tipologie di contratto full time/part time del genere femminile nel triennio 2021-2023



4. LE AREE DI INTERVENTO

La natura e la *mission* del Consorzio non possono prescindere dai basilari principi del buon andamento e dell'imparzialità dell'attività amministrativa, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, della privacy nell'utilizzo dei dati personali raccolti e, fra tanti altri, quello della valorizzazione delle risorse umane, da sempre caro al Consorzio. L'attenzione loro dedicata va ben oltre l'adempimento degli obblighi normativi, come quelli sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per abbracciare obiettivi di soddisfazione lavorativa, crescita personale e professionale, benessere organizzativo e individuale nonché coinvolgimento di tutto il personale negli obiettivi definiti.

La prospettiva di genere si inserisce quindi in un contesto molto favorevole all'ascolto e alla soddisfazione dei bisogni del dipendente e integra, completandole, le attuali politiche rivolte indistintamente a tutto il personale del Consorzio. L'auspicio è che anche le attuali politiche, grazie alle esternalità positive che si creerebbero con le nuove iniziative di genere, contribuiscano indirettamente al benessere delle donne, salvaguardandole e diffondendo la cultura di genere e delle pari opportunità in tutta l'organizzazione.

Le iniziative già adottate e le nuove azioni proposte sono di seguito raccolte nelle 5 aree di intervento sopra elencate, come raccomandato dalla Commissione Europea. Per ogni area di intervento sono individuati:

- gli obiettivi e le azioni necessarie per raggiungerli,
- i target diretti e indiretti delle azioni,
- i responsabili che avranno il compito di implementare e monitorare le azioni,
- l'output atteso e gli indicatori per la valutazione dei risultati,
- le tempistiche di attuazione delle azioni,
- la relazione con i Goals dell'Agenda ONU 2030.

4.1. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Questa area di intervento raggruppa tutte le politiche finora adottate dal Consorzio e i nuovi obiettivi programmati per il triennio 2025-2027 al fine di garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro in equilibrio con la vita privata.

La flessibilità degli orari di lavoro, il lavoro agile, il premio di risultato, il welfare aziendale e, non ultimo, il buono pasto per ogni giorno lavorato sono soluzioni già implementate all'interno del Consorzio e apprezzate

da parte dei dipendenti. Si perseguiranno pertanto anche nel prossimo triennio, con maggiore attenzione alla salvaguardia della parità di genere.

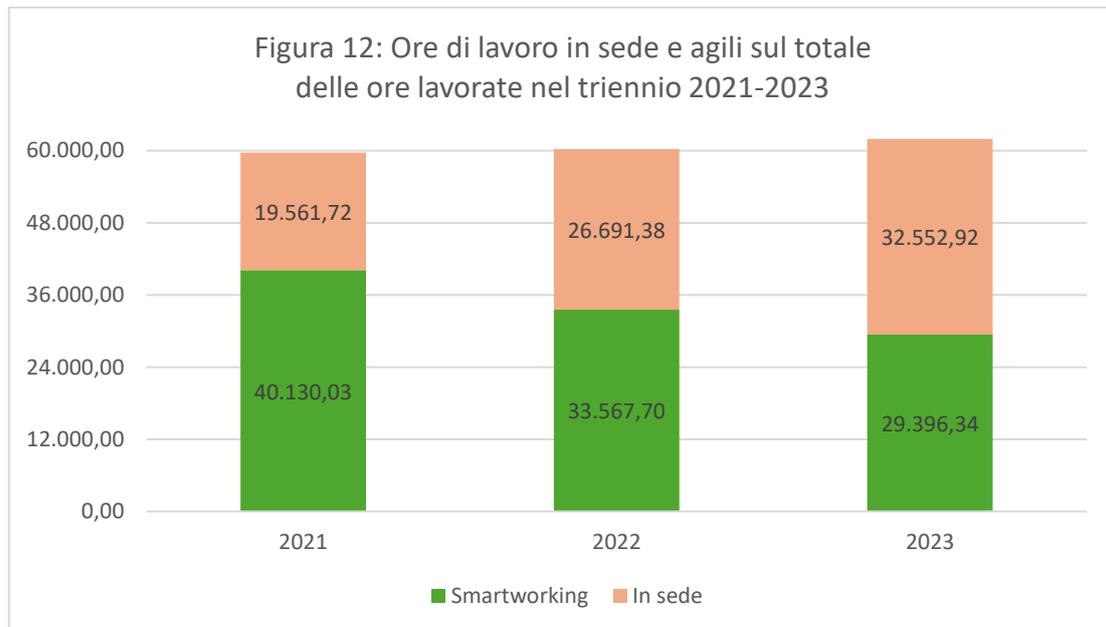
Tra le cause dello stress lavorativo c'è il rispetto degli orari di lavoro, delle riunioni nonché delle scadenze. Lo stress può aumentare in particolari momenti della vita del lavoratore, specialmente in occasione della maternità/paternità, per tutta la serie di impegni che riempiono la vita familiare, soprattutto delle donne. In questi casi, la programmazione di riunioni ed attività può essere discriminatoria laddove si indichino fasce orarie come, ad esempio, la mattina presto e il pomeriggio inoltrato oppure quando coincidano con scadenze di lavoro già fissate, richiedendo una maggiore permanenza a lavoro.

Se la flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, è lo strumento finora adottato per promuovere il benessere lavorativo della generalità dei dipendenti, l'ascolto delle specifiche esigenze orarie dei lavoratori con figli in età compresa tra 0 e 10 anni, o con altri particolari impegni familiari, permetterebbe di meglio tutelare l'infanzia e la genitorialità. Da qui, l'azione volta a definire una calendarizzazione *family friendly* delle riunioni e delle attività, come definita nella Tabella 1 che segue.

Tabella 1: Obiettivo 1, Azione A

OBIETTIVO: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	
AZIONE	Ascolto e tutela delle esigenze dei lavoratori con figli in età compresa tra 0 e 10 anni o con altri particolari impegni familiari, anche e soprattutto nel fissare orari e tempi di riunioni e lavori nonché scadenze
TARGET DIRETTO	Lavoratori con figli in età compresa tra 0 e 10 anni
TARGET INDIRETTO	Famiglie dei lavoratori in età compresa tra 0 e 10 anni
RESPONSABILI	Direttrice, Dirigente, Responsabili delle Aree Operative
OUTPUT	Calendarizzazione di riunioni, lavori e scadenze <i>family friendly</i>
INDICATORI	Partecipazione alle riunioni e ai lavori e rispetto delle scadenze. Mancanza di segnalazioni di insoddisfazione da parte dei lavoratori con figli in età compresa tra 0 e 10 anni o con altri particolari impegni familiari
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities

In Consorzio, la possibilità di usufruire del lavoro agile era presente ancor prima della pandemia Covid 2019 e dei protocolli anticontagio a mano a mano adottati per farvi fronte. Durante la pandemia, il ricorso al lavoro agile per tutti i dipendenti è stato necessario pena l'interruzione delle attività. Come emerge dalla Figura 12, con lo scemare della pandemia, le ore agili rispetto al totale delle ore lavorate si sono ridotte progressivamente, passando dal 67,23% del 2021 al 55,71% del 2022 al 47,45% del 2023.

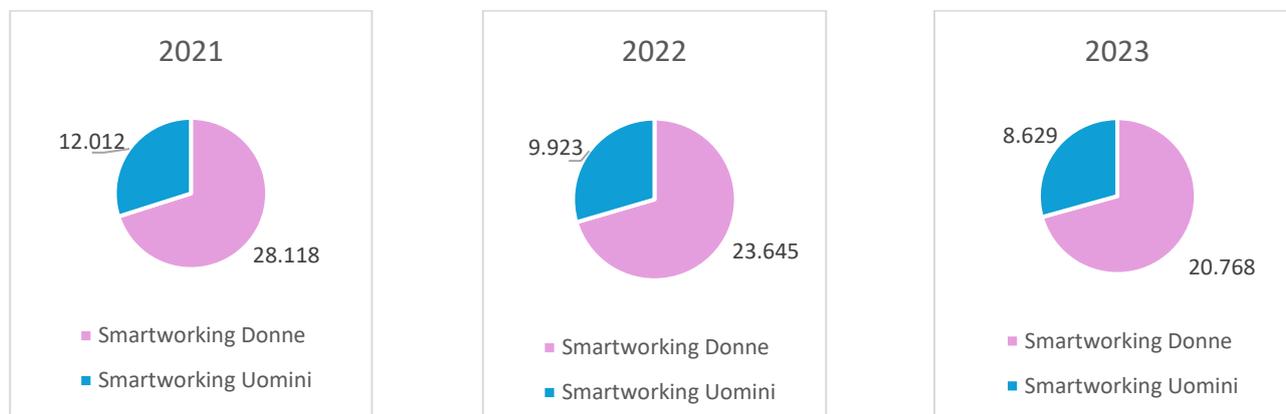


Ancora oggi, vista l'esperienza positiva maturata durante il Covid, il lavoro agile è previsto e sostenuto dal Consorzio. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, ha approvato, nella seduta n. 69 del 5 dicembre 2022, a valere per l'anno 2023, e successivamente nella seduta n. 72 del 4 dicembre 2023, a valere per l'anno 2024, il *Regolamento per l'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile*, proprio per conciliare i tempi di vita privata e lavoro del personale dipendente.

Di tale politica ne beneficiano soprattutto le donne su cui spesso gravano gli impegni familiari. Infatti, se ogni dipendente, in media, nel 2021, ha prestato 933,26 ore in smartworking, le donne, come emerge dalla Figura 13, hanno fatto più ricorso a tale modalità di lavoro rispetto agli uomini, conteggiando mediamente per ognuna 1.004,23 ore agili contro le 800,78 ore degli uomini¹. Nel 2022, su una media di 799,23 ore agili per dipendente, le donne ne hanno usufruito in media di 844,47 mentre gli uomini di 708,76. La media delle ore agili per dipendente si riduce ancora nel 2023 a 668,10 ore, e di fatto le donne ne usufruiscono in media di 716,12 e gli uomini di 575,23.

¹ Le ore agili in media prestate nel 2021 dai dipendenti si calcolano come segue: (40.130,03 ore : 43 dipendenti) = 933,26. Le ore medie effettive prestate dalle donne si calcolano: (28.118,32 ore : 28 donne) = 1.004,23 e quelle degli uomini: (12.011,71 ore : 15 uomini) = 800,78. In modo analogo si procede per gli anni 2022 e 2023.

Figura 13: Ore di lavoro agile per genere nel triennio 2021-2023



Come evidenzia la Tabella 2, l'obiettivo del Consorzio è sostenere la pratica di lavoro agile dotando il lavoratore di strumenti di lavoro (pc, tablet, cuffie, periferiche, ecc.) adeguati allo scopo, fornendogli assistenza tecnica al bisogno, monitorando e migliorando la sicurezza informatica, proteggendo le informazioni digitali, i dispositivi e le risorse personali. In questo ambito, un primo importante passo per favorire i lavoratori è stata la redazione del *Disciplinare per il corretto utilizzo degli strumenti informatici* pubblicato nella intranet aziendale.

Tabella 2: Obiettivo 1, Azione B

OBIETTIVO: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	
AZIONE	Consolidamento delle pratiche di lavoro agile e monitoraggio degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal singolo lavoratore. Controllo periodico della dotazione informatica fornita al lavoratore agile e relativa assistenza tecnica. Monitoraggio della sicurezza e protezione dei dati digitali
TARGET DIRETTO	Lavoratori
TARGET INDIRETTO	Famiglie dei lavoratori, Consorzio, Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Dirigente, Responsabili delle Aree Operative
OUTPUT	Report con indicazione delle ore di lavoro in modalità agile sul totale delle ore lavorate per singolo dipendente, genere e area operativa
INDICATORI	Mancanza di segnalazioni di insoddisfazione da parte dei lavoratori agili
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 9 – Industry, innovation and infrastructure 11 – Sustainable cities and communities

Per incrementare la produttività del personale e incentivare la finalizzazione di tutti i dipendenti agli obiettivi programmati dal Consorzio, è stato istituito, in collaborazione con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, il premio di risultato. L'ultimo accordo, nel triennio oggetto di analisi, è datato 2 maggio 2023 e alla stesura vi hanno partecipato anche le due rappresentanti sindacali del Consorzio (Fichera Monica e Dudko Malgorzata Maria) assistite dalle OO.SS. della Filcams CGIL Bologna e della UILTuCS Bologna ed Emilia. È stata altresì

prevista la possibilità, a scelta dei lavoratori, di ricevere il premio sotto forma di fringe benefits, ovvero attraverso la fornitura di beni e/o la fruizione di servizi inerenti, per esempio, l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, l'educazione e istruzione, il sostegno per familiari anziani e/o non autosufficienti, il trasporto, nonché di servizi ricreativi, rivolti anche ai familiari del lavoratore, inerenti centri estivi, ludoteche, palestre, teatri, musei, mostre, ecc. L'erogazione avviene attraverso il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore o il pagamento diretto dal Consorzio al gestore del servizio scelto. Indipendentemente dalla modalità di erogazione, si tratta di somme che, per il lavoratore, non concorrono alla determinazione del reddito, quindi sono esenti da qualsiasi tipo di tassazione, mentre per il Consorzio non sono oggetto di contribuzione, così azzerando il cuneo fiscale.

La Figura 14 mostra la scelta operata dai lavoratori sulla corresponsione del premio di risultato tra cash e benefits. Mentre nel 2021 i lavoratori hanno diviso il premio al 50% circa tra cash e benefit, nel 2022 e 2023 si nota una netta prevalenza della monetizzazione del premio. Conseguentemente, l'obiettivo per il prossimo futuro è duplice: sia incrementare le convenzioni e i servizi utili al dipendente e alla sua famiglia, per una più ampia varietà di scelta, sia meglio comunicare i vantaggi della sostituzione del premio di risultato in servizi di welfare detassato. Spiegare ai dipendenti i benefici fiscali, che si sostanziano in un incremento del potere di acquisto delle loro retribuzioni, e dimostrare che il loro accesso a servizi e prestazioni avverrebbe a condizioni agevolate e presso fornitori locali certificati potrebbe spronarli alla scelta del premio corrisposto tramite benefit. A questi benefici si aggiungerebbe, per il Consorzio, l'ottimizzazione del costo del lavoro, proprio facendo leva sulla decontribuzione normativamente prevista.

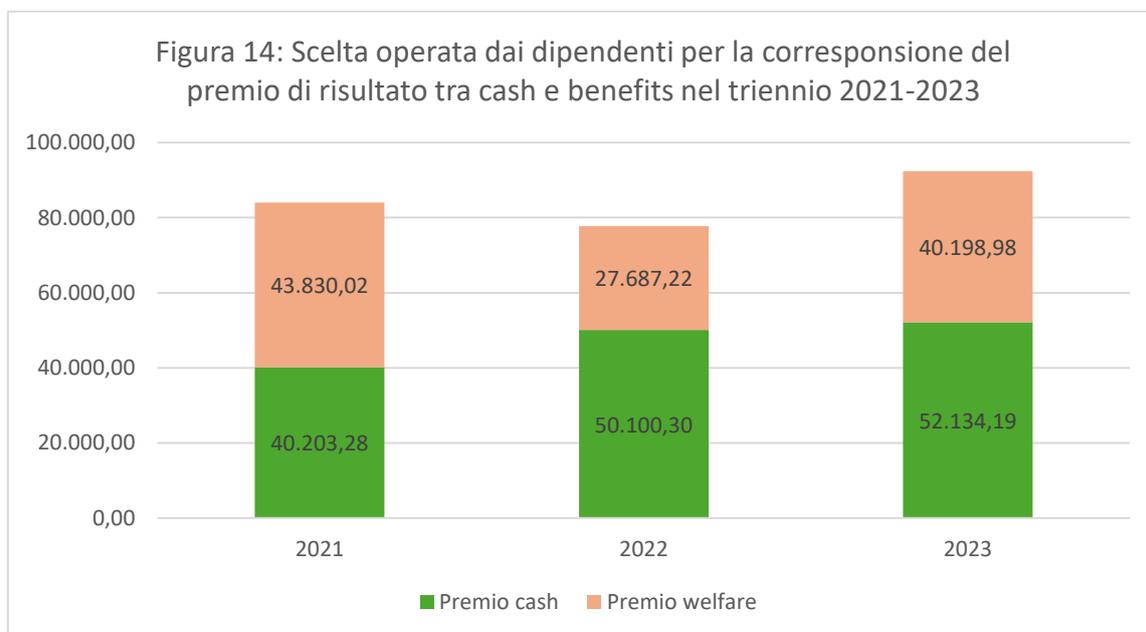


Tabella 3: Obiettivo 1, Azione C

OBIETTIVO: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	
AZIONE	Miglioramento del piano di welfare attraverso l'ampliamento dei servizi utili ai dipendenti e alla sua famiglia, previa individuazione dei servizi più richiesti nonché successivo monitoraggio delle prestazioni ricevute
TARGET DIRETTO	Lavoratori
TARGET INDIRETTO	Famiglie dei lavoratori, Consorzio, Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Ufficio Risorse Umane
OUTPUT	Report con indicazione delle scelte operate dai lavoratori tra premio cash e servizi di welfare e, nell'ambito di questi ultimi, valutazione delle prestazioni ricevute
INDICATORI	Numero di convenzioni siglate con i gestori dei servizi Livello di soddisfazione dei lavoratori per la prestazione ricevuta
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 9 – Industry, innovation and infrastructure 11 – Sustainable cities and communities

Tabella 4: Obiettivo 1, Azione D

OBIETTIVO: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	
AZIONE	Comunicazione e formazione sul welfare aziendale e sui vantaggi della corresponsione del premio di risultato in servizi di welfare per il lavoratore e il datore di lavoro
TARGET DIRETTO	Lavoratori
TARGET INDIRETTO	Famiglie dei lavoratori, Consorzio, Comunità
RESPONSABILI	Direttore, Ufficio Risorse Umane
OUTPUT	Documenti, slide e guide per i lavoratori sull'uso e sui vantaggi del welfare aziendale
INDICATORI	Numero di comunicazioni inviate al personale sul welfare aziendale. Numero di eventi o moduli formativi sul welfare aziendale
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	4 – Quality education 5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities

Anche il buono pasto rientra tra i benefit adottati dal Consorzio per agevolare la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro. In particolare, il Consorzio eroga 2 buoni pasto da 5,16 € per un totale di 10,32 € per ogni giorno di lavoro del dipendente. Nel 2021, il numero dei buoni pasto ordinati è stato di 16.521 e il costo azienda complessivo del buono pasto di 90.999,89 €. Questo rappresenta il 5,37% del costo complessivo del personale dipendente di 1.693.732,24 €. Nel 2022, il numero dei buoni pasto ordinati è stato di 15.932 e il costo azienda del buono pasto è passato a 87.198,91 €, rappresentando il 4,89% del costo del personale di 1.783.577,63 €. Nel 2023, infine, i buoni pasto ordinati sono stati 16.406 e il costo azienda di 89.887,10 €, rappresentando il 5% del costo del personale di 1.796.847,54 €.

Alle azioni fin qui descritte si aggiungono due ulteriori iniziative: l'istituzione della figura del *tutor interno* e il ricorso alle *ferie solidali*.

Il tutor interno ha il compito di facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del dipendente che è rimasto assente per un lungo periodo di tempo per maternità o per altre esigenze proprie e/o familiari. La Tabella 5 che segue ne precisa le caratteristiche.

Tabella 5: Obiettivo 1, Azione E

OBIETTIVO: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	
AZIONE	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale assente per un lungo periodo di tempo
TARGET DIRETTO	Lavoratori
TARGET INDIRETTO	Famiglie dei lavoratori, Comunità
RESPONSABILI	Direttore, Ufficio Risorse Umane, Responsabili delle Aree Operative
OUTPUT	Istituzione della figura del <i>tutor interno</i> che, in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane e il Responsabile della specifica Area Operativa, delinea e accompagna il lavoratore nel percorso di reinserimento
INDICATORI	Livello di soddisfazione del lavoratore reinserito
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	4 – Quality education 5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities

Con l'istituzione delle ferie solidali, o cessione delle ferie, come disciplinate dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015, e normato anche nel Contratto Integrativo Aziendale (CIA) 2022-2024, si permette al dipendente di cedere, a titolo gratuito, i suoi giorni di ferie ad un collega che ne ha bisogno per assistere i figli minori che necessitano di cure particolari. La Tabella 6 ne precisa il contenuto.

Tabella 6: Obiettivo 1, Azione F

OBIETTIVO: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	
AZIONE	Sostegno dei colleghi di lavoro con figli minori che necessitano di cure particolari
TARGET DIRETTO	Lavoratori con figli minori che necessitano di cure particolari
TARGET INDIRETTO	Famiglie dei lavoratori con figli minori che necessitano di cure particolari, Comunità
RESPONSABILI	Direttore, Ufficio Risorse Umane, Responsabili delle Aree Operative
OUTPUT	Istituzione delle <i>ferie solidali</i> come disciplinate dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015
INDICATORI	Numero di ferie solidali per dipendente
TIMELINE	2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities

4.2. UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

Il Consorzio supporta la parità di genere nelle posizioni di vertice e negli organi collegiali decisionali e, a tal fine, si propone di revisionare i regolamenti interni e ogni altro documento per una loro eventuale modifica o integrazione inerente la composizione e la nomina/elezione dei membri. Si potrebbe per esempio prevedere che la posizione sub-apicale sia occupata dal genere non espresso dalla posizione apicale oppure il principio della rotazione del genere nelle posizioni di vertice e negli organi collegiali. La Tabella 7 precisa quanto detto.

Tabella 7: Obiettivo 2, Azione A

OBIETTIVO: UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI	
AZIONE	Revisione dei regolamenti interni e di ogni altro documento per una loro eventuale modifica o integrazione a supporto della parità di genere
TARGET DIRETTO	Organi decisionali di vertice, monocratici e collegiali
TARGET INDIRETTO	Lavoratori, Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Consiglio di Amministrazione
OUTPUT	Equilibrio di genere nella composizione degli organi decisionali
INDICATORI	Numero di documenti revisionati e aggiornati e modifiche effettuate
TIMELINE	2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities

4.3. UGUAGLIANZA DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA

Il Consorzio promuove un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici sia per il reclutamento del personale dipendente, sia per l'affidamento di incarichi professionali nonché di incarichi di studio, di ricerca e di collaborazione ad esperti esterni. A tal fine si propone di revisionare gli attuali regolamenti interni integrando la prospettiva di genere nella composizione della commissione di valutazione dei candidati.

Tabella 8: Obiettivo 3, Azione A

OBIETTIVO: UGUAGLIANZA DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA	
AZIONE	Revisione dei 3 regolamenti interni: <ul style="list-style-type: none"> - Regolamento per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro subordinato, - Regolamento degli acquisti (relativamente all'affidamento di incarichi professionali ad esperti esterni), - Regolamento per l'affidamento di incarichi di studio, di ricerca e di collaborazione ad esperti esterni per l'inserimento della parità di genere nella composizione della commissione di valutazione dei candidati
TARGET DIRETTO	Commissioni valutatrici nelle procedure di reclutamento, Candidati
TARGET INDIRETTO	Lavoratori, Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Consiglio di Amministrazione
OUTPUT	Equilibrio di genere nella composizione delle commissioni valutatrici
INDICATORI	Documenti revisionati e aggiornati
TIMELINE	2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities

4.4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELL'ATTIVITA' DI INDAGINE STATISTICA

Il Consorzio ha già integrato la prospettiva di genere nelle sue attività di elaborazione statistica dei dati producendo report e focus che analizzano le performance, formative e occupazionali, di donne e uomini. Nello specifico, si ricordano i *Focus Gender Gap 2024* e *2023* e il primo Rapporto tematico di genere del 2022

titolato *Laureati e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali*, tutti pubblicati sul sito istituzionale del Consorzio.

La volontà è di proseguire questa strada e la Tabella 9 ne fornisce evidenza.

Tabella 9: Obiettivo 4, Azione A

OBIETTIVO: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELL'ATTIVITA' DI INDAGINE STATISTICA	
AZIONE	Realizzazione di rilevazioni, elaborazioni e indagini statistiche <i>ad hoc</i> sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati e delle laureate, sia in autonomia che in collaborazione con i diversi stakeholder. Loro divulgazione interna ed esterna, tramite convegni e pubblicazione sul sito istituzionale
TARGET DIRETTO	Comunità
TARGET INDIRETTO	Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Ufficio Indagini e Statistiche
OUTPUT	Pubblicazione di documenti che indagano gli equilibri e le performance dei laureati nella prospettiva di genere
INDICATORI	Numero di rapporti e focus realizzati e pubblicati nell'anno sulla prospettiva di genere
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	4 – Quality education 5 – Gender Equality 11 – Sustainable cities and communities 17 – Partnerships for the goals

Nell'ambito della periodica attività di aggiornamento dei questionari sul profilo e sulla condizione occupazionale, il Consorzio prenderà in esame anche la prospettiva delle tematiche *gender sensitive*. Ciò potrà avvenire con il coinvolgimento del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) e anche con il coinvolgimento del Comitato Scientifico-Strategico. Tutto ciò con l'obiettivo di promuovere all'esterno, e nello specifico tra i neo-laureati, diplomati e dottori di ricerca, la cultura di genere, come meglio dettaglia la Tabella 10.

Tabella 10: Obiettivo 4, Azione B

OBIETTIVO: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELL'ATTIVITA' DI INDAGINE STATISTICA	
AZIONE	Revisione dei questionari <i>AlmaLaurea</i> con riferimento alle tematiche <i>gender sensitive</i>
TARGET DIRETTO	Laureati/Diplomati/Dottori di ricerca degli atenei consorziati e convenzionati
TARGET INDIRETTO	Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Ufficio Indagini e Statistiche, RPD, Comitato Scientifico-Strategico
OUTPUT	Questionari revisionati in ottica della parità di genere
INDICATORI	Numero di modifiche/integrazioni sul genere apportate ai questionari
TIMELINE	2026, 2027
SDGs	4 – Quality education 5 – Gender Equality 11 – Sustainable cities and communities

4.5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, LE MOLESTIE E IL SESSISMO

Il Consorzio ritiene fondamentale che tutti i dipendenti conoscano il presente documento e siano consapevoli del suo contenuto, condividendo obiettivi, azioni, attori, indicatori e ogni altro elemento posto a presidio della

sua attuazione. A tal fine, il gruppo di lavoro del GEP, con la collaborazione dell'Ufficio Risorse Umane, si impegna a promuovere e organizzare attività di comunicazione e formazione sul GEP e, in generale, a diffondere la cultura dell'equità di genere al proprio interno e nei confronti di tutti i soggetti che operano con il Consorzio. Tale azione è esplicitata nella Tabella 11 che segue.

Tabella 11: Obiettivo 5, Azione A

OBIETTIVO: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, LE MOLESTIE E IL SESSISMO	
AZIONE	Organizzazione di momenti informativi rivolti a tutto il personale per la divulgazione del GEP nonché di eventi tematici per la promozione della cultura di genere tra i lavoratori
TARGET DIRETTO	Lavoratori
TARGET INDIRETTO	Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Gruppo di lavoro del GEP, Ufficio Risorse Umane
OUTPUT	Diffusione del GEP, conoscenza e consapevolezza delle tematiche di genere tra i lavoratori
INDICATORI	Numero di eventi divulgativi del GEP e delle tematiche di genere realizzati nell'anno
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	4 – Quality education 5 – Gender Equality 11 – Sustainable cities and communities

Ormai da tempo il Consorzio ha adottato, nell'ambito e nel rispetto della normativa sul contrasto alla corruzione, una valida procedura per la raccolta e la gestione di eventuali segnalazioni di condotte illecite da parte sia dei dipendenti che di soggetti esterni all'organizzazione. Nell'ambito del contrasto alla violenza di genere, il Consorzio si impegna a valutare la messa in opera di un pari servizio di ascolto e supporto dedicato a tutti i dipendenti vittime di discriminazioni o molestie. Ciò potrà avvenire attraverso, per esempio, la somministrazione di questionari anonimi o l'istituzione di un apposito indirizzo e-mail o di un'apposita cassetta interna della posta dove il personale dipendente può far pervenire eventuali segnalazioni di episodi di disparità, violenza e sessismo. La Tabella 12 ne definisce le caratteristiche.

Tabella 12: Obiettivo 5, Azione B

OBIETTIVO: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, LE MOLESTIE E IL SESSISMO	
AZIONE	Valutazione per la messa in opera di un servizio di ascolto e di supporto dedicato ai dipendenti vittime di episodi di discriminazione, violenza, molestia o sessismo
TARGET DIRETTO	Lavoratori
TARGET INDIRETTO	Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Gruppo di lavoro del GEP, Ufficio Risorse Umane
OUTPUT	Individuazione di una procedura interna per l'ascolto e la gestione di episodi inerenti alla violenza di genere
INDICATORI	Somministrazione di questionari anonimi o istituzione di un apposito indirizzo e-mail o cassetta interna della posta dove ricevere segnalazioni inerenti alla violenza di genere
TIMELINE	2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities

Non ultimo, anche e soprattutto al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere, il Consorzio vuol favorire, tra i dipendenti, come dettagliato nella Tabella 13, l'uso del linguaggio di genere in tutte le forme di comunicazione interna ed esterna e nella modulistica amministrativa.

Tabella 13: Obiettivo 5, Azione C

OBIETTIVO: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, LE MOLESTIE E IL SESSISMO	
AZIONE	Incoraggiare i dipendenti all'uso del linguaggio di genere in tutte le forme di comunicazione interna ed esterna nonché nella modulistica amministrativa
TARGET DIRETTO	Lavoratori
TARGET INDIRETTO	Comunità
RESPONSABILI	Direttrice, Ufficio Risorse Umane, Responsabili delle Aree Operative
OUTPUT	Comunicazioni e modulistica revisionate in ottica di genere
INDICATORI	Mancanza di segnalazioni da parte dei lavoratori o di soggetti esterni all'organizzazione per comunicazioni o modulistica non rispettosi del linguaggio e della parità di genere
TIMELINE	2025, 2026, 2027
SDGs	5 – Gender Equality 8 – Decent work and economic growth 11 – Sustainable cities and communities