	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-24-5200	REV	0
	ARCHIVE	DIHR		
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES	21

TYPE TYPE DETAIL

Management Generale

PROJECT JOB TASK

TITLE

Gender Equality Plan 2025-2027

PREPARED De Angelis Giuseppina DATE 20/01/2025

APPROVED Vecchi Fabrizio (direttore generale) DATE 20/01/2025

AUTHORIZED Blandini Antonio (presidente cira) DATE 20/01/2025


DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE

This Document is uncontrolled when printed. Before use, check the Document System to verify that this is the current version.

Questo documento non è controllato quando viene stampato. Prima dell'uso, controllare il Sistema Documentale per verificare che questa sia la versione corrente.

By The Terms Of The Law In Force On Copyright, The Reproduction, Distribution Or Use Of This Document Without Specific Written Authorization Is Strictly Forbidden

A NORMA DELLE VIGENTI LEGGI SUI DIRITTI DI AUTORE QUESTO DOCUMENTO E' DI PROPRIETA' CIRA E NON POTRA' ESSERE UTILIZZATO, RIPRODOTTO O COMUNICATO TERZI SENZA AUTORIZZAZIONE

 Centro Italiano Ricerche Aerospaziali	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-24-5200	REV	0
	ARCHIVE	DIHR		
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES	21

TITLE:

Gender Equality Plan 2025-2027

ABSTRACT:

Il Gender Equality Plan è stato redatto dalla Direzione Risorse Umane (dott.ssa G. De Angelis) e dalle rappresentanti del Gruppo di lavoro nominato con CIRA-CIP-22-0055 (ingg. S. Cantoni e N. Favaloro).

AUTHORS: De Angelis Giuseppina

APPROVAL REVIEWERS:

APPROVER:


Vecchi Fabrizio (direttore generale)

Iannone Luca (direttore del personale)

AUTHORIZATION REVIEWERS:

AUTHORIZER:

Blandini Antonio (presidente cira)

 Centro Italiano Ricerche Aerospaziali	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-24-5200	REV 0
	ARCHIVE	DIHR	
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES 21

DISTRIBUTION RECORD:

Indice

1	INTRODUZIONE.....	2
2	SCOPO.....	3
3	GENDER EQUALITY PLAN.....	3
3	BILANCIO DI GENERE	4
4	<i>Distribuzione per genere del personale CIRA.....</i>	5
5	<i>Misure per l'equilibrio tra via lavorativa e vita privata</i>	13
6	<i>Considerazioni Finali.....</i>	16
7	SCHEDE AREE TEMATICHE GENDER EQUALITY PLAN.....	17

INTRODUZIONE

Leaky pipeline, glass door, glass ceiling, sticky floor: ecco le quattro metafore dei “labirinti di cristallo”¹ che caratterizzano i percorsi professionali delle donne specie nei contesti ricerca. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni, il conseguimento di una reale parità di genere si configura ancora oggi come un miraggio. Lo confermano i dati dell’ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2024), dal quale si evince non solo che nessuno dei 146 Paesi presi in considerazione abbia colmato i divari di genere (in quanto il gap si è attestato al 68,5%) ma che per eliminare del tutto le differenze fra uomini e donne nelle varie sfere della vita e della società a livello mondiale ci vorranno 134 anni (a fronte dei 131 necessari lo scorso anno). Se il trend non è rassicurante a livello globale, lo è ancora di meno a livello nazionale se si pensa che l’Italia, in un solo anno ha perso otto posizioni, scivolando dal 79° all’87° posto (con un indice di parità del 70,3%), si è collocata al 96esimo posto al mondo nel tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro, al 95esimo per parità salariale, e addirittura al 102esimo per quanto riguarda la presenza di donne nelle posizioni apicali delle aziende (dirigenti, alti funzionari e legislatori). In Italia le donne continuano a essere significativamente sottorappresentate nelle professioni STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), dove non raggiungono il 30%.

Dai dati che emergono dal Rapporto di quest’anno sembrerebbe quindi che le donne sono ancora svalutate e sottovalutate rispetto agli uomini: il divario di retribuzione tra uomini e donne, il divario nei tassi di occupazione, l’incongruenza tra i dati che provengono dal mondo della formazione che vede le donne protagoniste indiscusse di successi rispetto agli uomini, e quelli che arrivano dal mondo del lavoro², dove non vi sono altrettanti riconoscimenti ci confermano che le donne percorrano dei veri “labirinti di cristallo”: hanno più probabilità degli uomini di abbandonare la carriera (la leaky pipeline, cioè il rubinetto che perde), più probabilità di accedere a posizioni stabili (la glass door, cioè la porta di cristallo), meno probabilità di accedere a posizioni apicali (il glass ceiling, ovvero il soffitto di cristallo)³; più probabilità di essere vittime della segregazione verticale (sticky floor - pavimento appiccicoso)⁴.

Non è un caso quindi che negli ultimi anni si è posta sempre più attenzione per gli interventi a sostegno della parità di genere: il raggiungimento dell’uguaglianza di genere e dell’emancipazione di tutte le donne rappresenta

¹ Il labirinto di cristallo è un’immagine metaforica ideata dalle studiose da Alice Eagly e Linda Carli per descrivere la complessità e la varietà delle sfide che le donne devono affrontare nel loro percorso lavorativo. *Through the Labyrinth 2007*

² Il basso tasso di occupazione femminile (59,0% contro 79,3% per gli uomini) contrasta con i risultati nell’istruzione: secondo l’ultimo Rapporto ISTAT (2023) le donne italiane sono più istruite degli uomini, il 68,0% delle 25-64enni ha almeno un diploma o una qualifica contro il 62,9% degli uomini e coloro in possesso di un titolo terziario raggiungono il 24,9% (18,3% tra gli uomini). Le donne rappresentano la maggioranza anche negli studi post-laurea: rappresentano il 59,3% delle persone iscritte a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master.

³ Nel 2024 la percentuale delle donne in posizioni manageriali in Italia (36%) supera la media dell’Eurozona (35%) (Istat) ma restano elevata le differenze di genere relative al reddito pari a circa il 23% (Istat).

⁴ L’espressione “sticky floor”, conosciuta dalla sociologa Catherine White Berheide nel 1992, indica lo stazionare delle donne nei ruoli più bassi delle organizzazioni, a basso salario e a scarsissima mobilità il che ostacola l’avanzamento professionale.

uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) dell’Agenda 2030. In particolare, l’Obiettivo 5 dell’Agenda 2030 punta alla parità di genere nei diritti e nell’accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.⁵

L’importanza strategica delle azioni relative al superamento del gap di genere è confermata anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e da diversi anni la stessa Commissione Europea è impegnata nella realizzazione di misure specifiche volte a conseguire la parità di genere attraverso l’implementazione di un Piano di Uguaglianza di Genere diventato a partire dal 2022 un requisito indispensabile per l’accesso ai finanziamenti europei, per tutti gli enti di ricerca.

Con l’arrivo del Programma di Finanziamento per la Ricerca e l’Innovazione Horizon Europe (2021-2027), l’Unione Europea ha pubblicato il Work Programme dell’European Research Council (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende accedere ai finanziamenti. Tra i requisiti obbligatori per l’accesso ai nuovi bandi di Horizon Europe vi è la redazione di un Gender Equality Plan (GEP), un documento che individui quelle azioni progettuali e programmatiche necessarie a favorire l’uguaglianza di genere e a colmare i gap tra i generi.

SCOPO

Il presente documento si propone di promuovere l’uguaglianza di genere al CIRA recependo la richiesta della Commissione Europea di dotarsi di un “Gender Equality Plan”. Questo documento è stato redatto dalla Direzione HR con il supporto del Gruppo di Lavoro CIRA su Gender Equality Plan.⁶

GENDER EQUALITY PLAN

Il GEP è un documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni del Centro (2025-27), tracciando le azioni necessarie alla riduzione delle asimmetrie di genere che purtroppo caratterizzano ancora il CIRA.

A gennaio 2022 il CIRA si è dotato di un primo Piano di uguaglianza di genere a cura di un gruppo di lavoro dedicato. Questo primo aggiornamento intende fissare gli obiettivi e le relative azioni per migliorare e rafforzare l’uguaglianza di genere all’interno dell’organizzazione in un’unica visione strategica che aumenti la

⁵ Tra gli obiettivi specifici: porre fine alla violenza di genere, sfidare gli stereotipi di genere, colmare i divari di genere nel mercato del lavoro, raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell’economia, affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere, colmare il divario di assistenza di genere e raggiungere l’equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

⁶ CIRA-CIP-22-0055 Istituzione Gruppi di lavoro GENDER EQUALITY PLAN CIRA

consapevolezza sia dell'esistenza di un gender gap che dell'importanza di un approccio di genere in un settore quale quello della ricerca e sviluppo dove il raggiungimento di livelli di eccellenza passi anche per l'implementazione di strategie volte a attenuare le diseguaglianze.

A partire da questo presupposto, sulla scia delle Aree Tematiche individuate dalla Commissione Europea nel documento Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) del Settembre 2021, sono state identificate le seguenti cinque Aree Tematiche di azione:

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

Per ciascuna di queste cinque Aree Tematiche sono state redatte delle schede sintetiche, nelle quali sono descritte le azioni, gli obiettivi, il personale che si occuperà della loro implementazione oltre al potenziale budget suggerito per la realizzazione di ciascun obiettivo.

Tenendo conto del principio fondamentale *"No Data, No Problem, No Policy"*, la predisposizione articolata del GEP non si è potuta realizzare senza la necessaria raccolta e analisi di dati dettagliati sulla variabile del genere del Centro, la cui sintesi si è concretizzata nel lavoro che segue al paragrafo successivo dedicato al Bilancio di Genere.

BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere si configura come uno strumento fondamentale per l'analisi delle variabili che caratterizzano i divari di genere e per valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate dal GEP, migliorandone i risultati e assestandone le contraddizioni.

Si tratta di una fotografia della situazione esistente che restituisce un quadro delle principali caratteristiche di genere all'interno dei profili e dei percorsi di carriera del personale CIRA e che fornirà la base per le azioni a favore delle politiche di genere. È necessario che il Bilancio di Genere, emesso con cadenza triennale ma oggetto di aggiornamento annuale ai fini delle azioni di monitoraggio del GEP, diventi parte integrante della più ampia programmazione strategica del Centro al fine di rendere più concreto l'obiettivo del pieno raggiungimento delle pari opportunità.

Distribuzione per genere del personale CIRA

Personale analizzato: risorse con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato (dati al 1° novembre 2024)

Alla data del 1° novembre 2024, su un totale di 370 risorse che lavorano al CIRA suddivise in personale di Ricerca, personale Tecnico, personale Amministrativo e personale Dirigente, la componente maschile appare essere sovrarappresentata rispetto a quella femminile: a fronte di 83 dipendenti donne, sono infatti presenti 287 uomini, pari al 78% del totale (Figura 1). Si deve al contempo sottolineare che la componente femminile risulta sostanzialmente invariata nell'ultimo triennio, nel quale si è registrato l'aumento di un solo punto percentuale⁷. Dividendo la popolazione CIRA per tipologia, per livello di inquadramento e poi ruoli di responsabilità per Unità Organizzative di I livello, si ottengono le informazioni contenute nei grafici a seguire, da cui si può notare che:

- la presenza femminile è più marcata nei Ruoli Amministrativi, dove si raggiunge una percentuale del 46%, a fronte del 18% raggiunta per la Ricerca, in linea con la percentuale di donne che frequenta corsi STEM nelle Università italiane (Figura 2);
- nei livelli di inquadramento si evidenzia la presenza di una segregazione verticale, ovvero una maggiore concentrazione di donne nel livello gerarchico inferiore con una presenza femminile che diminuisce spostandosi nei livelli superiori (su 9 Dirigenti il CIRA ha riconosciuto la prima dirigenza ad una donna solo nel 2023 (Figura 3);
- nelle Posizioni di Responsabilità la presenza femminile registra un valore di 5 punti percentuali sul totale e il 24% sul parziale (Figura 4)

⁷ Vd. CIRA-DTS-21-4349 GENDER EQUALITY PLAN CIRA

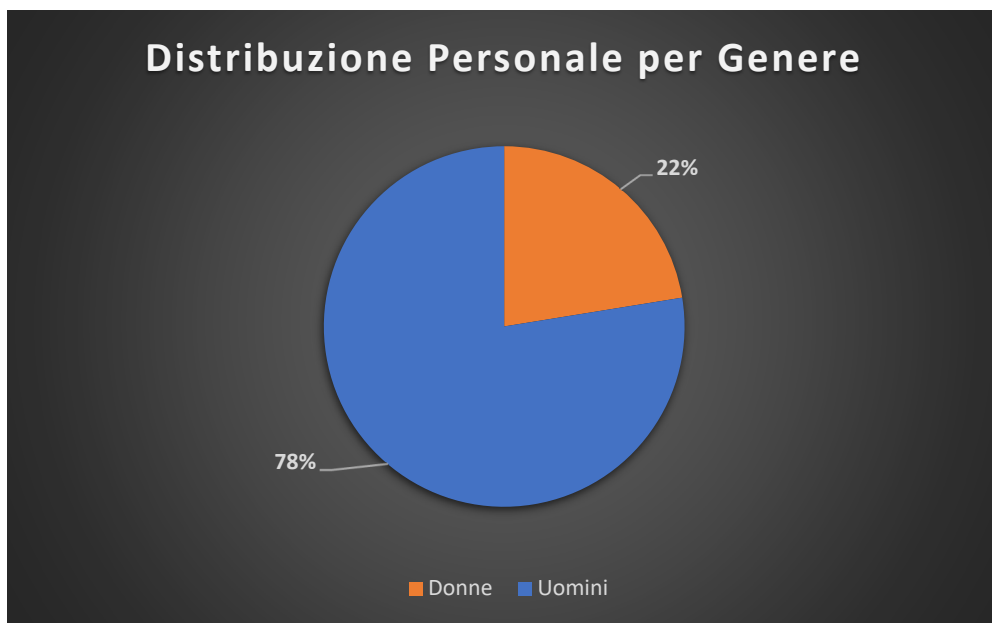


FIGURA 1

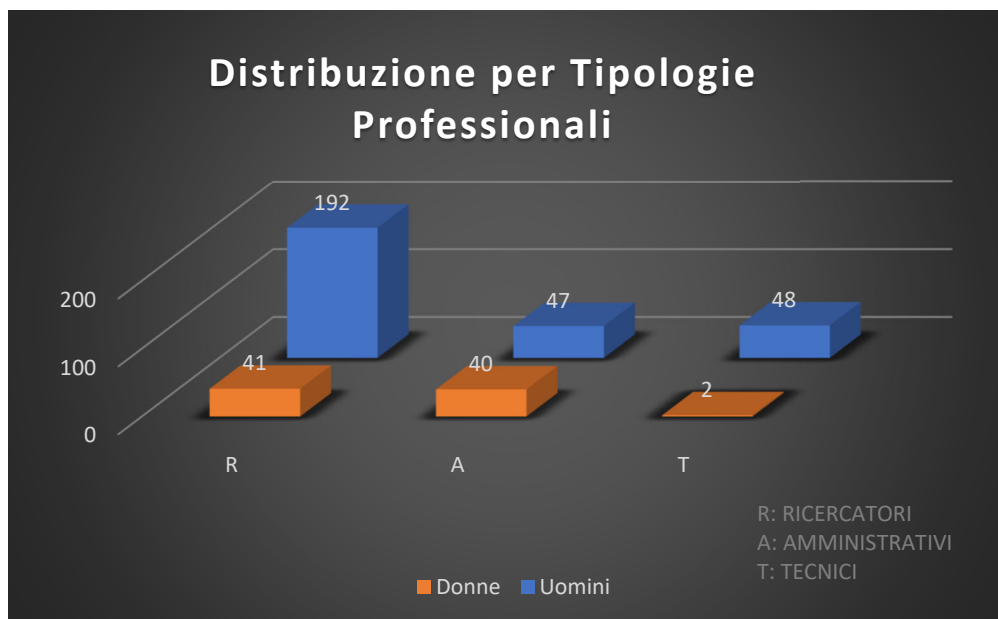


FIGURA 2

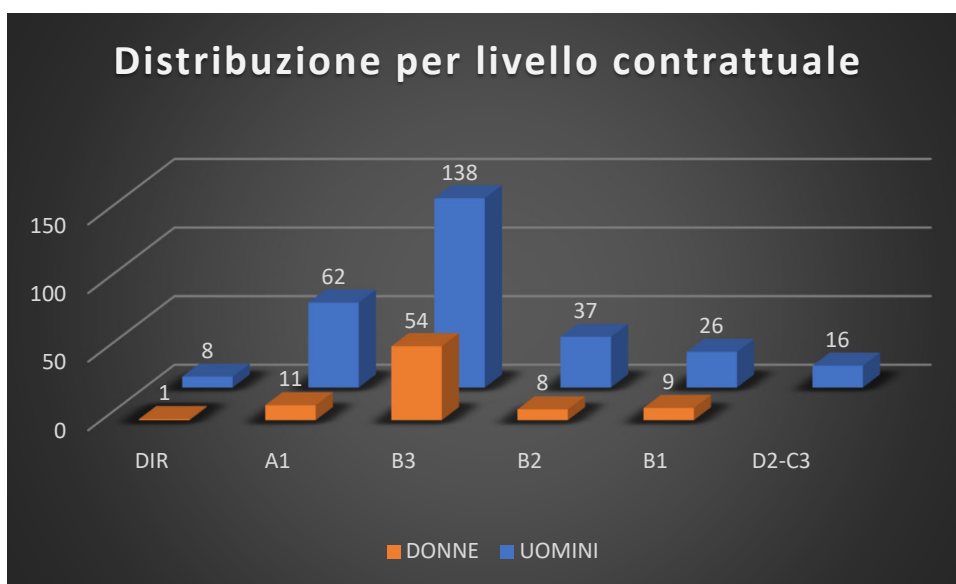


FIGURA 3



FIGURA 4

Per quanto il CIRA sia da sempre impegnato a favore di una politica di genere, garantendo pari opportunità a partire dalla fase di reclutamento, l'attività di ricerca e sviluppo che caratterizza il Centro riflette fortemente del gap di genere che caratterizza l'accesso agli indirizzi formativi delle discipline STEM. Dall'analisi della distribuzione per anno assunzione/genere emerge come, solo nell'ultimo ventennio, sia aumentata la

percentuale di donne assunte, con un impulso più marcato nell'ultimo biennio ma mantenendo sempre una media percentuale pari al 20%. (Figura 5).

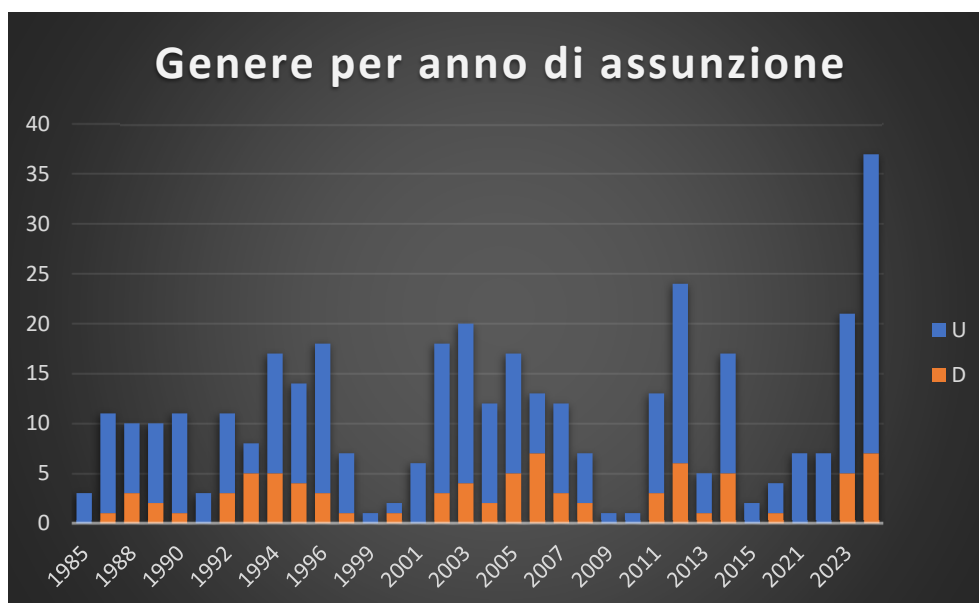


FIGURA 5

Dall'analisi delle variabili anzianità di servizio/livello contrattuale emerge chiaramente che il CIRA riflette la realtà globale e nazionale che vede le donne vittime del meccanismo di segregazione verticale, il cosiddetto sticky floor (pavimento appiccicoso) secondo cui il modello organizzativo determina la loro più ampia permanenza nei livelli più bassi delle organizzazioni, segregandole quindi in posizioni meno remunerative ed ostacolandone l'avanzamento professionale. Dai dati a confronto nella Figure 6 si evince come a parità di anzianità di servizio, specie all'aumentare degli anni di servizio la percentuale di donne in posizioni apicali rispetto a quella degli uomini è nettamente inferiore.

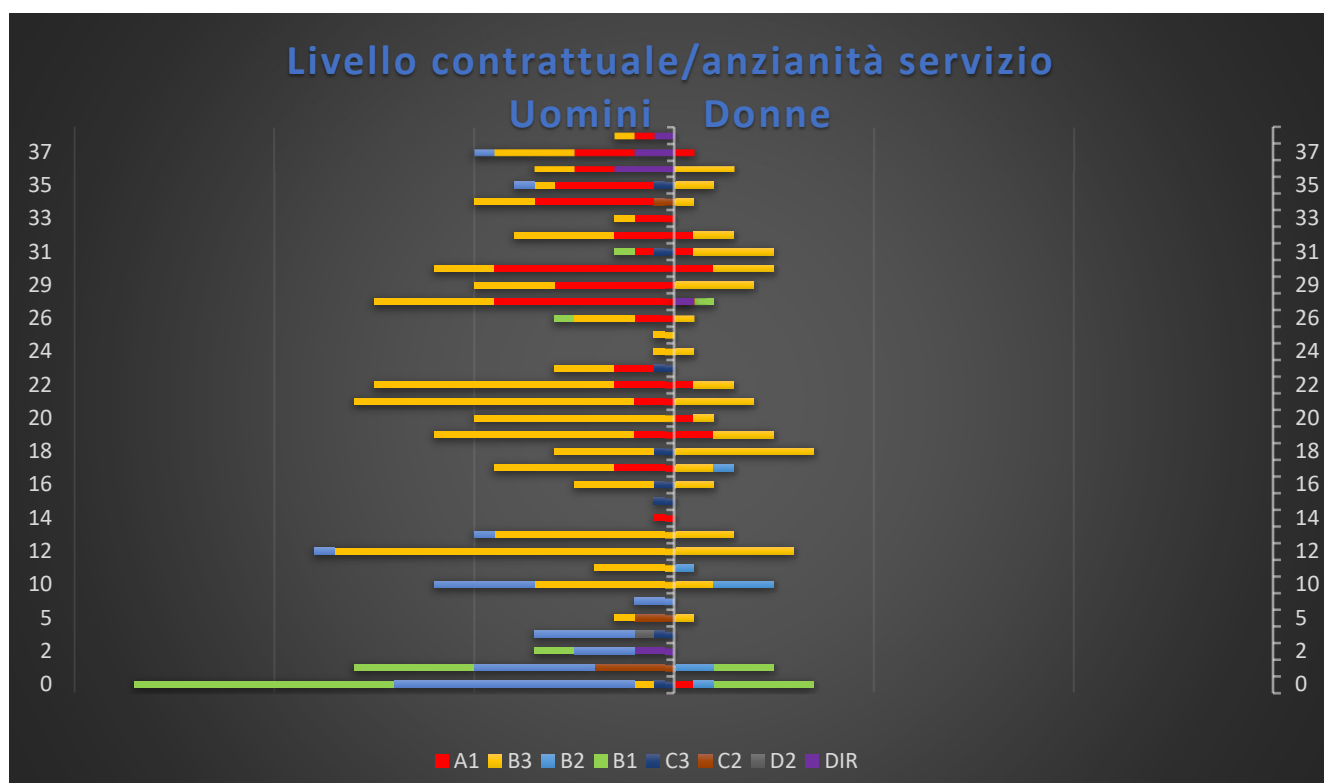


FIGURA 6

Sembra invece più equilibrata la distribuzione della popolazione femminile e maschile rispetto alla variabile dell'Istruzione (Figura 7 e 8), anche rispetto alle diverse famiglie professionali (Figura 9) e ai livelli di inquadramento che caratterizzano il Centro (Figura 10 e Figura 11).

DONNE			UOMINI		
TITOLO DI STUDIO			TITOLO DI STUDIO		
Dottorato di ricerca	28	34%	Dottorato di ricerca	98	35%
Altri indirizzi	1	1%	Tecnico-Scientifico	98	35%
Tecnico-Scientifico	27	33%	Laurea Specialistica	124	44%
Laurea Specialistica	37	45%	Altri indirizzi	7	2%
Altri indirizzi	20	24%	Tecnico-Scientifico	117	41%
Tecnico-Scientifico	17	20%	Laurea Triennale	7	2%
Laurea Triennale	1	1%	Tecnico-Scientifico	7	2%
Tecnico-Scientifico	1	1%	Diploma	53	19%
Diploma	17	20%	Altri indirizzi	5	2%
Altri indirizzi	8	10%	Tecnico-Scientifico	48	17%
Tecnico-Scientifico	9	11%	Totale complessivo	282⁸	100%
Totale complessivo	83	100%			

FIGURA 7

⁸ Per le restanti 5 risorse non conteggiate in tabella il titolo di studio è la licenza media.

Formazione post-laurea	Genere Femminile	Genere Maschile
Dottorato di ricerca con Master di 2° Livello	4	1
Master di 2° livello	6	5
Master di 1° livello	3	4

FIGURA 8

Titoli di Studio	R	A	T
Donne	41	40	2
<i>Altri indirizzi</i>		29	73%
<i>Tecnico-Scientifico</i>	41	100%	11 28% 2 100%
Uomini	192	46	44
<i>Altri indirizzi</i>		10	22% 2 5%
<i>Tecnico-Scientifico</i>	192	100%	36 78% 42 95%

FIGURA 9

Tipo di Studio-Formazione post-laurea	Genere Femminile	Di cui con livello A1	Di cui con livello B3	Di cui con livello B2	Di cui con livello B1
Dottorato di ricerca con Master di 2° Livello	4	2	2		
Dottorato di Ricerca	28	4	15	2	6
Master di 2° livello	6	2	4		
Laurea Specialistica	64	9	39	7	8
Master di 1° livello	3		2		1
Laurea Triennale	1			1	
Diploma di maturità	17	2	15		

FIGURA 10

Tipo di Studio-Formazione post laurea	Genere Maschile	Di cui con livello A1	Di cui con livello B3	Di cui con livello B2	Di cui con livello B1	Di cui con livello C3/C2
Dottorato di ricerca con Master di 2° Livello	1		1			
Dottorato di Ricerca	98	18	62	6	9	
Master di 2° livello	5		3	2		
Laurea Specialistica	222	57	105	22	30	
Master di 1° livello	4	1	2	1		
Laurea Triennale	7	1	2	2		2
Diploma di maturità	53					

FIGURA 11

L'equilibrio dell'inquadramento contrattuale rispetto al più alto titolo di studio non rispecchia affatto quello dei livelli retributivi della popolazione per genere. Analizzando le retribuzioni medie divise per genere, per il personale di ricerca e per il personale amministrativo, riportate nelle tabelle della Figura 12, si può notare che la retribuzione media del personale di ricerca vede una disparità tra donne e uomini, con in media un 4% in più per la popolazione maschile. La percentuale di disuguaglianza sale però al 18% per la media delle retribuzioni del personale appartenente all'amministrazione. Se invece si fa un'analisi delle retribuzioni medie nei diversi livelli, si può vedere che per i livelli B1 e B2, per la categoria di ricercatori e amministrativi il risultato è opposto, ovvero restituisce una retribuzione media maschile che scende dai 2 ai 5 punti percentuali rispetto a quella delle donne. Questo dato apparentemente positivo si spiega ancora una volta con la metafora del pavimento scivoloso ovvero frutto della permanenza più lunga delle donne nell'inquadramento di partenza.

MEDIA RETRIBUZIONE LORDA			MEDIA RETRIBUZIONE LORDA		
	DONNE	UOMINI		DONNE	UOMINI
RICERCATORI	3.495 €	3.644 €	AMMINISTRATIVI	3.584 €	4.211 €
DIR	6.346 €	7.219 €	DIR		8.580 €
A1	4.167 €	4.393 €	A1	4.282 €	4.546 €
B3	3.641 €	3.688 €	B3	3.519 €	3.648 €
B2	2.906 €	2.935 €	B2	3.100 €	2.933 €
B1	2.657 €	2.592 €	B1	2.749 €	
C3		2.363 €	C2		2.786 €

FIGURA 12

Una fotografia più dettagliata sul gender pay gap esplicitativa della disuguaglianza di genere sulla media delle retribuzioni la otteniamo dai grafici a dispersione sull'importo dei superminimi differenziati per livello contrattuale/famiglie professionali e anzianità di servizio (Figura 13,14 e 15). Accertata una media dei superminimi per i livelli contrattuali A1 e B3 più alta di circa 17 punti percentuali per gli uomini rispetto alle donne, dai grafici si evince chiaramente quanto sia molto più ampia la distanza che separa le donne dalla media complessiva e quante più donne rispetto agli uomini, almeno relativamente alle risorse dell'area Amministrativa e per il livello B3, siano sotto la media.

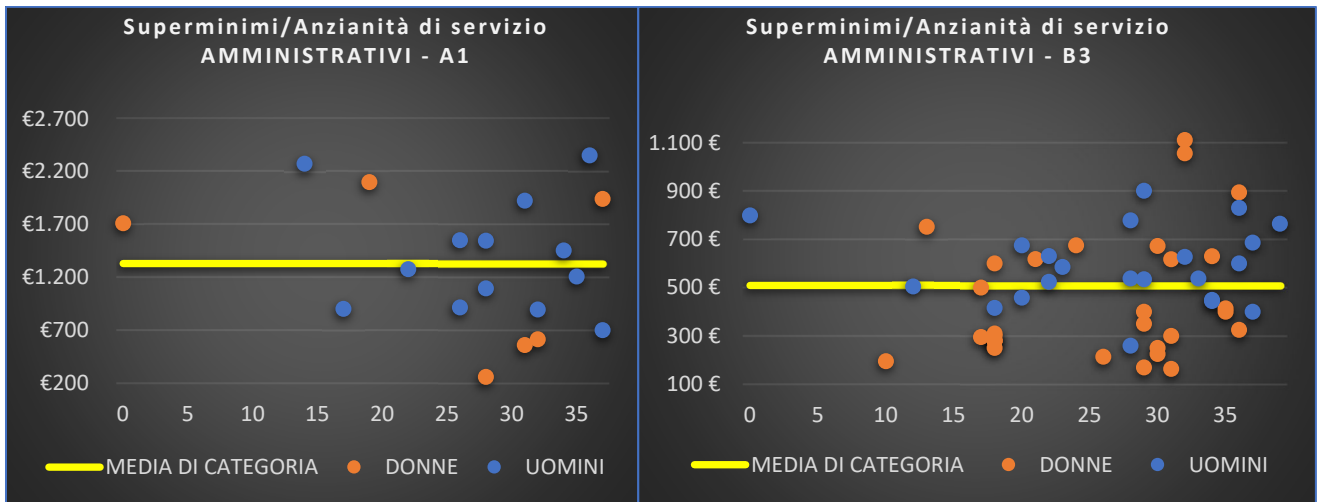


FIGURA 13

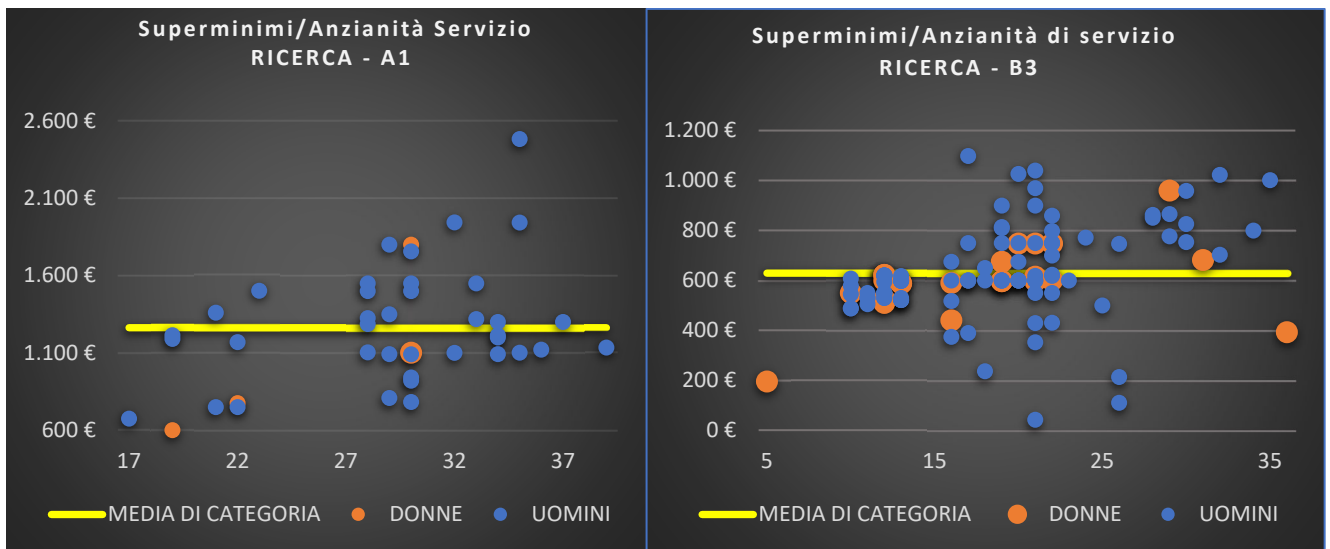


FIGURA 14

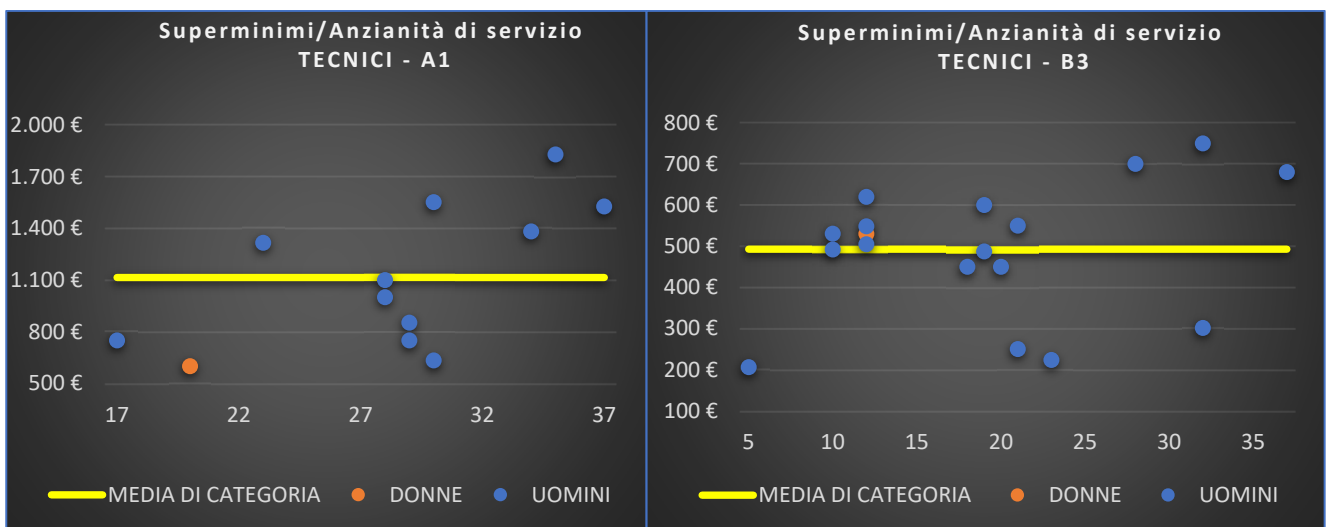


FIGURA 15

Distribuzione per genere degli Organi Societari

Sebbene anche il personale femminile CIRA attraversi il cosiddetto “soffitto di cristallo”, il CIRA in linea con le statistiche di genere europee e nazionali, ha registrato un cambiamento determinante rappresentato dalla presenza delle donne nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale della società. Complici sicuramente le disposizioni introdotte dalla legge 12 luglio 2011, n. 120 e dall’attuario D.P.R. 251/2012 che hanno portato il Centro ad adeguare lo Statuto prevedendo per la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale modalità tali da garantire che il genere femminile ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo.

MISURE PER L'EQUILIBRIO TRA VIA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

Se è certo che gli ostacoli che le donne incontrano nei loro percorsi di carriera sono il frutto diretto delle specifiche esigenze legate alla condizione della femminilità ed in particolare del binomio stereotipato che lega la donna alla sfera della genitorialità e cura della famiglia, è altrettanto vero il Cira ha da sempre favorito il miglior equilibrio tra la vita personale e quella lavorativa, attraverso misure di bilanciamento vita-lavoro che nei fatti si configurano come misure volte alla promozione delle pari opportunità. Complice da un lato la peculiarità del lavoro svolto dal personale CIRA coinvolto prettamente in attività di ricerca e sviluppo e dall’altro la posizione geografica del CIRA con la sua sede “disagiata”, il nostro Centro ha da sempre sostenuto un orientamento a favore di politiche aziendali che tenessero a cuore l’importanza di garantire una certa flessibilità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ciò attraverso gli strumenti già previsti dal CCNL di riferimento ma anche perfettamente integrati attraverso la contrattazione di secondo livello. Il Cira nel corso degli anni ha investito in queste misure con l’obiettivo di migliorare la qualità della vita lavorativa e di raggiungere maggiori risultati di rendimento aziendale in un ambiente di lavoro positivo, capace di attrarre e trattenere talenti. Per il CIRA l’adattamento di queste pratiche risale ai suoi esordi: basti pensare che la prima disposizione relativa alla flessibilità dell’orario di lavoro risale al 1992. Con la sottoscrizione della nuova piattaforma aziendale a dicembre 2023, si è continuato a mantenere fede a questo approccio sempre con l’obiettivo di migliorare la qualità della vita lavorativa e garantire il perfetto bilanciamento tra vita professionale e privata.

Per semplicità di lettura si elencano di seguito l’insieme delle misure attuate dall’azienda in conformità alla Area Tematica “Benessere organizzativo ed Equilibrio vita privata-vita lavorativa”:

Telelavoro e Smart Working: l'introduzione di modalità di lavoro flessibili, come il telelavoro e lo smart working, favoriscono la gestione del tempo e l’equilibrio tra vita privata e lavorativa, offrendo a ai dipendenti la possibilità

di organizzare la propria giornata lavorativa in base ai ritmi/esigenze familiari/personali, migliorando la produttività e riducendo stress e spostamenti.

Il CIRA, in ottemperanza all'Accordo Interconfederale 09.06.2004 per il recepimento dell'Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro concluso il 16 luglio 2002, ha adottato questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa fin dal 2012, e l'ha recepita e riconfermata nei successivi accordi di secondo livello. Il regolamento in vigore prevede due tipologie di telelavoro, a tempo parziale e a tempo pieno la cui concessione da parte dell'azienda in risposta alla richiesta del lavoratore, presuppone la circostanza per la quale il dipendente CIRA si trovi temporaneamente in una condizione di disagio di natura fisica o personale che, per un periodo di tempo limitato, rende difficoltose le usuali modalità lavorative.

Allo stato attuale, vista la sottoscrizione a dicembre 2023 dell'Accordo sullo Smart Working, solo 2 dipendenti su 370 hanno un contratto di telelavoro.

La misura del Telelavoro è incompatibile infatti con quella dello Smart Working, modalità di lavoro questa resasi necessaria in occasione dell'emergenza COVID ma mantenuta e disciplinata successivamente da apposito accordo collettivo secondo il quale:

- l'accesso allo SW è concesso a tutti i dipendenti la cui mansione è compatibile con il lavoro agile, inclusi coloro che svolgono attività parzialmente remotizzabili con priorità a coloro che: abbiano figli fino a 14 anni di età, o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità; risultino fragili, con fragilità certificata dal medico competente; presentino disabilità, o siano caregivers di familiari con disabilità, in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- sono previste fino a un massimo di 18 giorni nel bimestre a scelta del dipendente, da concordare con l'Azienda con la possibilità di frazionare fino ad un massimo 3 giornate in SWO in blocchi di 4 ore e compensare le rimanenti 4 ore con gli altri permessi vigenti in azienda.
- possono essere concesse eccezioni al numero massimo di giornate mensili di Smart Working per coloro i quali, dietro giustificata richiesta, si trovino in particolari situazioni di disagio di natura psicofisica e/o familiare. Ad oggi al CIRA, su un totale di 367 dipendenti, hanno aderito alla misura più del 99% delle risorse di cui circa 21 hanno avuto accesso alla misura dello "SWO esteso" con un numero di giornate aggiuntive che vanno da un minimo di 3 al totale delle giornate lavorabili in un mese.

Nei mesi caratterizzati dall'emergenza flegrea, il CIRA per venire incontro alle esigenze familiari di alcuni dipendenti residenti nella zona colpita dal sisma ha ulteriormente allargato la platea, concedendo a nr. 6 dipendenti giornate aggiuntive di SWO.

Ferie a ore: La possibilità di richiedere ferie in ore, piuttosto che in giorni interi, rappresenta una flessibilità aggiuntiva che consente ai dipendenti di gestire in modo più efficace le loro esigenze personali, promuovendo il benessere e la soddisfazione lavorativa. Al CIRA il meccanismo che consente la fruibilità non solo delle Ferie ma anche dei P.A.R. a ore, risale al 2002 e relativo Accordo integrativo sottoscritto il 26.08.2002.

Flessibilità dell'orario di lavoro: Offrire la possibilità di adattare l'orario di lavoro consente ai dipendenti di organizzare meglio le proprie attività quotidiane, migliorando il loro benessere psicofisico e aumentando il livello di soddisfazione nel contesto lavorativo. Come già accennato, nel 1992 con la sottoscrizione dell'accordo di II livello, al dipendente CIRA è stata concessa la facoltà di usufruire di una fascia d'ingresso flessibile, con recupero al minuto tra le ore 7:30 e le ore 10:00. A questa misura, nel corso del tempo si sono aggiunti ulteriori meccanismi di flessibilità oraria confluiti nella nuova Piattaforma aziendale di cui se ne elencano alcuni a titolo esemplificativo:

- Permesso per visita medica, per 48 ore annue, a slot di 4 o 8 ore non frazionabili.
- Permesso Retribuito di 32 ore annue da fruire ad ore non frazionabili per non più di 6 ore al mese.
- Permesso a recupero compensabile nel mese in corso con le ore di maggiore prestazione.
- Cumulabilità dei permessi parziali con Ferie e/o P.A.R., SWO e con permessi per visita medica.

Permessi e congedi parentali: L'estensione dei permessi e dei congedi parentali oltre i requisiti legali fissa un alto valore di attenzione alle necessità familiari dei lavoratori. Al CIRA le misure a sostegno della genitorialità che, insieme alla flessibilità dell'orario di lavoro e allo SWO, hanno contribuito a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e attento ai bisogni delle proprie si ritrovano già disciplinate nell'accordo di II livello del 2002 e possono essere così sintetizzate:

- Fruizione del congedo parentale su base oraria così come disciplinato dall'accordo CIRA-VER-15-0165 del 18/05/2015;
- 2 giorni di permesso retribuito per nascita dei figli da usufruire entro 30 giorni dalla data del parto;
- 1 giorno di permesso retribuito per ogni giorno di permesso non retribuito usufruito in caso di malattia del figlio fino al compimento dell'ottavo anno;
- 5 giorni lavorativi/anno di permesso non retribuito, in caso di malattia di figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni;
- facoltà di richiedere l'astensione dalla pausa pranzo ai dipendenti genitori di almeno un figlio che non abbia ancora compiuto i 14 anni di età, così come disciplinato dall'accordo CIRA-VER-15-0337 del 10/11/2015 ed estensione di tale facoltà anche ai dipendenti non genitore il cui convivente "more uxorio", o il compagno/la compagna componente d'unione civile, sia genitore di almeno un figlio minore di 14 anni.

Tra le altre misure a sostegno della Genitorialità ritroviamo:

Summer School: il CIRA, nel supportare i propri dipendenti nella conciliazione delle esigenze lavorative e delle necessità familiari, organizza dal 2004 un servizio di Summer School per un periodo non inferiore alle 9 settimane, durante i mesi di chiusura estiva delle scuole i cui costi sono solo parzialmente a carico dei dipendenti. Nel caso di mancata erogazione del servizio, ai genitori di figli fino a 16 anni viene erogato un buono su piattaforma welfare di € 170,00 lordi per ogni figlio.

Asilo Nido: sempre nell’ottica di supportare i propri dipendenti nella conciliazione delle esigenze lavorative e delle necessità familiari, l’Azienda contribuisce ai costi di asilo nido per i figli dei dipendenti di età inferiore ai 3 anni con un contributo mensile di € 120,00 lordi.

CONSIDERAZIONI FINALI

Esaminando i dati del Bilancio di Genere, l’immagine del Centro che ci viene restituita mostra una tendenza positiva nei confronti della parità di genere. Naturalmente la realtà di un Centro di Ricerca come il CIRA riflette ancora il contesto che caratterizza la conformazione attuale della società civile ma il centro non sembra essere troppo lontano dal raggiungimento di quegli obiettivi che contraddistinguono una politica aziendale attenta alla parità di genere. Certo è necessario attuare misure correttive per azzerare il *Gender Pay Gap*, prevedendo in tale ambito un maggior impegno necessario ad eliminare i divari retributivi di genere e garantire pari opportunità di carriera fino alla “conquista” dei ruoli apicali.

Un impegno quest’ultimo che richiede una responsabilità in termini di investimenti economici a cui faccia però da sponda un più ampio cambiamento culturale capace di contrastare gli stereotipi di genere e di sviluppare una cultura aziendale inclusiva, capace di generare innanzitutto una più chiara e concreta consapevolezza della diversità al fine di prevenire ogni forma di discriminazione verso le donne.

Le azioni tracciate nel GEP pongono i presupposti affinché, nel prossimo triennio, questi gaps vengano smorzati. È inoltre evidente che la tutela della parità di genere debba passare innanzitutto per la valorizzazione del personale inteso come “risorse umane”. Da questo punto di vista, nell’ultimo anno, anche nell’ottica di assicurare una più equa politica retributiva, il CIRA ha avviato un complesso processo di mappatura delle competenze con lo scopo di implementare un piano strategico di gestione delle risorse umane che, attraverso una efficace gestione della valutazione delle performance, garantisca una corretta implementazione delle politiche di sviluppo del personale.

Nell’ottica di una più ampia strategia aziendale è fuori di dubbio che la compliance alla parità di genere, rafforzata nel prossimo triennio con l’adozione delle buone pratiche contemplate dal presente Piano potrà configurarsi come elemento strategico per il CIRA e distintivo anche del più articolato sistema di Employer Branding.

SCHEDA AREE TEMATICHE GENDER EQUALITY PLAN

AREA TEMATICA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO / EQUILIBRIO VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA					
Obiettivo	Azione	Owner	CRONOPROGRAMMA		
			2025	2026	2027
Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione ed una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.	AT1-1 Sensibilizzare al rispetto degli orari di lavoro compatibili con la vita privata, mediante invio di comunicazioni aziendali trimestrali per il rispetto degli orari di lavoro	DIGE/DIHR	🎯	🎯	🎯
Analisi delle richieste di assenze per garantire gli impegni genitoriali e/o di cura di persone (minori, anziani, disabili)	AT1-2 Indagine sui ruoli genitoriali e/o di cura all'interno della popolazione CIRA in relazione alla richiesta permessi di lavoro per l'implementazione di azioni correttive	DIHR	🎯	🎯	🎯
Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	AT1-3 Implementazione di convenzioni con enti erogatori di servizi assistenziali e di cura alla persona	DIGE/DIHR		🎯	🎯
	AT1-4 Estensione dei requisiti dello SWO esteso per includere anche il personale che abbia particolari esigenze legate alla genitorialità	DIGE/DIHR	🎯	🎯	🎯

AREA TEMATICA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI					
Obiettivo	Azione	Owner	CRONOPROGRAMMA		
			2025	2026	2027
Promozione dell'equità di genere nelle posizioni apicali del Centro	AT2-1 Analisi della situazione in essere con dettaglio sull' andamento annuale differenziata per genere relativa al personale nelle posizioni di vertice	DIHR	🎯	🎯	🎯
Promozione attiva per il conseguimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	AT2-2 Analisi del punto AT2-1 ed eventuale introduzione a livello procedurale di misure per l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	DIHR		🎯	🎯
	AT2-3 Definizione di obiettivi di bilanciamento nei Piani triennali del Centro	DIGE/DIHR/ BUSN	🎯	🎯	🎯
	AT2-4 Acquisizione della Certificazione della parità di genere di cui alla L. 5 novembre 2021 n. 162	QUAL	🎯		
	AT2-5 Pubblicazione sul sito del CIRA del rapporto annuale dello status dell'equità di genere del personale nelle posizioni apicali	DIHR/CYBR	🎯	🎯	🎯
Promuovere una più ampia attenzione sulla gender equity aumentando la consapevolezza di quanto i bias possano influenzare le decisioni nelle politiche delle progressioni di carriera	AT2-6 Organizzazione di eventi formativi sul gender equity obbligatorio per i Direttori e i Resp.di I linea	DIHR	🎯	🎯	🎯

AREA TEMATICA 3: AREA TEMATICA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA					
Obiettivo	Azione	Owner	CRONOPROGRAMMA		
			2025	2026	2027
Assicurare l'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento	AT3-1 Revisionare la procedura per la nomina delle commissioni assicurandone l'equa composizione	DIHR	🎯		
Analisi annuale, dello stato dell'arte e dell'andamento annuale delle statistiche divise per genere di tutto il personale, a tutti i livelli di carriera.	AT3-2 Aggiornamento annuale Bilancio di Genere	DIHR	🎯	🎯	🎯
Monitoraggio dei dati di partecipazione alle Manifestazione di Interesse rispetto alla variabile genere	AT3-3 Raccolta annuale dei dati di partecipazione alle selezioni per quote di genere	DIHR	🎯	🎯	🎯
Promuovere nelle scuole un programma di promozione delle STEM tenuto da ricercatrici CIRA.	AT3-4 Attivazione programmi di collaborazione con scuole superiori/Istituzioni/Fondazioni	DIGE/DIHR/ DIRS/ DIAE/DISZ/ DITR/DIOT	🎯	🎯	🎯
Monitoraggio dei dati per analizzare gli effetti di genere nelle progressioni di carriera e nel pay gap.	AT3-5 Aggiornamento annuale Bilancio di Genere	DIHR	🎯	🎯	🎯
Adozione di misure volte alla riduzione del divario di genere nelle retribuzioni	AT3-6 Budget dedicato all'eliminazione di gap, nel limite delle disponibilità dei parametri di equilibrio di bilancio	DIGE/DIHR	🎯	🎯	🎯

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA SCIENTIFICA E NELLE AZIONI DI TERZA MISSIONE					
Obiettivo	Azione	Owner	CRONOPROGRAMMA		
			2025	2026	2027
Promozione della Parità di Genere per le pubblicazioni scientifiche	AT4-1 Analisi annuale delle statistiche di genere relative alle pubblicazioni scientifiche nei contesti nazionali e internazionali con relative azioni correttive.	CDOC	🎯	🎯	🎯
Valorizzare il ruolo delle donne nella ricerca organizzando eventi volti al coinvolgimento delle fasce più giovani come stimolo per intraprendere percorsi STEM	AT4-2 Sezioni di didattica e divulgazione nelle scuole per valorizzare il contributo delle donne nella ricerca	DIHR/DIRS/DIAE/DISZ/DITR/DIOT	🎯	🎯	🎯
Promozione e attuazione della parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici del Centro	AT4-3 Assicurare una giusta rappresentanza di genere nei saloni/fiere organizzati dal CIRA	PRES/DIGE/COMU	🎯	🎯	🎯
Inserire nelle iniziative che il CIRA promuove e/o sponsorizza i valori dell'inclusione e del rispetto reciproco.	AT4-4 Creazione di un template dedicato focalizzato sul rispetto della parità di genere da includere come elemento base nelle iniziative scientifiche promosse dal CIRA	COMU	🎯	🎯	🎯

AREA TEMATICA 5: MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI. DIVULGAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ					
Obiettivo	Azione	Owner	CRONOPROGRAMMA		
			2025	2026	2027
Sensibilizzare tutto il personale sui temi della a AT4 con lo scopo di favorire un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze	AT5-1 Diffondere, mediante comunicazioni intracira e aggiornamenti su sito web del CIRA, messaggistica attinente al contrasto delle discriminazioni di genere.	DIHR/DIGE	🎯	🎯	🎯
	AT5-2 In fasi di emissione/aggiornamento dei documenti aziendali promuovere l'uguaglianza e la diversità di genere, mediante l'utilizzo di un linguaggio più sensibile alla prospettiva di genere.	QUAL	🎯	🎯	🎯
Diffusione della cultura di contrasto alla discriminazione	AT5-3 Organizzazione di corsi annuali per la sensibilizzazione sulle tematiche dell'inclusione, del rispetto delle differenze e della non violenza.	DIHR	🎯	🎯	🎯
Diffusione della conoscenza di strumenti utili al contrasto della violenza di genere	AT5-4 Implementare una sezione del codice etico con rimandi alle diverse forme di violenza di genere/ molestie e dei relativi strumenti di supporto.	PCTE		🎯	🎯
	AT5-5 Messa a disposizione, mediante diffusione di locandine, link su sito web, informazioni per indirizzare e supportare chiunque sia vittima di mobbing, discriminazione.	COMU	🎯	🎯	🎯