



# Gender Equality Plan

Piano per la parità di genere 2022-2023

CSI Piemonte | febbraio 2022 | prima edizione

Per l'elaborazione del Gender Equality Plan 2022-2023,  
il CSI ha costituito un team interfunzionale composto da:

**Giovanni Rubino**

Responsabile Funzione Personale e Organizzazione  
Coordinatore del team interfunzionale

**Anna Coccifero, Laura Di Marco**

Funzione Gestione Sviluppo e Formazione Risorse Umane

**Vittorio Vallero**

Funzione Trasformazione digitale | Responsabile Ricerca e Sviluppo

**Maurizio Gomboli**

Funzione Trasformazione digitale | Responsabile Comunicazione

**Giuliana Anselmi**

Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo | Responsabile Fondi,  
Progetti e Bandi Europei

**Barbara Boella**

Funzione Fondi, Progetti e Bandi Europei

**Mariangela Laurino**

Responsabile Funzione Affari Legali e Istituzionali

Il team ha a disposizione risorse dedicate per la redazione del Gender Equality Plan e per il piano di miglioramento previsto. Sarà compito del team quantificare gli effort per la definizione del budget dei prossimi anni e monitorare il trend degli indicatori e delle azioni future.

# Indice

---

Introduzione .....	4
Responsabilità sociale e sostenibilità .....	4
Organico .....	5
Italy's Best Employers e indagine di clima .....	6
Struttura del Gender Equality Plan .....	7
<b>Area tematica 1.</b> Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione .....	8
<b>Area tematica 2.</b> Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali .....	10
<b>Area tematica 3.</b> Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera .....	11
<b>Area tematica 4.</b> Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi formativi .....	13
<b>Area tematica 5.</b> Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali .....	15
<b>Tabelle di approfondimento</b> .....	16
<b>Area tematica 1</b> .....	17
<b>Area tematica 2</b> .....	21
<b>Area tematica 3</b> .....	22
<b>Area tematica 4</b> .....	24
<b>Area tematica 5</b> .....	27
<b>Azioni future per tutte le area tematiche</b> .....	28

## Introduzione

Il CSI Piemonte è un Consorzio a totale partecipazione pubblica fondato nel 1977, sulla base della Legge Regionale n. 48 del 4 settembre 1975.

Oggi conta 130 enti consorziati: Regione Piemonte, Università degli Studi di Torino, Politecnico di Torino, Città di Torino, Città metropolitana di Torino, tutte le provincie piemontesi, numerosi comuni e loro forme associate, ASL e ASO, società partecipate e altri organismi a controllo pubblico, anche con sede in altre regioni.

La missione del CSI è contribuire alla trasformazione digitale del paese.

Per questo il Consorzio promuove l'innovazione tecnologica e organizzativa degli enti consorziati e realizza per la pubblica amministrazione i servizi pubblici digitali che cittadini e imprese utilizzano ogni giorno.

Il Consorzio, da sempre attento al tema della parità di genere, ha deciso di strutturare un documento formale, il Gender Equality Plan 2022-2023 (in italiano Piano per la parità di genere 2022-2023), che individua, in accordo con le linee guida europee, una serie di azioni di miglioramento da realizzare nel biennio 2022-2023.

## Responsabilità sociale e sostenibilità

Il Codice Etico e il Bilancio di sostenibilità del CSI testimoniano la vocazione di azienda socialmente responsabile verso i propri stakeholder: clienti, dipendenti, fornitori, cittadini e territorio.

Il Codice Etico del CSI sottolinea che le persone rappresentano un valore indispensabile e prezioso per il suo sviluppo. In questa prospettiva il CSI non consente alcuna condotta discriminatoria o intimidatoria, né alcuna forma di molestia e di offesa personale o sessuale.

### Codice Etico

Il Codice Etico del CSI, fin dal 2011, sancisce i principi etici e comportamentali sui quali fonda la propria attività. Costituisce parte integrante del Sistema 231 – Anticorruzione e Trasparenza. Nel 2020 è stato integrato per allineare i contenuti con gli ultimi aggiornamenti normativi, istituzionali e di contesto.

In particolare, il Codice Etico:

- contiene disposizioni in materia di prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti (ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i)
- dà attuazione alle norme comportamentali previste dal D.P.R. n. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), tra cui la disciplina del conflitto di interesse
- chiarisce che l'accertata violazione delle disposizioni previste si può tradurre in sanzioni da parte dell'azienda.

### Bilancio di sostenibilità

Dal 2005 il CSI redige il Bilancio di sostenibilità, un documento che evidenzia gli impatti organizzativi, economico e sociali delle proprie attività.

Nello specifico è uno strumento di:

- comunicazione con tutti gli stakeholder
- miglioramento continuo per una crescita sostenibile del territorio
- rendicontazione per misurare la coerenza tra i valori dichiarati e la prassi quotidiana.

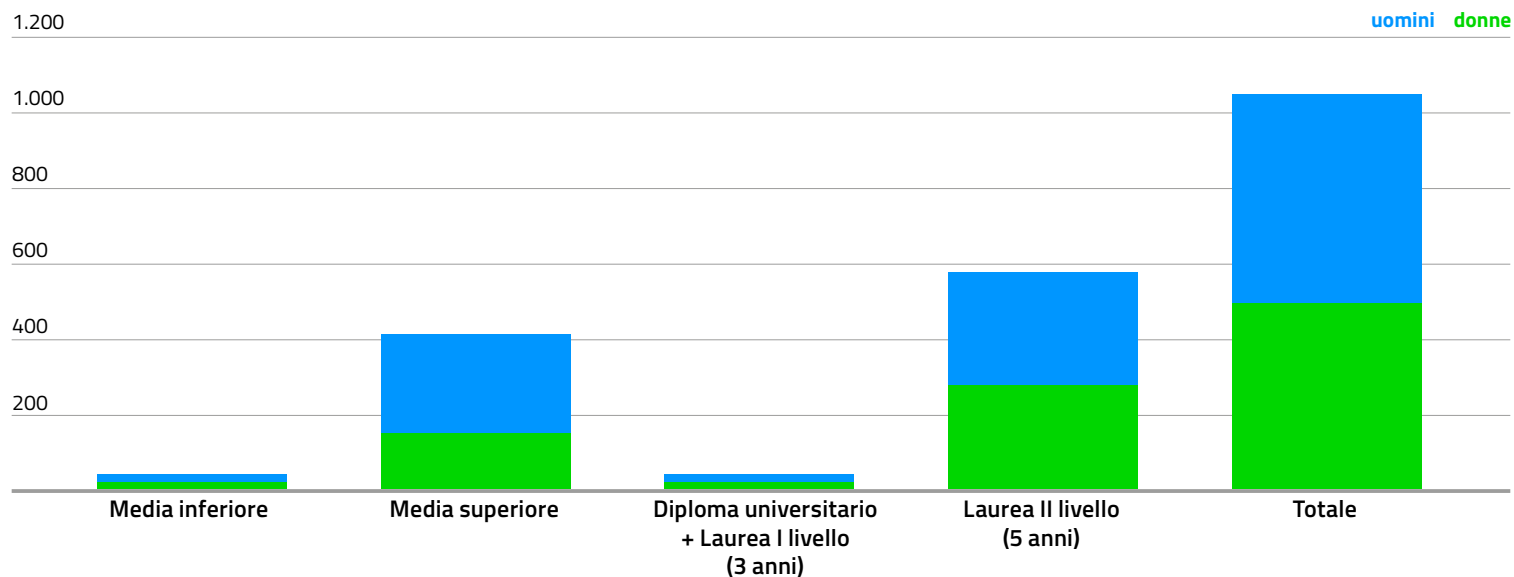
# Organico

L'organico del CSI negli ultimi anni è descritto nella seguente tabella.

dati al 31/12	2019	2020	2021
<b>Dirigenti</b>	24	23	25
<b>Quadri e impiegati</b>	1.057	1.023	1.021
<b>Totale</b>	<b>1.081</b>	<b>1.046</b>	<b>1.046</b>

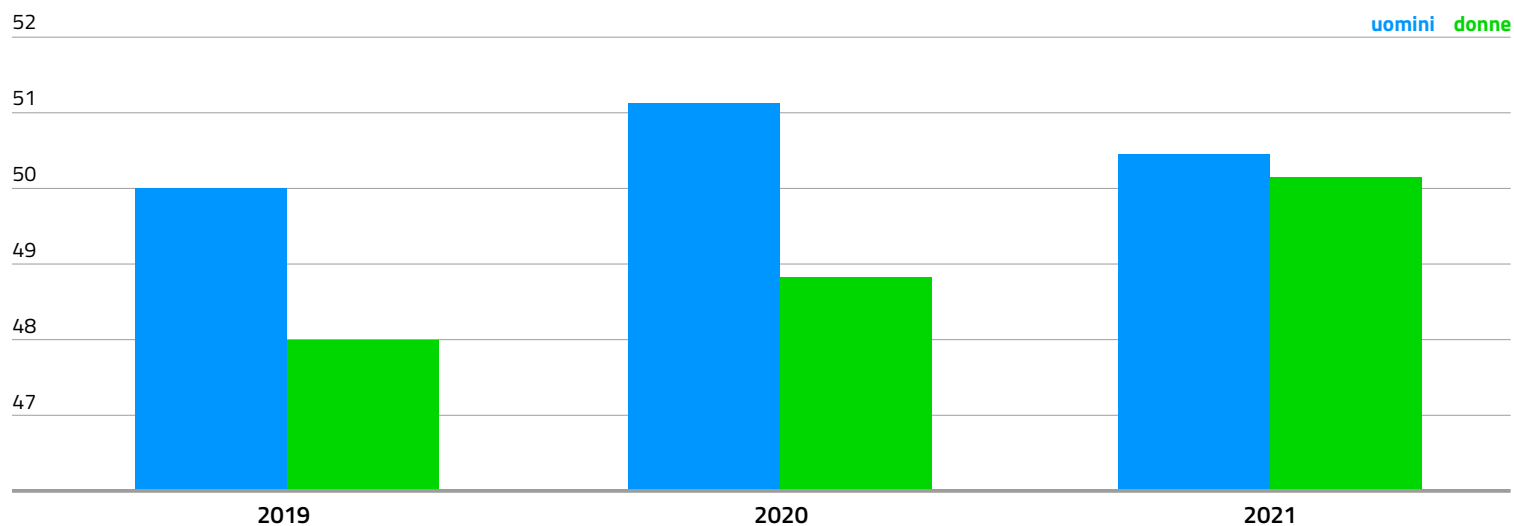
Nel triennio la percentuale di distribuzione per genere non è mutata e il personale femminile si è sempre attestato intorno al 48% del totale.

Il seguente grafico riporta la distribuzione per titoli di studio e per genere.



Titoli di studio per genere | 2021

L'età media dei dipendenti nel 2021 si attesta intorno ai 50 anni.



Età media per genere | 2019 – 2021

## Italy's Best Employers e indagine di clima

Nel 2021 il CSI ha ottenuto un importante riconoscimento, posizionandosi all'ottavo posto nella categoria "Internet, IT e Telecomunicazioni" dell'Italy's Best Employers 2022, la classifica delle 400 aziende italiane, promossa dal Corriere della Sera, premiate dai propri dipendenti come migliori datori di lavoro.

Questo positivo risultato trova conferma anche negli esiti di un'indagine di clima che il CSI ha svolto a novembre 2021 per "verificare l'impatto del programma di change management in corso sulla motivazione del personale e sul benessere organizzativo".

L'indagine di clima ha interessato tutti i dipendenti, mediante la somministrazione di un questionario composto da affermazioni sulle quali era chiesto di esprimere accordo (valore positivo) oppure disaccordo. Il tasso di redemption è stato del 72,1%, segno di particolare interesse e di coinvolgimento dei partecipanti.

Tra le variabili organizzative, è stata analizzata anche quella relativa alle "dinamiche di genere (pari opportunità uomo-donna)". In questo caso, la percentuale di accordo nelle risposte è stata dell'83,25%.



# Struttura del Gender Equality Plan

La Commissione Europea, con il programma di ricerca e innovazione 2021-2027 Horizon Europe, ha voluto dare importanza al tema della parità di genere vincolando l'erogazione dei finanziamenti dei progetti al fatto che l'ente abbia un Gender Equality Plan.

In Italia nel luglio 2021 il Dipartimento per la pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato la [Strategia Nazionale per la Parità](#).

Proprio in relazione a tale quadro di riferimento il CSI ha elaborato il proprio Gender Equality Plan.

Il piano:

- verrà pubblicato sul sito istituzionale (publication)
- è stato realizzato da un team di lavoro interfunzionale appositamente costituito (dedicated resources)
- contiene dati e indicatori disaggregati sul personale che saranno periodicamente raccolti e analizzati (data collection and monitoring)
- rappresenterà un importante strumento per realizzare una campagna di comunicazione e di sensibilizzazione del personale (trainings).

Il piano prevede 5 aree tematiche. Dopo la descrizione dei trend di ciascuna area tematica per il triennio 2019 –2021, il piano indica le azioni migliorative da attuare nel prossimo biennio con specifici obiettivi da raggiungere, come descritto in maniera approfondita nelle tabelle che costituiscono parte integrante del documento.

Le 5 aree rispettivamente riguardano:

1. l'equilibrio tra vita privata e lavorativa
2. l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice negli organi decisionali
3. l'uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. la presenza femminile nella formazione e nello sviluppo delle competenze
5. il contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali.



## Area tematica 1.

# Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

## Obiettivo 1: Favorire la conciliazione vita - lavoro

A integrazione degli istituti previsti dalla normativa del lavoro e dal CCNL applicato (Commercio e Aziende del Terziario), nel Contratto integrativo aziendale sono presenti alcuni istituti per favorire la conciliazione vita-lavoro: quote più elevate per il ricorso al part time; flessibilità oraria (in entrata e uscita); telelavoro; maggior numero di giorni di ferie e ore di permessi retribuiti; permessi retribuiti per visite mediche per lavoratori con patologie gravi e donne in gravidanza. In particolare, per part time e telelavoro si osserva una netta prevalenza di utilizzo da parte del personale femminile: il 94% delle richieste di part time e il 66% delle richieste di telelavoro (anno 2019) riguardano le donne.

Dopo circa due anni di sperimentazione, nel 2019 è stato pubblicato uno specifico regolamento aziendale sul lavoro agile, che ha inizialmente riguardato 337 dipendenti, di cui il 46% donne.

Con l'inizio dell'emergenza sanitaria, il regolamento è stato sospeso ed è stato adottato un regime particolare di lavoro che ha riguardato la quasi totalità del personale.

Nel 2021 l'esperienza del lavoro da remoto è stata oggetto di una survey aziendale per raccogliere indicazioni sull'assetto "new normal". La survey ha evidenziato che il lavoro da remoto ha effetti positivi sull'incremento dell'efficienza e del senso di responsabilità, sulla motivazione, sulla riduzione dell'assenteismo e dello stress legato agli spostamenti.

Si nota che l'estensione del lavoro da remoto a quasi tutto il personale ha determinato un'inversione di tendenza nelle richieste di part time, che risultano in diminuzione rispetto agli anni precedenti.

### **Tra le azioni future**

Il CSI continuerà ad accogliere positivamente le richieste di conciliazione mantenendo le tre forme di organizzazione del lavoro: part time, telelavoro e smart working.



## Obiettivo 2: Welfare per il personale

Il CSI offre numerosi servizi welfare in aggiunta al CCNL, che in parte traggono origine nel Contratto integrativo aziendale, in parte sono promossi direttamente dall'azienda.

- **CRAL:** il Circolo Ricreativo Assistenziale Lavoratori della Regione Piemonte, a cui il CSI aderisce annualmente, offre ai dipendenti iscritti convenzioni in ambito sanitario e voucher, ticket e abbonamenti a tariffe agevolate per attività culturali, turistiche, sportive e tempo libero.
- **asilo nido:** dal 2005 il CSI ha allestito un asilo nido aziendale che, oltre ad accogliere i figli dei dipendenti (a partire da 12 fino a 36 mesi d'età), è fruibile anche dalle famiglie del quartiere. Con l'aumento dell'età media dei dipendenti, l'utilizzo di questo servizio è progressivamente ridotto.
- **mensa:** il servizio è disponibile per i dipendenti della sede centrale di Torino, che percorrendo un breve tratto di strada possono raggiungere il locale mensa. I menu garantiscono stagionalità degli alimenti, prodotti DOP, IGP e biologici, pasti vegetariani. I colleghi con disabilità fisica possono utilizzare un servizio di consegna dei pasti direttamente in azienda, presso una saletta dedicata.
- **piano welfare:** dal 2020 i dipendenti possono convertire (totalmente o in parte) il secondo elemento del premio di risultato in un piano welfare, fruendo tra l'altro di un miglior trattamento fiscale. Il piano prevede l'acquisto di beni e servizi sotto forma di voucher e rimborsi per spese e rette scolastiche, visite specialistiche, abbo-

namenti per il trasporto pubblico, viaggi, benessere e molto altro. Il piano rientra nelle novità introdotte con il rinnovo del Contratto integrativo aziendale a luglio 2019.

- **fondo di previdenza integrativa:** i dipendenti possono iscriversi al fondo pensione "interaziendale" Multifond, con riconoscimento di un contributo aziendale a loro favore, in alternativa al fondo pensione nazionale di categoria Fon.Te.
- **assicurazione contro gli infortuni:** tutti i dipendenti beneficiano di una polizza assicurativa che copre gli infortuni professionali, oltre all'assicurazione obbligatoria di legge (INAIL), e gli infortuni extra professionali.
- **servizio di ascolto:** dal 2018 il CSI mette a disposizione dei dipendenti e dei loro familiari un servizio di ascolto. È uno spazio di incontro esterno all'azienda, gratuito e volontario, in cui è possibile confrontarsi con psicologi, psicoterapeuti, psichiatri e neuropsichiatri infantili su situazioni di disagio personale, familiare o lavorativo. È anche un importante riferimento per chi vive momenti di isolamento legati alle misure restrittive imposte dall'emergenza.
- **convenzioni aziendali:** il CSI offre ai propri dipendenti e alle loro famiglie convenzioni per l'acquisto di prodotti e servizi a condizioni di particolare favore, grazie a convenzioni con aziende e attività commerciali del territorio.
- **assistenza fiscale:** in azienda è presente un servizio di assistenza fiscale, senza costi aggiuntivi per i dipendenti.

### Tra le azioni future

L'aumento dell'età anagrafica dei dipendenti modifica i fabbisogni delle persone. Il CSI dovrà farsi carico di ulteriori servizi welfare per venire incontro alle nuove esigenze.

Il CSI ha avviato a fine 2021 un progetto di revisione dell'utilizzo degli spazi della sede centrale, per progettare una nuova configurazione funzionale alla sempre maggiore diffusione del lavoro da remoto.

## Area tematica 2.

### Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: Favorire la presenza femminile nei processi decisionali e di controllo

Nell'ultimo triennio, la presenza femminile nelle posizioni apicali è progressivamente aumentata, passando dal 17% nel 2019 al 33% nel 2021. Questo è il risultato delle promozioni riconosciute nello stesso periodo (si veda la tabella: Area tematica 3. Uguaglianza reclutamento e carriera).

Anche con riferimento alle posizioni manageriali, si osserva una significativa presenza femminile che si attesta nel triennio intorno al 40%.

Nelle aree organizzative preposte ai controlli si registra una totale presenza femminile nella funzione Internal Audit, un perfetto bilanciamento tra uomini e donne nella funzione DPO; dal 2020 una donna è la responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (Responsabile PCT) in materia di L. 190/2012.

#### **Tra le azioni future**

Il CSI favorirà il consolidamento del trend positivo degli ultimi anni, garantendo anche una maggiore presenza femminile nelle commissioni di valutazione delle progressioni di carriera.

## Area tematica 3.

# Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

## Obiettivo 1: Pari opportunità nell'accesso alla selezione secondo quanto indicato nel Regolamento per il reclutamento del Personale

Dal 2018 il CSI ha intrapreso un processo di ricambio generazionale che ha previsto anche l'inserimento di giovani neolaureati.

Con il progetto Neolaureati tra il 2018 e il 2019 sono stati inseriti 30 giovani con laurea magistrale (prevalentemente lauree STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics): sono stati assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, con l'opportunità di conseguire un master di secondo livello in "Digital Innovation for Public Sector".

Rispetto alle altre selezioni di personale svolte tra il 2019 e il 2021, le candidature presentate da donne sono state il 14,5% del totale; le donne assunte sono state 8, il 15% del totale.

Su 584 candidature pervenute nel triennio, quelle femminili sono state 85, un riflesso della minore presenza delle donne nel settore ICT in Italia.

### **Tra le azioni future**

Il CSI favorirà le iniziative per sensibilizzare i giovani, in particolare le giovani donne, verso studi e carriere tecniche.

Favorirà inoltre un maggiore equilibrio nella composizione delle commissioni di selezione del personale, poiché nell'ultimo triennio si è registrata un'elevata presenza maschile.

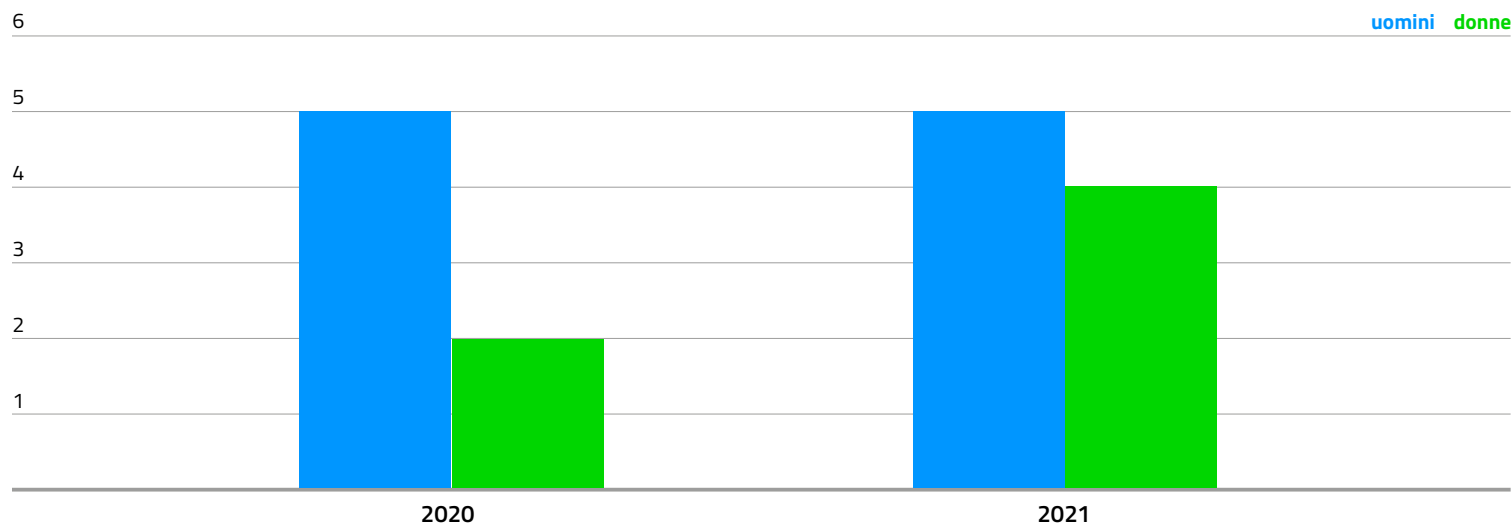
## Obiettivo 2: Pari opportunità nelle progressioni di carriera

L'analisi delle retribuzioni medie per livello contrattuale dei dipendenti non evidenzia significative differenze di genere. Rispetto ai dati italiani che mostrano una differenza retributiva media di genere intorno al 5% (che nel settore privato supera anche il 15%), la situazione del CSI è significativamente più equilibrata.

In particolare, nel 2021, per i livelli II e IV la retribuzione delle donne è risultata maggiore, in media, dell'1,7% rispetto a quella degli uomini. Per

i livelli III, I, Q la retribuzione degli uomini è risultata maggiore, in media, dell'1,7% rispetto a quella delle donne.

Si osserva che negli anni i destinatari di interventi di aumento e premi occasionali sono stati per il 49% donne. Rispetto alle progressioni di carriera, il 53% dei passaggi a livello superiore ha riguardato le donne. Anche per le promozioni a quadro si evidenzia un trend positivo: il grafico seguente confronta i dati del 2020 e del 2021.



Numero di promozioni a quadro per genere | 2020 – 2021

Per quanto riguarda le promozioni a dirigente, nel 2021 sono stati nominati 5 nuovi dirigenti, di cui 3 donne e 2 uomini.

Rispetto al personale inserito nel sistema di incentivazione per obiettivi si osserva nell'ultimo triennio un andamento costante, con una forbice del 20% circa a favore della popolazione maschile (dato 2021: donne

41%, uomini 59%). Questo dato è legato al rapporto tra il numero di dipendenti uomini e donne inseriti nelle posizioni manageriali (si veda la tabella: Area tematica 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali).

### Tra le azioni future

La politica retributiva del CSI intende premiare il merito, come dimostrano i dati degli ultimi anni.

Il CSI continuerà a basare gli interventi di avanzamento e i riconoscimenti economici esclusivamente su criteri meritocratici.

## Area tematica 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi formativi

La formazione è fondamentale per la crescita e lo sviluppo costante delle competenze del personale, se si considera la continua evoluzione del settore ICT.

È articolata in quattro ambiti:

- **tecnico**, per lo sviluppo delle competenze tecnologiche (es: cloud, dati, cybersecurity, project e portfolio management)
- **tematico**, per lo sviluppo delle conoscenze su materie specifiche, sul tema salute e sicurezza sul lavoro (formazione obbligatoria) e sulla compliance normativa (rischi e controlli aziendali, privacy, phishing)
- **relazionale**, per lo sviluppo delle soft skills
- **gestionale**, per la crescita e lo sviluppo manageriale.

Le modalità formative comprendono: formazione sincrona, asincrona, microlearning, training on the job, uso di piattaforme di formazione esterne, corsi on line sulla piattaforma interna.

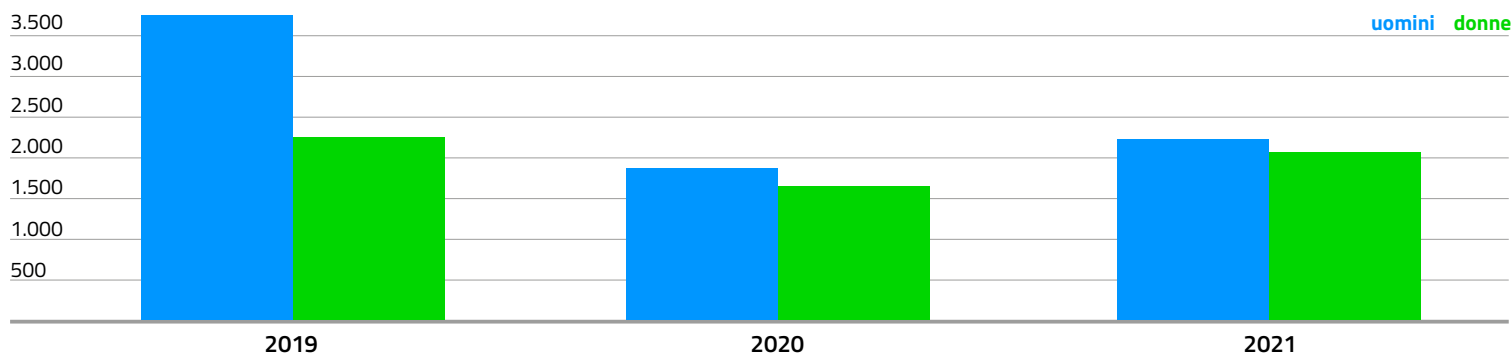
Significativo è il ricorso ai docenti interni: 137 in totale, di cui 49 donne e 88 uomini.

L'emergenza covid-19 ha inciso in modo significativo sulla progettazione delle attività formative, accelerando un processo già in corso. Nel 2020 quasi tutti i corsi sono stati erogati in modalità on line, con strumenti digitali interattivi, in modalità sincrona o asincrona. Un esempio è l'erogazione di un corso specifico sul tema dell'emergenza sanitaria, progettato internamente.

### Obiettivo 1: Favorire la presenza femminile nella formazione e sviluppo competenze

Nel 2021 le giornate formative erogate sono state 3.427.

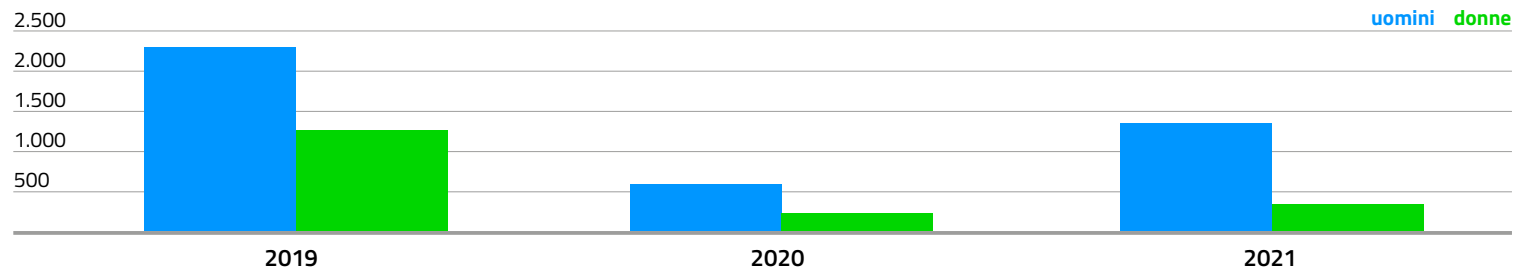
Il seguente grafico riporta i dati sulla partecipazione ai corsi di formazione negli ultimi tre anni.



Giornate di formazione per genere | 2019 – 2021

Le giornate di formazione tecnica sono seguite per l'83% da uomini e per il 17% da donne. La formazione tematica è abbastanza equilibrata: vi partecipano per il 44% donne e per il 56% uomini. Anche la formazione gestionale è equilibrata: 50% donne e 50% uomini.

La formazione relazionale per lo sviluppo delle soft skills vede una considerevole prevalenza di partecipazione femminile, pari al 78%, rispetto a quella maschile, pari al 22%.



Giornate di formazione tecnica per genere | 2019 – 2021

Infine, nell'ultimo triennio, la percentuale di donne che ha conseguito una certificazione professionale (PMI, Togaf, ITIL, Lead Auditor, CISCO, business continuity, privacy, sicurezza ICT e dati...) è stabile al 35%.

## Obiettivo 2: Favorire la presenza femminile nella partecipazione a dottorati di ricerca e master in collaborazione con l'Università

Il CSI favorisce la partecipazione dei dipendenti a dottorati di ricerca e master in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino. In particolare, la collaborazione con l'Università ha portato alla realizzazione del Master di secondo livello in "Digital Innovation for Public Sector" per il progetto Neolaureati.

I dati dell'ultimo triennio denotano una partecipazione prevalentemente maschile a master e dottorati, per effetto dell'assunzione dei neolaureati, come già evidenziato nell'area tematica 3 (dato 2021 partecipazione a master: 21% donne, 79% uomini).

### Tra le azioni future

Il CSI si propone di promuovere e partecipare a iniziative sulla scelta degli indirizzi scolastici e universitari dei giovani, per superare l'attuale situazione di gap della presenza femminile negli indirizzi tecnici.

Per la formazione interna il CSI si propone di garantire la partecipazione delle donne ai corsi tecnici in percentuale corrispondente alla loro presenza tra i profili tecnici.

## Area tematica 5.

### Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Negli ultimi anni non si sono registrati casi e segnalazioni di comportamenti violenti contro le donne, comprese le molestie sessuali.

Il CSI è in grado di intercettare eventuali situazioni di disagio riferibili a

questi comportamenti, soprattutto attraverso la funzione Servizio Prevenzione e Protezione (SPP), ma anche con il costante monitoraggio del clima aziendale da parte delle HR manager.

#### **Tra le azioni future**

Il CSI si propone di predisporre e promuovere una specifica procedura di gestione dei casi di aggressione e molestie, e di svolgere attività di formazione e comunicazione.

# Tabelle di approfondimento





# Area tematica 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

## Obiettivo 1: Favorire la conciliazione vita - lavoro

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A1: Progetto smart working</b> (regolamento aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Numero dipendenti in smart working per anno	donne: 155 - 46% uomini: 182 - 54% totale: 337 - 100 % % su totale: 31 % (su 1.081)	abilitazione al lavoro da remoto per tutti i dipendenti 100%	abilitazione al lavoro da remoto per tutti i dipendenti 100%
<b>A2: Istituto del telelavoro</b> (contratto integrativo aziendale target 6%)	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali, RLS	Numero dipendenti in telelavoro per anno	donne: 105 - 66% uomini: 54 - 34% totale: 159 - 100 % % su totale: 15% (su 1.081)	abilitazione al lavoro da remoto per tutti i dipendenti 100%	abilitazione al lavoro da remoto per tutti i dipendenti 100%
<b>A3: Istituto part time</b> (contratto integrativo aziendale target 6%)	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali, RLS	Numero dipendenti in part time per anno	donne: 133 - 94% uomini: 9 - 6% totale: 142 - 100 % % su totale: 13% (su 1.081)	donne: 124 - 93% uomini: 9 - 7% totale: 133 - 100 % % su totale: 13% (su 1.046)	donne: 111 - 93% uomini: 8 - 7% totale: 119 - 100 % % su totale: 11% (su 1.046)
<b>A4: Istituto banca ore</b> (contratto integrativo aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Ore fruito nell'anno suddivise per genere e fruitori suddivisi per genere	Ore fruito: donne: 12.550,16 - 51,62% uomini: 11.763,51 - 48,38% totale ore: 24.313,67  Fruitori (personale timbrante): donne 395 - 51% uomini: 373 - 49% totale: 768 - 100% % su totale timbranti: 100% (su 768)	Ore fruito: donne: 4.566,97 - 50,58% uomini: 4.461,55 - 49,42% totale ore: 9.028,52  Fruitori (personale timbrante): donne 389 - 52% uomini: 360 - 48% totale: 749 - 100% % su totale timbranti: 100% (su 749)	Ore fruito: donne: 3.945,35 - 55% uomini: 3.171,59 - 45% totale ore: 7.116,94  Fruitori (personale timbrante): donne 350 - 55% uomini: 288 - 45% totale: 638 - 100% % su totale timbranti: 86% (su 743)
<b>A5: Congedo malattia figli</b> (CCNL)	Funzione Personale e Organizzazione	Ore fruito nell'anno suddivise per genere e fruitori divisi per genere	Ore fruito: donne: 172,67 - 79% uomini: 45 - 21% totale ore: 217,67  Fruitori (personale autorizzato): donne 19 - 79% uomini 5 - 21% totale: 24 - 100% % su totale dipendenti: 2,22% (su 1.081)	Ore fruito: donne: 62,5 - 81% uomini: 14,75 - 19% totale ore: 77,25  Fruitori (personale autorizzato): donne 09 - 90% uomini 1 - 10% totale: 10 - 100% % su totale dipendenti: 0,96% (su 1.046)	Ore fruito: donne: 23,58 - 100% uomini: 0 - 0% totale ore: 23,58  Fruitori (personale autorizzato): donne 05 - 100% uomini 0 - 0% totale: 5 - 100% % su totale dipendenti: 0,48% (su 1.046)

## Obiettivo 1: Favorire la conciliazione vita - lavoro (segue)

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A6: Permessi studio</b> (legge_CCNL)	Funzione Personale e Organizzazione	Ore fruitate nell'anno suddivise per genere e fruitori divisi per genere	Ore fruitate: donne: 53,58 - 34% uomini: 103,43 - 66% totale ore: 157,01  Fruitori (personale autorizzato) donne: 2 - 33% uomini: 4 - 67% totale: 6 - 100% % su totale dipendenti: 0.56% (su 1.081)	Ore fruitate: donne: 23,75 - 22% uomini: 83,75 - 78% totale ore: 107,5  Fruitori (personale autorizzato) donne: 2 - 33% uomini: 4 - 67% totale: 6 - 100% % su totale dipendenti: 0.57% (su 1.046)	Ore fruitate: donne: 67,63 - 39% uomini: 104,75 - 61% totale ore: 172,38  Fruitori (personale autorizzato) donne: 4 - 50% uomini: 4 - 50% totale: 8 - 100% % su totale dipendenti: 0.76% (su 1.046)
<b>A7: Congedi per eventi e cause particolari (3 giorni di permesso retribuito pari 22,45 l'anno)</b> (legge_CCNL)	Funzione Personale e Organizzazione	Ore fruitate nell'anno suddivise per genere e fruitori divisi per genere	Ore fruitate: donne: 776,89 - 56% uomini: 606,64 - 44% totale ore: 1.383,53  Fruitori (tutti i dipendenti): donne: 92 - 60% uomini: 62 - 40% totale: 154 % su totale dipendenti: 14,25% (su 1.081)	Ore fruitate: donne: 558,38 - 54% uomini: 478 - 46% totale ore: 1.036,38  Fruitori (tutti i dipendenti): donne: 65 - 56% uomini: 52 - 44% totale: 117 % su totale dipendenti: 11,19% (su 1.046)	Ore fruitate: donne: 514,51 - 57% uomini: 383,68 - 43% totale ore: 898,19  Fruitori (tutti i dipendenti): donne: 55 - 59% uomini: 39 - 41% totale: 94 % su totale dipendenti: 8,99% (su 1.046)
<b>A8: Congedo matrimoniale</b> (legge_CCNL)	Funzione Personale e Organizzazione	Ore fruitate nell'anno suddivise per genere e fruitori divisi per genere	Ore fruitate: donne: 51,25 - 37% uomini: 88,5 - 63% totale ore: 139,75  Fruitori (tutti i dipendenti): donne 3 - 33% uomini 6 - 67% totale: 9 % su totale dipendenti: 0,83% (su 1.081)	Ore fruitate: donne: 20,75 - 58% uomini: 14,75 - 42% totale ore: 35,5  Fruitori (tutti i dipendenti): donne: 2 - 67% uomini 1 - 33% totale: 3 % su totale dipendenti: 0,29% (su 1.046)	Ore fruitate: donne: 50,25 - 77% uomini: 14,75 - 23% totale ore: 65  Fruitori (tutti i dipendenti): donne 4 - 80% uomini 1 - 20% totale: 5 % su totale dipendenti: 0,48% (su 1.046)

## Obiettivo 2: Welfare per il personale

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A1: CRAL</b> (servizio aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Numero soci iscritti suddiviso per genere	donne: 443 - 54% uomini: 375 - 46% totale: 818 - 100% % su totale dipendenti: 76% (su 1.081)	donne: 444 - 54% uomini: 374 - 46% totale: 818 - 100% % su totale dipendenti: 78% (su 1.046)	donne: 439 - 54% uomini: 370 - 46% totale: 809 - 100% % su totale dipendenti: 78% (su 1.046)
<b>A 2: Piano welfare</b> (contratto integrativo aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Numero fruitori suddiviso per genere	piattaforma welfare non presente	donne: 201 - 51% uomini: 196 - 49% totale: 397 - 100% % su totale dipendenti: 38,7% (su 1.026 degli aventi diritto)	donne: 156 - 50% uomini: 153 - 50% totale: 309 - 100% % su totale dipendenti: 30,6% (su 1.011 degli aventi diritto)
<b>A 3: Servizio mensa</b> (servizio aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Numero pasti fruiti nell'anno e fruitori suddivisi per genere	pasti fruiti: donne: 44.630 - 42% uomini: 62.509 - 58% totale pasti: 107.139  Fruitori (tutti i dipendenti): donne: 436 - 46% uomini: 518 - 54% totale: 954 % su totale dipendenti: 88% (su 1.081)	pasti fruiti: donne: 12.632 - 40% uomini: 19.147 - 60% totale pasti : 31779  Fruitori (tutti i dipendenti): donne: 398 - 45% uomini: 385 - 55% totale: 883 % su totale dipendenti: 84% (su 1.046)	pasti fruiti: donne: 8.065 - 39% uomini: 12.556 - 61% totale pasti: 20.621  Fruitori (tutti i dipendenti): donne: 339 - 47% uomini: 380 - 53% totale: 710 % su totale dipendenti: 68,7% (su 1.046)
<b>A4: Assistenza fiscale</b> (servizio aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Numero iscritti suddiviso per genere	donne: 199 - 50% uomini: 200 - 50% totale: 399 - 100% % su totale dipendenti: 39,6% (su 1.081)	donne: 182 - 51% uomini: 178 - 49% totale: 360 - 100% % su totale dipendenti: 34,28% (su 1.046)	donne: 161 - 51% uomini: 152 - 49% totale: 313 - 100% % su totale dipendenti: 30% (su 1.046)
<b>A5: Fondo di previdenza integrativa: fino al 2020 Fondo pensione dipendenti CSI; dal 2021 Fondo pensione Multifond</b> (contratto integrativo aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Numero iscritti suddiviso per genere	donne: 316 - 50% uomini: 320 - 50% totale: 636 - 100% % su totale: 58,8% (su 1.081)	donne: 330 - 50% uomini: 334 - 50% totale: 664 - 100% % su totale: 63,48% (su 1.046)	donne: 226 - 55% uomini: 185 - 45% totale: 411 - 100% % su totale: 39,29% (su 1.046)
<b>A6: Fondo di previdenza complementare di categoria Fon.TE (CCNL)</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero iscritti suddiviso per genere	donne: 3 - 43% uomini: 4 - 57% totale: 7 - 100% % su totale: 0,65% (su 1.081)	donne: 3 - 50,00% uomini: 3 - 50,00% totale: 6 - 100% % su totale: 0,57% (su 1.046)	donne: 24 - 37% uomini: 41 - 63% totale: 65 - 100% % su totale: 6,21% (su 1.046)
<b>A7: Convenzione GTT per abbonamenti mezzi pubblici</b> (servizio aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Numero utilizzatori della convenzione suddiviso per genere	donne: 50 - 48% uomini: 55 - 52% totale: 105 - 100% % su totale: 9,71% (su 1.081)	donne: 32 - 53% uomini: 28 - 47% totale: 60 - 100% % su totale: 5,74% (su 1.046)	donne: 13 - 54% uomini: 11 - 46% totale: 24 - 100% % su totale: 2,29% (su 1.046)

## Obiettivo 2: Welfare per il personale (segue)

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A8: Asilo nido aziendale</b> (servizio aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Numero dipendenti con figli iscritti suddiviso per genere	da gennaio a luglio donne: 3 - 37,5% uomini: 5 - 62,5% totale: 8 - 100 % % su totale dipendenti: 0,74%	da gennaio a luglio donne: 6 - 46% uomini: 7 - 654% totale: 13 - 100 % % su totale dipendenti: 1,24%	da gennaio a luglio donne 4 - 57% uomini 3 - 43% totale 7 - 100 % % su totale dipendenti: 0,67
			da settembre a dicembre donne 6 - 46% uomini 7 - 54% totale: 13 - 100% % su totale dipendenti: 1,20%	da settembre a dicembre donne 4 - 57% uomini 3 - 43% totale: 7 - 100% % su totale dipendenti: 0,67%	da settembre a dicembre donne 3 - 75% uomini 1 - 25% totale: 4 - 100% % su totale dipendenti: 0,38%
<b>A9: Servizio di ascolto</b> (servizio aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione	Accesso al servizio per anno	da marzo 2019 a febbraio 2020 donne: 37 -66% uomini : 19 - 34% totale: 56 -100% % su totale dipendenti: 5%	dal giugno a dicembre donne: 22 - 81% uomini: 5 - 19% totale: 27 -100% % su totale dipendenti: 2,6%	uomini: 10 donne: 22 totale: 32 % su totale dipendenti: 3%
<b>A10: Revisione degli spazi di lavoro aziendali per creare un workplace coerente con le nuove modalità di lavoro ibride e smart</b>	Funzione Personale e Organizzazione, SPP, Funzioni aziendali	Revisione degli spazi aziendali	-	-	Incontri preparatori del team interfunzionale

## Area tematica 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: Favorire la presenza femminile nei processi decisionali e di controllo

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A 1: Presenza femminile nelle posizioni apicali</b>	Direzione Generale, CdA, Funzione Personale e Organizzazione	Numero persone con profilo di Responsabile di Funzione di I livello suddiviso per genere (escluso il DG)	donne: 2 - 17% uomini: 10 - 83% totale: 12 - 100 % % Responsabili I livello su totale dipendenti: 1,11%	donne: 3 - 17% uomini: 9 - 83% totale: 12 - 100 % % Responsabili I livello su totale dipendenti: 1,15%	donne: 4 - 33% uomini: 8 - 67% totale: 12 - 100 % % Responsabili I livello su totale dipendenti: 1,15%
<b>A 2: Presenza femminile nelle posizioni manageriali</b>	Direzione Generale, CdA, Funzione Personale e Organizzazione	Numero persone con profilo di Responsabile di Funzione di II, III e IV livello suddiviso per genere	donne: 27 - 40% uomini: 40 - 60% totale: 67 - 100 % % Responsabili II, III e IV livello su totale dipendenti: 6,2%	donne: 34 - 38% uomini: 56 - 62% totale: 90 - 100 % % Responsabili II, III e IV livello su totale dipendenti: 8,6%	donne: 35 - 38% uomini: 58 - 62% totale: 93 - 100 % % Responsabili II, III e IV livello su totale dipendenti: 8,9%
<b>A3: Presenza femminile nella Funzione DPO</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero dipendenti suddiviso per genere	Funzione Internal Audit (comprendeva DPO e Privacy) donne: 3 - 60% uomini: 2 - 40% totale: 5 - 100 %	Funzione DPO donne: 2 - 50% uomini: 2 - 50% totale: 4 - 100 %	Funzione DPO donne: 2 - 50% uomini: 2 - 50% totale: 4 - 100 %
<b>A 4: Responsabilità per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Responsabile PCT) in materia di legge 190/2012</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Dipendente assegnato alla funzione	1 uomo	1 donna	1 donna
<b>A.5 Presenza femminile nella Funzione Internal Audit</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero dipendenti suddiviso per genere	Funzione Internal Audit (comprendeva DPO e Privacy) donne: 3 - 60% uomini: 2 - 40% totale: 5 - 100 %	donne: 4 - 100% uomini: 0 - 0% totale: 4 - 100 %	donne: 4 - 100% uomini: 0 - 0% totale: 4 - 100 %

## Area tematica 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Pari opportunità nell'accesso alla selezione secondo quanto indicato nel Regolamento per il reclutamento del Personale

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A1: Attribuzione di aumenti retributivi e premi occasionali</b>	CdA, Funzioni aziendali e Commissione Valutatrice (Direttore Generale, Resp. di I liv. Personale e organizzazione, 1 Resp. di I livello a rotazione)	Numero interventi (aumenti e una tantum) suddiviso genere	donne: 72 - 57% uomini: 55 - 43% totale interventi: 127 - 100% % interventi su totale: 12%	non c'è stata politica retributiva	donne: 89 - 49% uomini: 92 - 51% totale interventi: 181 - 100% % interventi su totale: 17%
<b>A2: Attribuzione di progressioni di carriera per merito (escluse promozioni a quadro e dirigente e quelle in applicazione del contratto collettivo)</b>	CdA, Funzioni aziendali e Commissione Valutatrice (Direttore Generale, Resp. di I liv. Personale e organizzazione, 1 Resp. di I livello a rotazione)	Numero di passaggi di livello suddiviso per genere (escluse le promozioni a quadro e dirigente e esclusi apprendisti neolaureati)	donne: 1 - 100% uomini: 0 - 0% totale: 1 - 100% % interventi su totale: 0,1%	donne: 16 - 67% uomini: 08 - 33% totale: 24 - 100% % interventi su totale: 2,29%	donne: 17 - 74% uomini: 06 - 26% totale: 23 - 100% % interventi su totale: 2,20%
<b>A3: Personale promosso a livello quadro suddiviso per genere</b>	CdA, Funzioni aziendali e Commissione Valutatrice (Direttore Generale, Resp. di I liv. Personale e organizzazione, 1 Resp. di I livello a rotazione)	Numero di promozioni a livello quadro suddiviso per genere	donne: 0 - 0% uomini: 0 - 0% totale: 0 - 0%	donne: 2 - 29% uomini: 5 - 71% totale: 7 - 100% % interventi su totale: 0,67%	donne: 4 - 44% uomini: 5 - 56% totale: 9 - 100% % interventi su totale: 0,86%
<b>A4: Dirigenti di nuova nomina suddivisi per genere</b>	CdA, Funzioni aziendali e Commissione Valutatrice (Direttore Generale, Resp. di I liv. Personale e organizzazione, 1 Resp. di I livello a rotazione)	Numero di promozioni a dirigente suddiviso per genere	donne: 0 - 0% uomini: 0 - 0% totale: 0 - 0%	donne: 0 - 0% uomini: 1 - 100% totale: 1 - 100% % interventi su totale: 0,1%	donne: 3 - 60% uomini: 2 - 40% totale: 5 - 100% % interventi su totale: 0,47%
<b>A5: Personale inserito nel sistema di incentivazione per obiettivi dedicato ai manager responsabili gerarchici di strutture organizzative, commerciali e professionali</b>	Commissione di Governo (Direttore Generale, Resp. di I liv. Personale e organizzazione, Resp. di I liv. Amministrazione Finanza e Controllo e Resp. di I liv Marketing e PMO Strategico)	Numero di persone inserite nel sistema di incentivazione MbO suddiviso per genere (dato al 30 giugno dell'anno)	donne 119 - 39% uomini: 187 - 61% totale: 306 - 100% % su totale dipendenti: 28,4% (su 1.077)	donne 101 - 39% uomini: 163 - 61% totale: 264 - 100% % su totale dipendenti: 24,8% (su 1.062)	donne 108 - 41% uomini: 158 - 59% totale: 266 - 100% % su totale dipendenti: 25,8% (su 1.030)

## Obiettivo 2: Pari opportunità nelle progressioni di carriera

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A1: Presenza femminile tra i candidati partecipanti alle selezioni</b> (escluso progetto Neolaureati)	Direzione Generale, Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Numero dei candidati pervenuti entro il termine suddiviso per genere	donne: 26 - 16% uomini: 136 - 84% totale candidature: 162	donne: 42 - 29% uomini: 104 - 71% totale candidature: 146	donne: 17 - 6% uomini: 259 - 94% totale candidature: 276
<b>A2: Presenza femminile tra i candidati assunti</b> (escluso progetto Neolaureati)	Direzione Generale, Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Numero di persone assunte suddiviso per genere	donne: 2 - 20% uomini: 8 - 80% totale assunzioni: 10	donne: 2 - 12,5% uomini: 14 - 87,5% totale assunzioni: 16	donne: 4 - 14% uomini: 24 - 86% totale assunzioni: 28
<b>A3. Composizione delle commissioni di selezione</b> (escluso progetto Neolaureati)	Direzione Generale, Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Numero partecipanti alle commissioni suddiviso per genere e numero commissioni nell'anno	donne: 4 - 33% uomini: 8 - 67% totale partecipanti: 12 numero commissioni: 4	donne: 6 - 14% uomini: 37 - 86% totale partecipanti: 43 numero commissioni: 14	donne: 0 - 0% uomini: 36 - 100% totale partecipanti: 36 numero commissioni: 12

## Area tematica 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi formativi

Obiettivo 1: Favorire la presenza femminile nella formazione e sviluppo competenze

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A1: Partecipazione a corsi di formazione interni ed esterni</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero giornate di partecipazione a corsi di formazione suddiviso per genere e numero di dipendenti che hanno partecipato ai corsi	Numero giornate: donne: 2.267 - 38% uomini: 3.743 - 62% totale: 6.010 - 100%  Numero partecipanti: donne: 459 - 46% uomini: 541 - 54% totale: 1000 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 92,5% (su 1.081)	Numero giornate: donne: 1.642 - 47% uomini: 1.854 - 53% totale: 3.496  Numero partecipanti: donne: 503 - 48% uomini: 539 - 52% totale: 1042 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 99,6% (su 1.046)	Numero giornate: donne: 1.310 - 38% uomini: 2.117 - 62% totale: 3.427 - 100%  Numero partecipanti: donne: 478 - 49% uomini: 503 - 51% totale: 981 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 93,8% (su 1.046)
<b>A2: Partecipazione a corsi di formazione tecnica</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero giornate di partecipazione a formazione tecnica suddiviso per genere e numero di dipendenti che hanno partecipato ai corsi	Numero giornate: donne: 1299 - 36% uomini: 2.316 - 64% totale: 3.615  Numero partecipanti: donne: 322 - 44% uomini: 406 - 56% totale: 728 partecipanti su totale dipendenti: 67,3% (su 1.081)	Numero giornate: donne: 189 - 25% uomini: 567 - 65% totale: 756  Numero partecipanti: donne: 88 - 29% uomini: 220 - 71% totale: 308 partecipanti su totale dipendenti: 29,4% (su 1.046)	Numero giornate: donne: 275 - 17% uomini: 1.305 - 83% totale: 1.581 - 100%  Numero partecipanti: donne: 87 - 40% uomini: 129 - 60% totale: 216 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 20,7% (su 1.046)
<b>A3: Partecipazione a corsi di formazione tematica</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero giornate di partecipazione a formazione tematica suddiviso per genere e numero di dipendenti che hanno partecipato ai corsi	Numero giornate: donne: 783 - 39% uomini: 1239 - 61% totale: 2.022  Numero partecipanti: donne: 383 - 48% uomini: 407 - 52% totale: 790 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 73% (su 1.081)	Numero giornate: donne: 992 - 51% uomini: 966 - 49% totale: 1958  Numero partecipanti: donne: 499 - 49% uomini: 523 - 51% totale: 1.011 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 98% (su 1.046)	Numero giornate: donne: 530 - 44% uomini: 663 - 56% totale: 1193  Numero partecipanti: donne: 455 - 48% uomini: 488 - 52% totale: 943 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 90,2% (su 1.046)



Obiettivo 1: Favorire la presenza femminile nella formazione e sviluppo competenze (*segue*)

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A4: Partecipazione a corsi di formazione relazionale</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero giornate di partecipazione a formazione relazionale suddiviso per genere e numero di dipendenti che hanno partecipato ai corsi	Numero giornate: donne: 145 - 48% uomini: 157 - 52% totale: 302  Numero partecipanti: donne: 70 - 41% uomini: 99 - 59% totale: 169 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 16% (su 1.081)	Numero giornate: donne: 344 - 66% uomini: 178 - 34% totale: 521  Numero partecipanti: donne: 123 - 70% uomini: 53 - 30% totale: 176 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 17% (su 1.046)	Numero giornate : donne: 494 - 78% uomini: 139 - 22% totale: 633  Numero partecipanti: donne: 177 - 71% uomini: 74 - 29% totale: 251 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 24% (su 1.046)
<b>A5: Partecipazione a corsi di formazione gestionale</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero giornate di partecipazione a formazione gestionale suddiviso per genere e numero di dipendenti che hanno partecipato ai corsi	Numero giornate: donne: 41 - 57% uomini: 31 - 43% totale: 72  Numero partecipanti: donne: 35 - 42% uomini: 49 - 58% totale: 84 partecipanti su totale dipendenti: 8% (su 1.081)	Numero giornate: donne: 117 - 45% uomini: 144 - 55% totale: 261  Numero partecipanti: donne: 141 - 44% uomini: 181 - 56% totale: 322 partecipanti su totale dipendenti: 31% (su 1.046)	Numero giornate: donne: 10 - 50% uomini: 10 - 50% totale: 20  Numero partecipanti: donne: 10 - 45% uomini: 12 - 55% totale: 22 partecipanti su totale dipendenti: 2,1% (su 1.046)
<b>A6: Percorsi di certificazione suddivisi per genere</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero certificazioni e numero dipendenti con certificazioni suddiviso per genere	Numero certificazioni: donne: 100 - 34 % uomini: 197 - 66% totale certificazioni: 297 certificazioni su totale dipendenti: 27% (su 1.081)  Numero dipendenti con certificazioni: donne 71 - 38% uomini: 118 - 62% totale: 189 - 17,5%	Numero certificazioni: donne: 100 - 34 % uomini: 197 - 66% totale certificazioni: 297 certificazioni su totale dipendenti: 28,3% (su 1.046)  Numero dipendenti con certificazioni: donne 71 - 38% uomini: 118 - 62% totale: 189 - 18%	Numero certificazioni: donne: 107 - 35% uomini: 201 - 65% totale certificazioni: 308 certificazioni su totale dipendenti: 29% (su 1.046)  Numero dipendenti con certificazioni: donne 75 - 39% uomini: 119 - 61% totale: 194 - 18%
<b>A7: Formazione specifica finalizzata a favorire la parità di genere</b>	Funzione Personale e Organizzazione	"Leadership al femminile": numero ore fruite e numero di partecipanti suddiviso per genere	Ore fruite: donne: 32 - 100% uomini: 0 - 0 % totale ore: 32 ore  Numero partecipanti: donne 3 - 100% uomini 0 - 0% totale: 3 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 2,96%	Ore fruite: donne: 24 - 100% uomini: 0 - 0 % totale ore: 24 ore  Numero partecipanti: donne 2 - 100% uomini 0 - 0% totale: 2 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 0,19%	Ore fruite: donne: 24 - 100% uomini: 0 - 0 % totale ore: 24 ore  Numero partecipanti: donne 2 - 100% uomini 0 - 0% totale: 2 - 100% partecipanti su totale dipendenti: 0,19%

## Obiettivo 2: Favorire la presenza femminile nella partecipazione a dottorati di ricerca e master in collaborazione con l'Università

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
<b>A1: Partecipazione a dottorato di ricerca e master</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero di dipendenti partecipanti a master/dottorati e numero master conseguiti suddiviso per genere	Numero partecipanti a master/dottorati: donne: 4 - 21% uomini: 15 - 79% totale: 19 - 100% iscrizioni su totale dipendenti: 1,76%  Numero master/dottorati conseguiti: donne: 1 - 100% uomini: 0 - 0% totale: 1 - 100% master/dottorati conseguiti su totale dipendenti: 0,09%	Numero partecipanti a master/dottorati: donne: 6 - 18% uomini: 27 - 82 % totale: 33 - 100% iscrizioni su totale dipendenti: 3,2%  Numero master/dottorati conseguiti: donne: 3 - 18 % uomini: 14 - 82% totale: 17 - 100% master/dottorati conseguiti su totale dipendenti: 1,63%	Numero partecipanti a master/dottorati: donne: 4 -21 % uomini: 15 - 79 % totale: 19 iscrizioni su totale dipendenti: 1,82%  Numero master/dottorati conseguiti: donne: 2 -14 % uomini: 12 - 86 % totale: 14 - 100% master/dottorati conseguiti su totale dipendenti: 1,3%

## Area tematica 5.

### Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	TREND		
			2019	2020	2021
A1: Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Raccolta di segnalazioni di molestie verificatesi nell'ambiente di lavoro (SPP, Servizio d'ascolto)	nessuna segnalazione	nessuna segnalazione	nessuna segnalazione
A2 Predisposizione e diffusione di un'apposita procedura di gestione dei casi di aggressione e molestie	Funzione Personale e Organizzazione	Predisposizione e divulgazione a tutti i dipendenti	Formazione sui rischi psico-sociali	-	-

# Azioni future per tutte le aree tematiche



## Area tematica 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

### Obiettivo 1: Favorire la conciliazione vita - lavoro

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
			2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>A1: Progetto Smart working</b> (regolamento aziendale)	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Numero dipendenti in smart working per anno	Abilitazione al lavoro da remoto per tutti i dipendenti 100%	Nuovo regolamento e estensione dello smart working	-
<b>A2: Istituto del telelavoro</b> (contratto integrativo aziendale target 6%)	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali, RLS	Numero dipendenti in telelavoro per anno	Abilitazione al lavoro da remoto per tutti i dipendenti 100%	Aumento del target con il rinnovo del contratto aziendale integrativo	-
<b>A3: Istituto part time</b> (contratto integrativo aziendale target 6%)	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali, RLS	Numero dipendenti in part time per anno	donne: 111 - 93% uomini: 08 - 7% totale: 119 - 100 % % su totale dipendenti: 11% (su 1.046)	Aumento del target con il rinnovo del contratto aziendale integrativo	-

### Obiettivo 2: Welfare per il personale

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
			2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>A4: Revisione degli spazi aziendali per creare un workplace coerente con le nuove modalità di lavoro ibride e smart</b>	Funzione Personale e Organizzazione, SPP, Funzioni aziendali	Revisione degli spazi aziendali	Incontri preparatori del team interfunzionale dedicato	Presentazione di un piano di revisione degli spazi	Avvio lavori

## Area tematica 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: Favorire la presenza femminile nei processi decisionali e di controllo

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
			2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>A5: Presenza femminile nelle posizioni manageriali</b>	Direzione Generale, Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Numero dipendenti suddivisi per genere	donne: 35 - 38% uomini: 58 - 62% totale: 93 - 100 % % Responsabili I livello su totale dipendenti: 8,9% (su 1.046)	Consolidamento del trend, garantendo anche una maggiore presenza femminile nelle commissioni di valutazione delle progressioni di carriera	Consolidamento del trend, garantendo anche una maggiore presenza femminile nelle commissioni di valutazione delle progressioni di carriera

## Area tematica 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Pari opportunità nell'accesso alla selezione secondo quanto indicato nel Regolamento per il reclutamento del Personale

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
			2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>A6: Composizione delle commissioni di selezione</b>	Direzione Generale, Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Numero dipendenti suddivisi per genere	donne: 0 - 0% uomini: 36 - 100% totale partecipanti: 36 numero commissioni: 12	Tendenzialmente favorire la presenza di un membro di commissione donna	Tendenzialmente favorire la presenza di un membro di commissione donna

Obiettivo 2: Pari opportunità nelle progressioni di carriera

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
			2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>A7: Mantenimento dell'equilibrio nelle progressioni di carriera e nel personale inserito all'interno del sistema incentivante</b>	Direzione Generale, Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Mantenimento equilibrio di genere	cfr. AT3 uguaglianza di genere nel reclutamento e progressioni di carriera - A2, A3, A4, A5	Mantenimento equilibrio di genere	Mantenimento equilibrio di genere

## Area tematica 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi formativi

Obiettivo 1: Favorire la presenza femminile nella formazione e sviluppo competenze

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
			2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>A8: Partecipazione ai corsi di formazione tecnica</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Numero giornate di partecipazione a formazione tecnica suddiviso per genere	Numero giornate: donne: 275 - 17% uomini: 1305 - 83% totale: 1.581  Numero partecipanti: donne: 87 - 40% uomini: 129 - 60% totale: 216 partecipanti su totale dipendenti: 20,7% (su 1.046)	Incremento della partecipazione femminile alla formazione tecnica	Incremento della partecipazione femminile alla formazione tecnica
<b>A9: Formazione specifica finalizzata a favorire la parità di genere</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Incremento dei temi formativi dedicati alla parità di genere (leadership al femminile, stereotipi culturali...)	Ore fruite: donne: 24 - 100% uomini: 0 - 0% totale ore: 24 ore  Numero partecipanti: donne 2 - 100% uomini 0 - 0% totale: 2 partecipanti su totale dipendenti: 0,19%	Organizzazione di workshop specifici sul tema	Organizzazione di workshop specifici sul tema
<b>A10: Percorsi di Certificazione suddivisi per genere</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Incremento del numero di donne con certificazioni	Numero certificazioni: donne: 107 - 35% uomini: 201 - 65% totale certificazioni: 308 totale certificazioni su totale dipendenti: 29%  Numero dipendenti con certificazioni: donne 75 - 39% uomini: 119 - 61% totale dipendenti con certificazioni: 194 - 18%	Incremento del numero di donne con certificazioni	Incremento del numero di donne con certificazioni
<b>A11: Iniziative sociali proposte dall'azienda per orientare le giovani studentesse verso percorsi STEM</b>	Funzione Personale e Organizzazione	Iniziative promosse dall'azienda	-	Organizzazione di iniziative	Organizzazione di iniziative

## Area tematica 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AZIONI	ATTORI RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
			2021	TARGET 2022	TARGET 2023
<b>A12: Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale</b>	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Raccolta di segnalazioni (SPP, Servizio di ascolto, casella mail dedicata)	nessuna segnalazione	nessuna segnalazione	nessuna segnalazione
<b>A13: Predisposizione e diffusione di un'apposita procedura di gestione dei casi di aggressione e molestie</b>	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Predisposizione procedura e divulgazione a tutti i dipendenti	non presente	Predisposizione procedura e divulgazione a tutti i dipendenti	-
<b>A14: Attività di formazione e comunicazione per il contrasto alla violenza di genere</b>	Funzione Personale e Organizzazione, Funzioni aziendali	Workshop tematici dedicati o campagne di comunicazione	non presente	Organizzazione workshop tematici e campagna di comunicazione	Organizzazione workshop tematici e campagna di comunicazione