

**Fondazione ICSC -
Centro Nazionale di Ricerca in High Performance
Computing, Big Data and Quantum Computing**

***ICSC_GEP*
GENDER EQUALITY PLAN**

UNI/PdR 125:2022

Distribuzione	Destinatari
Controllata	Dipendenti ICSC
Non controllata	Stakeholder non dipendenti

ED	REV	DATA	DESCRIZIONE MODIFICA	APPROVAZIONE Il direttore Generale di ICSC
0	0	16/04/2025	Prima emissione	Direttore Generale

Premessa

L'uguaglianza di genere è un pilastro fondamentale sia a livello europeo che globale, come dimostrano gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025. Questi documenti sottolineano l'importanza di garantire pari opportunità a tutti, indipendentemente dal genere, come elemento essenziale per lo sviluppo sostenibile e il benessere delle società. Nonostante i passi avanti compiuti negli ultimi decenni, restano ancora numerosi ostacoli che limitano la piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale e politica. Questo squilibrio è evidente anche nei sistemi di ricerca e innovazione (R&I), dove la parità di genere non è solo una questione di equità, ma anche un fattore determinante per migliorare la qualità e l'impatto delle attività scientifiche.

Un sistema di ricerca inclusivo, infatti, garantisce che le soluzioni proposte siano più pertinenti per tutta la società e consente di attrarre e valorizzare i talenti, creando un ambiente dove ognuno possa sentirsi riconosciuto per le proprie capacità in modo equo e meritocratico. La diversità di prospettive e di esperienze arricchisce il processo di ricerca, portando a innovazioni più creative e soluzioni più efficaci ai problemi complessi. Inoltre, promuovere la parità di genere nella ricerca scientifica contribuisce a colmare il divario di genere nelle carriere STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), settori cruciali per il progresso tecnologico e l'innovazione.

A livello nazionale, l'Italia ha compiuto un importante passo avanti inserendo la parità di genere come priorità trasversale nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo piano, che mira a rilanciare l'economia italiana dopo la crisi causata dalla pandemia di COVID-19, riconosce che la parità di genere è fondamentale per una crescita sostenibile e inclusiva. La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 definisce un percorso chiaro per correggere gli squilibri esistenti, partendo dall'istruzione fino al mercato del lavoro, con l'obiettivo di eliminare le barriere che ancora oggi ostacolano le pari opportunità. Tra le azioni previste, vi sono misure per incentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, promuovere l'equilibrio tra vita professionale e privata, e combattere la violenza di genere.

Il Gender Equality Plan (GEP) di ICSC si inserisce in questo quadro, delineando un impegno concreto per promuovere un ambiente inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. Il documento rappresenta una guida per realizzare azioni che riducano le disuguaglianze di genere, rafforzando una cultura organizzativa in cui ogni persona si senta valorizzata e parte integrante di una comunità. Il GEP prevede una serie di iniziative, tra cui programmi di formazione sulla parità di genere, politiche di reclutamento e promozione che favoriscano la diversità, e misure per prevenire e contrastare le discriminazioni e le molestie sul luogo di lavoro. L'obiettivo è costruire un sistema capace di crescere e prosperare grazie a una visione condivisa e a una forte coesione interna, dove ogni individuo possa contribuire al meglio delle proprie capacità.

In conclusione, la promozione della parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un elemento chiave per il progresso scientifico, economico e sociale. Un impegno costante e coordinato a livello globale, europeo e nazionale è essenziale per superare le barriere esistenti e costruire una società più equa e inclusiva per tutti

Il Presidente

Antonio Zoccoli

Il Direttore Generale

Daniela Gabellini



1. Introduzione

La Fondazione ICSC è stata istituita per attuare il programma di ricerca finanziato dal MUR nell'ambito della Missione 4 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il Centro Nazionale di Ricerca in High Performance Computing, Big Data e Quantum Computing ha come obiettivo principale lo sviluppo e il potenziamento delle infrastrutture italiane HPC e Big Data, favorendo l'innovazione attraverso metodi avanzati e applicazioni numeriche. Tra le priorità vi sono il raggiungimento di velocità di rete superiori a 1 Terabit/secondo, la creazione di un'infrastruttura cloud per la ricerca e l'industria, e la promozione di competenze interdisciplinari, con un focus su alta formazione e innovazione scientifica.

Il PNRR rappresenta un piano unico nel suo genere, finalizzato a sostenere la transizione digitale ed ecologica, migliorare la formazione e ridurre le disuguaglianze di genere, generazionali e territoriali. L'equità di genere, infatti, non è solo una questione sociale, ma un fattore determinante per la crescita economica e lo sviluppo sostenibile. Tuttavia, in Italia le disuguaglianze restano marcate, soprattutto nel mercato del lavoro, dove il tasso di partecipazione femminile è ancora molto inferiore alla media europea, e le donne sono penalizzate in termini di salario, stabilità e accesso a posizioni di vertice.

Per affrontare queste sfide, il Governo italiano ha introdotto la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, che si concentra su cinque aree chiave: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Questa strategia mira a migliorare il posizionamento dell'Italia nel Gender Equality Index europeo, con l'obiettivo di salire di cinque posizioni entro il 2026. La Fondazione ICSC, consapevole del proprio ruolo, ha adottato un piano per la parità di genere sin dall'inizio delle proprie attività, con l'intento di promuovere una cultura inclusiva e ridurre gli squilibri di genere in un contesto tradizionalmente dominato da competenze STEM.

Tra le misure concrete, la Fondazione si è impegnata affinché almeno il 40% del personale assunto o destinatario di borse di studio o ricerca sia di genere femminile, requisito monitorato attraverso verifiche amministrative. Il primo Gender Equality Plan (GEP) della Fondazione, in linea con le direttive europee e le linee guida di Horizon Europe, presenta un piano d'azione articolato in cinque macroaree:

- Equilibrio tra vita lavorativa e privata e cultura organizzativa;
- Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
- Piani di comunicazione orientati alla sensibilizzazione dei temi di parità di genere e contrasto della discriminazione e violenza sui luoghi di lavoro.
- Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali.

Il GEP è stato sviluppato con il coinvolgimento diretto del personale della Fondazione, guidato dal Comitato Guida. Il documento, approvato dal Presidente e dal Direttore Generale, riflette i valori etici fondamentali della Fondazione ICSC e la sua politica per la parità di genere, si applica a tutti i processi aziendali, ed è stato condiviso con tutti gli organi di governance per garantire un'implementazione efficace e partecipata.

2. Priorità strategiche della Fondazione ICSC

Nella sua fase iniziale, la Fondazione ICSC si concentrerà sulle sue linee strategiche principali, con un focus particolare su alcune priorità chiave per favorire il progresso e la crescita sostenibile.

a. Parità di genere nel reclutamento e nella crescita professionale

Le barriere di genere continuano a limitare le opportunità professionali, specialmente nei settori scientifici e tecnologici. La Fondazione si impegna a promuovere processi di reclutamento e sviluppo professionale equi, che offrano pari opportunità a tutti. Le iniziative comprenderanno:

- Sensibilizzazione sull'importanza delle questioni di genere nei processi di valutazione;
- Formazione per riconoscere e affrontare i pregiudizi inconsci nelle decisioni di carriera;
- Trasparenza sulle modalità di selezione e reclutamento.

b. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

L'integrazione delle differenze di sesso e/o genere nei progetti di ricerca arricchisce l'innovazione scientifica e ne aumenta l'impatto sociale. La Fondazione si propone di adottare un approccio inclusivo nella progettazione della ricerca e nella formazione delle future generazioni di innovatori. Tra le azioni previste:

- Sensibilizzare sull'importanza della dimensione di genere nei contenuti della ricerca;
- Inserire questi principi nei programmi educativi e nelle attività di divulgazione.

c. Bilanciamento tra vita lavorativa e privata e cultura organizzativa

Garantire un equilibrio tra vita professionale e personale è cruciale per promuovere l'uguaglianza di genere e migliorare il benessere di tutti i dipendenti. La Fondazione intende supportare il personale nel conciliare carriera e responsabilità familiari, con iniziative mirate a creare un ambiente lavorativo accogliente e inclusivo, che valorizzi la diversità di genere e la sfera genitoriale. Le azioni comprenderanno il rafforzamento di una leadership inclusiva e l'adozione di misure per assicurare che ogni dipendente si senta rispettato e valorizzato.

Queste priorità riflettono l'impegno della Fondazione nel creare un ambiente equo, inclusivo e orientato alla sostenibilità.

3. Modalità operative

Per raggiungere gli ambiziosi obiettivi prefissati, nelle pagine seguenti verranno presentate le iniziative che la Fondazione intende implementare per ridurre i pregiudizi di genere ed essere esempio virtuoso nei temi di parità di genere.

La riduzione dei pregiudizi di genere, in particolare, costituisce un pilastro fondamentale per il cambiamento culturale necessario ad accompagnare la trasformazione desiderata. Inoltre, saranno descritti i processi di raccolta dati utili a monitorare i progressi delle azioni intraprese.

Segue una panoramica della situazione attuale relativa all'equilibrio di genere in Fondazione, con un focus sia sul personale sia sugli organi di governance:

I dati evidenziano che oltre il 25% del personale in Fondazione è costituito da donne, con una distribuzione dettagliata nei diversi ambiti di attività.

	N° componenti	N° di donne	%
Governance & Controllo	75	19	25,33%
Consiglio di Amministrazione	11	4	36,36%
Collegio Sindacale	4	1	25%
Industrial Advisory Board	15	1	6,66%
Spoke Coordination Board	24	2	8,33%
Ethics and Data Governance Board	9	5	55,55%
International Advisory Board	12	6	50%
Fondazione ICSC	16	7	43,75%

La Fondazione intende avviare il processo adottando il GEP, in linea con le indicazioni europee, che richiedono un documento formale, pubblicato sul sito istituzionale e approvato dal top management. Un ruolo fondamentale sarà inoltre ricoperto dalle attività di formazione, sensibilizzazione e diffusione della consapevolezza, sia all'interno dell'organizzazione che verso l'esterno, per consolidare il cambiamento culturale necessario.

4. Piano strategico per l'uguaglianza di genere

Le cinque aree di intervento individuate in questo GEP sono state elaborate seguendo le indicazioni generali della Commissione Europea, che definiscono le principali priorità per gli enti di ricerca pubblici e privati impegnati nella promozione delle pari opportunità. Condividendo questa prospettiva e adottando un approccio organico e mirato, il GEP della Fondazione descrive le iniziative da intraprendere nel prossimo biennio, indicando chiaramente obiettivi, azioni concrete e strumenti di misurazione dei risultati.

a. Identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati

Per avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale nella Fondazione, raggiungere una più equa parità di genere e favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, sono state individuate funzione aziendali responsabili delle attività legate ai temi relativi alla parità di genere in tutti i processi aziendali correlati:

PROCESSI AZIENDALI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE UNI/PdR 125:2022	FUNZIONI AZIENDALI RESPONSABILI
Selezione ed assunzione (recruitment)	1) Area Manager 2) Amministrazione 3) Direzione (rilascio decisione finale)
Gestione della carriera	1) Responsabile di riferimento 2) Amministrazione

	3) Direzione Generale (rilascio decisione finale)
Equità salariale	1) Responsabile di riferimento / interessato (richiesta) 2) Comitato guida (valutazione) 3) Direzione (rilascio decisione finale)
Genitorialità, cura	1) Responsabile di riferimento / interessato (richiesta) 2) Comitato guida (valutazione) 3) Direzione (rilascio decisione finale)
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	1) Responsabile di riferimento / interessato (richiesta) 2) Comitato guida (valutazione) 3) Direzione (rilascio decisione finale)
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	1) interessato (segnalazione) 2) Comitato guida (con eventuale supporto di ODV, RSPP e medico competente) (valutazione) 3) Direzione Generale (rilascio decisione finale)
Attività di comunicazione	1) Referente di comunicazione/area manager (contenuto) 2) Direzione Generale (conferma del rilascio comunicazione)

b. Identificazione dei punti di forza e debolezza rispetto ai temi

Nelle attività aziendali sopra riportate, relativamente ai temi dello standard UNI/PdR 125:2022, si individuano i seguenti punti di forza e debolezza, dove si intende

- Punti di Forza: laddove vi sono risorse, le competenze e le pratiche che supportano la parità di genere.
- Punti di Debolezza: aree in cui l'organizzazione manca di risorse o competenze necessarie.

TEMA	AZIONE	F	D	NOTE
Selezione ed assunzione (recruitment)	Presenza di procedure di selezione ed assunzione che definiscono regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;	X		Procedura di Gestione del dipendente

	Descrizioni neutre delle mansioni rispetto al genere	X		Procedura di Gestione del dipendente	
	processo di reclutamento rivolto sia agli uomini che alle donne;	X		Procedura di Gestione del dipendente	
	Processo che non permette che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.	X		Procedura di Gestione del dipendente	
Gestione della carriera	Presenza di processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;	X		Procedura di Gestione del dipendente	
	Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con le specifiche mansioni;	X		Le attività maggiormente critiche di business c'è una situazione di parità tra genere e posizioni	
	Opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;	X		Procedura di Gestione del dipendente	
	Disponibilità dei dati relativi a: <ul style="list-style-type: none"> - Stato assunzioni - Situazione per genere - Situazione maschile per ognuna delle professioni - Formazione - Promozione professionale - Livelli - Passaggi di categoria o qualifica - Altri fenomeni di mobilità - Intervento della CIG - Licenziamenti - Prepensionamenti e pensionamenti - Retribuzione effettivamente corrisposta 		X		
	Attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati sopra descritti			X	
	Ambiente lavorativo che favorisce la			X	Questionario clima

	diversità e tutelare il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;			aziendale (da analizzare i dati)
	opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio.	X		Piano di formazione
Equità salariale	Presenza di mansionario che completi e dettagli quello generico del contratto nazionale, per verificare eventuali disparità retributive;	X		
	Meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate;	X		Procedura di gestione reclami e comitato guida
	informazione periodica dei/delle dipendenti sulle politiche retributive adottate in azienda;	X		Formazione
	Programmi di welfare adottati considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età.		X	
Genitorialità e cura	Programmi specifici per i congedi di maternità o paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo	X		Regolamento di gestione del dipendente
	Piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante, dopo)	X		Regolamento di gestione del dipendente
	Meccanismi di informazione per incentivare la richiesta del congedo di paternità	X		Formazione e Regolamento di gestione del dipendente comunicata la possibilità di chiedere giorni aggiuntivi
	Iniziative specifiche a supporto dei dipendenti al rientro dal congedo genitoriale inclusi eventuali piani di engagement da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità	X		Regolamento di gestione del dipendente
	Iniziative specifiche del welfare per supportare genitori e caregiver		X	

	Sevizi specifici quali asilo nido aziendale, dopo scuola, servizi estivi, voucher attività sportive, ecc offerti dall'azienda		X	
Conciliazione dei tempi vita-lavoro	misure per garantire l'equilibrio vita lavoro rivolte a tutti i dipendenti	X		Smartworking
	stabilire accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta	X		Formazione e Regolamento di gestione del dipendente comunicata la possibilità di chiedere
	offrire flessibilità di orario stabilendo e comunicando regole e procedure semplici e accessibili per usufruirne	X		Smartworking
	revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei dipendenti	X		Formazione e Regolamento di gestione del dipendente comunicata la possibilità di chiedere
	possibilità di smart working o telelavoro o altre forme di lavoro flessibile e orario elastico	X		smartworking
	riunioni di lavoro tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale	X		
	riunioni di lavoro organizzate in orari che consentono ai lavoratori part-time e con contratti flessibili o discontinui di partecipare	X		
	Processo di individuazione del rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale digitale (molestia) alla luce della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	X		DVR + Valutazione clima aziendale e procedura segnalazione reclami e Analisi dei rischi SA8000
	Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro	X		DVR
	specifico formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma	X		
metodologie di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei	X			

	dipendenti che segnalano			
	verifiche presso i dipendenti indagando se hanno vissuto personalmente esperienza di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)	X		Questionario clima aziendale
	Valutare gli ambienti di lavoro anche rispetto al rischio molestie	X		DVR + Questionario clima aziendale
	E' prevista una valutazione dei rischi e analisi degli eventi avversi segnalati	X		Registro segnalazioni
	Si assicura attenzione al linguaggio usato, sensibilizzando una comunicazione gentile e neutrale	X		Politica aziendale

c. Definizione, valutazione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei kpi definiti

Durante gli audit interni o in qualsiasi fase in cui si voglia valutare il punteggio raggiunto dall'azienda nell'applicazione dei KPI previsti dalla Prassi di Riferimento, ci si avvale del modulo ICSC_KPI Indicatori.

Attraverso questo strumento l'organizzazione tiene sotto controllo il proprio livello di performance rispetto agli indicatori previsti dalla UNI PdR 125: 2022.

Inoltre, utilizzando il grafico prodotto è possibile confrontare il punteggio aziendale rispetto al punteggio totale previsto per ciascuna area tematica e desumere quindi i gap ed i possibili obiettivi da aggiungere al presente Piano Strategico.

d. Definizione degli obiettivi e delle azioni per colmare i gap

Sulla base dei punti di debolezza individuati dalla analisi al capitolo 1, dalla analisi di soddisfazione interna e dalla valutazione dei KPI individuati sono emersi gli obiettivi di seguito descritti.

Azione 1	Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare, e successivamente rendere disponibili, i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta
Destinatari	Dipendenti, Direzione
Responsabile	CFO

Obiettivo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Monitorare e analizzare i dati relativi alla parità di genere in azienda 2) Incrementare la percezione aziendale in merito alla gestione trasparente delle carriere
KPI	Percentuale di assunzioni per genere, tassi di promozione, livelli retributivi ecc rispetto all'anno precedente
Attività da svolgere per raggiungere l'obiettivo:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pianificare e implementare una raccolta periodica di tali dati (assunzioni, formazione, promozioni, retribuzioni, licenziamenti, ecc), comprese relative responsabilità 2) Analizzare i dati per identificare eventuali disparità 3) Predisporre e mettere a disposizione delle parti interessate un report contenente tali dati 4) Informare le parti interessate della disponibilità di predetto report e fornire istruzioni circa il reperimento
Riferimenti allo Standard e Sistema di gestione	6.3.2.2 d) ed f)
Entro fine:	Dicembre 2025
Frequenza di misurazione:	1 volta all'anno

Azione 2	<p>Valutare servizi di welfare di supporto per i dipendenti,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Che considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età; - che supportino genitori e caregiver inclusi, ad esempio, asilo nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, assistenza sanitaria integrativa
Destinatari	Dipendenti
Responsabile	Comitato Guida
Obiettivo	Genitorialità e Cura
KPI	Presenza di iniziative di supporto
Attività da svolgere per raggiungere l'obiettivo:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Valutare internamente soluzioni di supporto per i dipendenti 2) Indagare, tra i dipendenti, quale soluzione possa essere preferibile

	<p>3) Implementare tale soluzione, previa verifica di fattibilità</p> <p>4) Rendere edotti i dipendenti circa tale possibilità e le modalità di fruizione</p>
Riferimenti allo Standard e Sistema di gestione	5.7 KPI nr1 6.3.2.4 f)
Entro fine:	Aprile 2026
Frequenza di misurazione:	1 volta all'anno

Azione 3	Valutare gli ambienti di lavoro anche rispetto al rischio molestie: verificare se i dipendenti hanno vissuto personalmente esperienza di atteggiamenti che hanno provocato disagio o turbamento all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)
Destinatari	Dipendenti
Responsabile	Comitato Guida
Obiettivo	Identificare e prevenire situazioni di disagio o molestie
KPI	Risultati del questionario di valutazione clima aziendale .
Attività da svolgere per raggiungere l'obiettivo:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Condurre sondaggi anonimi per raccogliere feedback dai dipendenti (questionario clima aziendale) 2) Integrare i risultati con eventuali segnalazione tramite box di reclamo 3) Condividere con RSPP per verifica rispetto analisi in DVR 4) Implementare eventuali azioni correttive e preventive (se necessario) 5) Revisionare piano strategico (se necessario)
Riferimenti allo Standard e Sistema di gestione	6.3.2.6 e) ed f)
Entro fine:	settembre 2025
Frequenza di misurazione:	1 volta l'anno

Azione 4	Eseguire valutazione dello stress da lavoro correlato
Destinatari	Dipendenti
Responsabile	Direzione (con supporto RSPP + medico competente)
Obiettivo	Identificare e prevenire / mitigare situazioni particolarmente stressanti per i dipendenti
KPI	Diminuzione del livello di stress da lavoro correlato rispetto all'anno / biennio precedente
Attività da svolgere per raggiungere l'obiettivo:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ingaggio RSPP e del medico competente 2) Conduzione delle analisi necessarie (comprese interviste al personale) da parte del medico competente 3) Valutazione delle risultanze e aggiornamento DVR 4) Implementazione misure preventive / di mitigazione (se necessario) 5) Revisionare piano strategico (se necessario)
Riferimenti allo Standard e Sistema di gestione	6.3.2.2 e) 6.3.2.6
Entro fine:	10/2025
Frequenza di misurazione:	1 volta ogni due anni (se valutazione restituisce rischio basso) 1 volta l'anno (se valutazione restituisce rischio medio/alto)

Azione 5	Preparare un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sulla parità di genere (o più in generale sui temi DEI)
Destinatari	Stakeholders
Responsabile	RSG con supporto area manager

Obiettivo	Aumentare la consapevolezza delle parti interessate: <ul style="list-style-type: none"> - Circa l'impegno della Fondazione nel garantire la parità di genere - Circa l'importanza del contributo di ciascun soggetto nel garantire un ambiente di lavoro equo ed inclusivo
KPI	Presenza di un piano di comunicazione
Attività da svolgere per raggiungere l'obiettivo:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Condividere con tutte le parti interessate la politica per la parità di genere e comunicare regolarmente eventuali cambiamenti, mediante sito web 2) Prevedere attività di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla parità di genere per le parti interessate
Riferimenti allo Standard e Sistema di gestione	6.1 b) e c) 6.4.4
Entro fine:	Ottobre 2025
Frequenza di misurazione:	1 volta all'anno

Azione 6	Condividere link per materiale formativo su come gestire il ritorno dalla maternità e altro materiale di sensibilizzazione sui temi della parità di genere
Destinatari	Stakeholders
Responsabile	Assistente di Direzione per i sistemi di Gestione
Obiettivo	Aumentare la consapevolezza dei dipendenti: <ul style="list-style-type: none"> - sulla gestione di maternità/paternità e carriera, incluso il ritorno al lavoro post maternità - su discriminazione e molestie in ambiente lavorativo
KPI	Presenza materiale condiviso
Attività da svolgere per raggiungere l'obiettivo:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Condividere con tutte le parti interessate la politica per la parità di genere e comunicare regolarmente eventuali cambiamenti, mediante sito web 2) Prevedere attività di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla parità di genere per le parti interessate

Riferimenti allo Standard e Sistema di gestione	6.1 b) e c) 6.4.4
Entro fine:	Ottobre 2025
Frequenza di misurazione:	1 volta all'anno

e. Risorse per la pianificazione e il raggiungimento degli obiettivi

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi devono sostenere le attività dei processi del sistema.

Il seguente prospetto documenta il budget per la parità di genere.

BUDGET ANNUALE PER LA PARITÀ DI GENERE			
PROCESSI DI SISTEMA A SUPPORTO DEGLI OBIETTIVI	RISORSE	RANGE COSTO	RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE
Formazione	Spazi dedicati / applicativi di e-learning Formazione/consulenza Preparazione di materiale di sensibilizzazione Questionari di valutazione della formazione	2 gg	Comitato guida
Gestione documentazione	Sistema di gestione documentale	7 gg	Assistente di Direzione per i sistemi di Gestione
Costi di certificazione	Ente di certificazione Consulente esterno	€10.000 nel triennio 2025-2027	Assistente di Direzione per i sistemi di Gestione
	Azione 1 Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare, e successivamente rendere disponibili, i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai		CFO

		prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta		
	Azione 2	Valutare servizi di welfare di supporto per i dipendenti, -Che considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età; -che supportino genitori e caregiver inclusi, ad esempio, asilo nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, assistenza sanitaria integrativa		Comitato guida + Direzione
	Azione 3	Valutare gli ambienti di lavoro anche rispetto al rischio molestie: verificare se i dipendenti hanno vissuto personalmente esperienza di atteggiamenti che hanno provocato disagio o turbamento all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)		Comitato guida + RSPP
	Azione 4	Eseguire valutazione dello stress da lavoro correlato		Direzione + RSPP e medico competenze
	Azione 5	Preparare un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sulla parità di genere (o più in generale sui temi DEI)		Area Managers
	Azione 6	Condividere link per materiale formativo su come gestire il ritorno dalla maternità e altro materiale di sensibilizzazione sui temi della parità di genere		Assistente di Direzione per i sistemi di Gestione

Data di aggiornamento: 06/05/2025