

Determina del Direttore Generale

22.0408

del registro delle determinine

OGGETTO **Approvazione del Piano sulla situazione del personale dell'ASSET e parità di genere (GEP) 2022-2024**

l'anno 2022 giorno 23 del mese di settembre, in Bari, nella sede dell'Agenda regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del territorio (da ora ASSET), in via G. Gentile, n. 52

l'ing. Raffaele Sannicandro, nella sua qualità di Direttore Generale dell'ASSET

- VISTA** la Legge regionale Puglia n. 41 del 02/11/2017 rubricata "*Legge di riordino dell'Agenda regionale per la mobilità nella regione Puglia (AREM): istituzione dell'Agenda regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET)*" e s.m.i;
- VISTA** la determina del Commissario Straordinario dell'ASSET n.1 del 10/01/2018 con la quale ASSET, in attesa dell'emanazione dei nuovi regolamenti di organizzazione e contabilità, ha fatto propri quelli dell'AREM;
- VISTA** la deliberazione della Giunta regionale n.1711 del 23/09/2019 con la quale l'ing. Raffaele Sannicandro è stato nominato Direttore Generale dell'ASSET;
- VISTA** la deliberazione della Giunta regionale n. 225 del 25/02/2020 con la quale veniva approvata la nuova "*Struttura organizzativa e dotazione organica*" dell'Agenda regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET)";
- VISTA** la determina del Commissario Straordinario dell'ASSET n.256 del 20/08/2019, con la quale sono stati adottati il nuovo bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019 e il bilancio pluriennale di previsione 2019/2021, approvati dalla Regione Puglia con DGR n. 2358 DEL 16/12/19;
- VISTA** la determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 103 del 07/04/2020 con la quale sono stati adottati il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020 e il bilancio pluriennale di previsione 2020/2022, approvati dalla Regione Puglia con DGR n. 1509 del 10/09/2020;
- VISTA** la determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 522 del 30/12/2020 con la quale sono stati adottati il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021 e il bilancio pluriennale di previsione 2021-2023, approvati dalla Regione Puglia con D.G.R. n. 316 del 01/03/2021;

- VISTA** la determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 534 del 30/12/2021 con la quale sono stati adottati il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 e il bilancio pluriennale di previsione 2022-2024;
- VISTA** la determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 93 del 10/03/2022 con la quale è stata approvata la variazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 il bilancio pluriennale di previsione 2022-2024;
- VISTA** la "Strategia per la parità di genere 2020-2025" adottata dalla Commissione Europea, che sottolinea l'impegno delle istituzioni europee a sostegno del principio della parità di genere (Obiettivo n. 5 dei 17 dell'Agenda ONU per lo sviluppo sostenibile 2030);
- VISTA** la legge di bilancio 2022 (art. 1, c. 139-147, L. 234/2021) che prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere - che rientra anche negli obiettivi previsti dalla Missione 5, componente 1, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) - e istituisce un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere;
- VISTO** Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n.162, dal titolo "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che prevede una serie di misure volte alla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici e sul lavoro - anche negli impieghi pubblici - al fine di contrastare ogni forma di discriminazione e violenza.

Premesso che

- La Commissione e il Parlamento UE negli ultimi anni hanno dato grande rilievo ai principi della parità di genere e del contrasto alla discriminazione nelle proprie azioni e linee di indirizzo, sia con riferimento all'attuazione del Next Generation EU, che in Italia si sostanzia nel PNRR – Piano Nazionale di Ripartenza e Resilienza (2021-2026), che con riferimento alla programmazione a valere sui Fondi UE ordinari, che ha preso avvio con l'Accordo di Partenariato 2021-2027;
- in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, la Commissione ha quindi previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP);
- in linea con l'Europa, anche l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere", con l'obiettivo di declinare la Strategia europea in un sistema di azioni concrete, definite e misurabili su scala nazionale, per rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione sociale abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita personale e professionale, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro e possano realizzare il proprio potenziale senza disparità di trattamento economico o della dignità, con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un Paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri;
- la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita nel PNRR per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti,

individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano;

- a livello regionale la Puglia, che fin dalla Legge n. 7 del 2007 si è occupata della questione, dotandosi di tre "strumenti":
 - il Rapporto annuale sulla condizione delle donne in Puglia;
 - il Bilancio di genere;
 - l'Osservatorio sulla comunicazione di genere,ha prodotto anche la cosiddetta Agenda di Genere, documento di visione strategica che, muovendo dalle strategie internazionali e nazionali sulla parità di genere, si integra con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile come richiamato dalla Delibera di Giunta regionale n.687 del 26 aprile 2021.

Considerato che

- la Commissione Europea, con il programma di ricerca e innovazione 2021-2027 Horizon Europe, ha sottolineato l'importanza del tema della parità di genere vincolando l'erogazione dei finanziamenti dei progetti al fatto che l'ente abbia un piano per l'uguaglianza di genere/ Gender Equality Plan (GEP). In base alle indicazioni della Commissione Europea il piano di genere deve prevedere le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:
 - Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
 - Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
 - Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
 - Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
 - Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.
- La Commissione Europea definisce i seguenti 4 requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP: il GEP deve essere un documento pubblico; al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie; il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati; Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità
- sia a livello nazionale che regionale sono stati previsti strumenti di pianificazione volti a recepire le indicazioni sovraordinate e ad implementare le azioni mirate al contrasto delle discriminazioni di genere e alla promozione della cultura del rispetto e delle pari opportunità;
- in tale ottica anche ASSET si è posta l'obiettivo di favorire la parità ed equità nei luoghi di lavoro, nell'attribuzione di posizioni organizzative, pari opportunità di progressioni di carriera; rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili; agevolare la partecipazione e la permanenza delle donne a lavoro valorizzando le competenze, ed assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico; assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le competenze ed i progetti di cui si occupa l'agenzia; sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership della struttura organizzativa dell'agenzia, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità, e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere; favorire il continuo adeguamento dell'agenzia alla normativa nazionale e regionale sulla parità di genere.

In relazione a tale quadro di riferimento e per soddisfare i criteri di ammissibilità del GEP come

stabilito dalla Commissione Europea, l'Agenzia Regionale ASSET ha elaborato il proprio Gender Equality Plan che:

- verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia ASSET (publication) e diffuso nell'ambito dell'Agenzia;
- 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).

Dato atto che

- il presente provvedimento non comporta alcuna spesa per l'ASSET;
- la pubblicazione del provvedimento all'albo, salve le garanzie previste dalla Legge 241/90 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal DLGS 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, e dal Regolamento UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento a dati sensibili; qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione del provvedimento, essi sono trasferiti in documenti separati, esplicitamente richiamati;

Ritenuto di dover procedere nel merito

DETERMINA

- di prendere atto di quanto indicato in narrativa e che qui s'intende integralmente riportato;
- di approvare il Piano sulla situazione del personale dell'ASSET e parità di genere (GEP) 2022-2024 (allegato 1) ed il Gruppo di Lavoro in esso definito;
- di notificare copia del presente provvedimento a tutti i componenti del Gruppo di Lavoro riportato nell'allegato 1;
- di notificare copia del presente provvedimento a tutti i dipendenti dell'ASSET, ivi inclusi i membri del Gruppo di Lavoro del Piano;
- di notificare copia del presente provvedimento al responsabile unico per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ASSET;
- di notificare copia del presente provvedimento alla Struttura Amministrazione per gli adempimenti consequenziali di propria competenza;



- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell'ASSET <http://asset.regione.puglia.it>;
 - di dare al presente provvedimento immediata esecutività.
-

il direttore generale
ing. Raffaele Sannicandro

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo online dell'ASSET nelle pagine del sito <http://asset.regione.puglia.it> dal 23/09/2022 al 08/10/2022.

il responsabile dell'albo online
dott.ssa Patrizia Giaquinto

Si attesta l'avvenuta pubblicazione all'Albo online dell'ASSET dal 23/09/2022 al 08/10/2022 per quindici giorni consecutivi.

il responsabile dell'albo online
dott.ssa Patrizia Giaquinto



Allegato n.1 alla determina n. asset.dge-
DD22.0408 del 23/09/2022 composto
da n.34 pagine

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2022-2024



“Alle donne dico di non sentirsi mai inferiori
e di procedere come ho sempre fatto io:
combattive, piene di fiducia in se stesse
e rispettose di colleghi o avversari,
ma intransigenti di fronte a
qualunque sottostima del loro lavoro”

MARGHERITA HACK, astrofisico

Sommario

GRUPPO DI LAVORO	3
PREMESSA	4
1. CONTESTO ESTERNO	5
1.2. Contesto Europeo.....	6
1.3. Contesto Nazionale.....	7
1.4. Contesto regionale: Puglia	9
1.5. Analisi statistica.....	11
2. CONTESTO INTERNO	12
2.1 Modello Organizzativo ASSET Puglia	13
2.3 Personale in organico.....	15
2.4 Pari Opportunità.....	19
2.5. Obiettivi strategici in materia di parità di genere	23
3. TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PIANO	23
4. STRUTTURA DEL GENDER EQUALITY PLAN	25
5. AREE PRIORITARIE DI INTERVENTO	26
5.1. AREA GEP 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione.....	26
5.2. AREA GEP 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	28
5.3. AREA GEP 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	30
5.4. AREA GEP 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	30
5.5. AREA GEP 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	32
6. DISPOSIZIONI FINALI	33
BIBLIOGRAFIA	33

GRUPPO DI LAVORO

Antonella Caruso

Tatiana De Sandi
Giuseppe Garofalo
Patrizia Giaquinto
Olga Guarnieri
Mariangela Lupo
Caterina Montrone
Simone Nestola
Marino Spilotros

PREMESSA

Art. 3 della Costituzione Italiana:

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

La parità di genere è un diritto fondamentale, affermato anche nella **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (1948)**¹, che prevede l'eliminazione degli ostacoli lungo il cammino di un uguale trattamento tra uomini e donne negli ambiti diritto, politica, società e lavoro, e di conseguenza il raggiungimento di pari dignità per entrambi i sessi.

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli progressi per quanto riguarda la parità di genere, anche grazie all'introduzione di strumenti “correttivi” e azioni messe in campo a più livelli, e si è assistito ad un diverso atteggiamento nei confronti del problema e ad un'evoluzione positiva verso i principi dell'equità e riconoscimento dei diritti, ma attualmente nemmeno le ultime generazioni riescono a sganciarsi definitivamente da stereotipi mentali e comportamenti improntati alla disparità. Queste, infatti, persistono, tanto che nel mercato del lavoro le donne continuano a essere sovrarappresentate nei settori meno retribuiti e sottorappresentate nei ruoli decisionali.

¹ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (1948), versione italiana: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/italian>

L'ultimo Rapporto di **UN Women e UNDESA**, "Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021"² sottolinea i progressi compiuti dal 2015 nel campo del riconoscimento dei diritti delle donne, ma anche l'allarme dovuto alla pandemia di COVID-19, le sue ricadute sulle condizioni socioeconomiche e gli effetti immediati sul benessere delle donne e la minaccia per le generazioni future.

Ad oggi, nel 2022, e con un'emergenza pandemica tuttora in corso, le statistiche anche in Italia snocciolano marcate differenze fra uomini e donne, nord e sud, tipologie di occupazione (lavori domestici, a tempo determinato o irregolare) o disoccupazione, a dispetto di uno sforzo compiuto nell'introduzione di numerosi strumenti di incentivazione o tutela della parità di genere.

Per questa ragione, sia a livello sovraordinato (*Unione Europea e Italia*), sia livello locale (*Regione Puglia*), sono state attuate strategie e messi a punto interventi di sistema volti a ridurre i divari esistenti e realizzare le condizioni di crescita della parità di genere.

L'**ASSET** è un organismo tecnico-operativo che opera a supporto della Regione Puglia e di altre Pubbliche Amministrazioni, ai fini della definizione e gestione delle politiche per la mobilità, la qualità urbana, le opere pubbliche e l'ecologia del paesaggio. L'Agenzia opera, quali proprie finalità istituzionali, in materia di edilizia sanitaria e in generale di programmazione e progettazione di opere pubbliche, in materia di mobilità di passeggeri e merci, di mobilità sostenibile, di integrazione delle politiche di mobilità e di realizzazione delle opere pubbliche con quelle di gestione del territorio e di tutela del paesaggio, di politiche abitative e di riqualificazione degli ambiti urbani, per rafforzare l'uso di tecnologie per la produzione di energia alternativa e la riduzione dei consumi energetici in contesti urbani, per incentivare azioni di riqualificazione dei paesaggi degradati anche attraverso interventi di forestazione urbana, per promuovere la riqualificazione e il recupero del patrimonio edilizio esistente, per la valutazione e gestione dei georischi (sismici, idrogeologici e di erosione costiera), per la valutazione e gestione delle georisorse (patrimonio geologico, acque sotterranee, geotermali e geotermiche).

Anche **ASSET** ritiene che la parità di genere, intesa come parità di opportunità, è un elemento essenziale per favorire lo sviluppo sociale e la crescita economica. Numerosi studi hanno evidenziato i molteplici benefici che derivano da una maggiore presenza ed una piena valorizzazione del contributo delle donne nell'economia e nella società.

Il **Piano sulla situazione del personale dell'ASSET e parità di genere 2022 - 2024**, nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, è stato predisposto per verificare l'esistenza o meno di differenze e nel caso per progettare azioni concrete per il loro superamento.

1. CONTESTO ESTERNO

² Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021>

1.1. Contesto internazionale

La giurisprudenza internazionale dei diritti umani, dalla metà degli anni '50 ad oggi ha trovato nell'articolata Organizzazione delle Nazioni Unite il naturale terreno di coltura per l'affermazione nella produzione normativa dei temi della parità e delle pari opportunità.

Questo è stato un percorso caratterizzato da continui momenti di confronto per tutti gli Stati membri della Comunità internazionale, tesi a costituire la base giuridica per la salvaguardia e la promozione dei diritti delle donne, non solo di generica definizione, ma anche in applicazione a tutti gli ambiti in cui la dimensione di genere assume rilievi particolari: salute, alimentazione ed agricoltura, crimine transnazionale, conoscenze e studi scientifici.

Dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani alla **Convenzione per l'eliminazione della discriminazione nei riguardi delle donne**³, dalla metà del XX secolo, superando il Millennio ed arrivando all'impegno per il 2030, il sistema delle Nazioni Unite ha lavorato alla definizione giuridica dei principi a fondamento della materia di genere, per la determinazione di standard condivisi e la compilazione di strumenti strategici comuni, utilizzando organismi di controllo, istituti ed agenzie specializzate.

Nel 2011 tutti i principali organismi facenti parte del sistema delle Nazioni Unite e competenti per i temi di genere sono stati sottoposti ad una riforma strutturale, inserita nel più ampio contesto di revisione organica per assicurare massima coerenza operativa, destinata a creare l'attuale agenzia dell'Organizzazione che si occupa primariamente di questa materia: UN Women.

1.2. Contesto Europeo

La promozione della parità tra donne e uomini è un compito che spetta all'Unione Europea e a tutti i Paesi Membri nelle rispettive attività di programmazione e di attuazione delle strategie per la crescita economica, sociale e culturale in modo sostenibile.

L'Unione Europea (UE) è quindi da sempre "sensibile" nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

In Europa, uno strumento per identificare gli ambiti in cui c'è maggiore o minore parità è il **Gender Equity Index** (*European Institute for Gender Equality*) che dal 2013 misura nei paesi dell'Unione Europea il progresso per eguaglianza di genere.

L'Index attribuisce all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100, dove 1 corrisponde alla disuguaglianza totale e 100 all'uguaglianza totale. I punteggi tengono conto del divario tra donne e uomini rispetto a sei settori principali: *lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute*. L'Indice ha due domini aggiuntivi: la violenza contro le donne e le disuguaglianze che si intersecano.

Secondo questo sistema di monitoraggio, nessuno arriva a 100. Il punteggio più alto lo ottiene la Svezia: 83,8.

La media dell'UE si attesta a 67,9 mentre l'Italia, secondo il Report del 2020, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata risultando al 14esimo posto nella scala dei Paesi dell'Unione, con **63,5 punti**. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE.

³ Convenzione per l'eliminazione della discriminazione nei riguardi delle donne: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Dall'analisi svolta emerge, inoltre, che l'Italia si posiziona sopra la media europea per salute (88,4) e ricchezza (79,9), ma al di sotto per lavoro (63,3), conoscenza (61,9) e tempo a disposizione per sé (59,3). Il problema più grosso rimane nella sfera del potere (48,8), cioè la presenza delle donne nei luoghi apicali della politica, delle istituzioni, dell'economia, del sociale. In questo dominio ci precedono, non solo i paesi dell'Europa settentrionale, ma anche mediterranei, come la Spagna (69,4) e il Portogallo (51,4).

Il punteggio dell'Italia, sebbene dal 2010 sia aumentato di 10 punti soprattutto a seguito della L. 120/2011⁴ c.d. Golfo-Mosca sul *gender balance* nei *board* delle società quotate in borsa, denuncia la particolare criticità per quanto riguarda la rappresentanza ai vertici della politica e del mondo del lavoro. Va rilevato che la Legge 120/2011, pur avendo bilanciato la presenza nei *board* (*gender balance*), non ha inciso sullo sviluppo di carriera nelle aziende e che la presenza delle donne nei ruoli apicali della politica è ancora minimale.

La "**Strategia per la parità di genere 2020-2025**"⁵ adottata dalla Commissione Europea, sottolinea l'impegno delle istituzioni europee a sostegno del principio della parità di genere, che a livello globale rappresenta l'Obiettivo n. 5 dei 17 dell'**Agenda ONU per lo sviluppo sostenibile 2030**⁶, al fine di favorire il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne.

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora **nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne**: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

1.3. Contesto Nazionale

La legge di bilancio 2022 (art. 1, c. 139-147, L. 234/2021)⁷ prevede l'adozione di un **Piano strategico nazionale per la parità di genere**, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere - che rientra anche negli obiettivi previsti dalla Missione 5, componente 1, del **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)**⁸ - e istituisce un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere, con una dotazione di 3 mln di euro per il 2022 (art. 1, c. 660, L. 234/2021)⁹.

⁴ L. 120/2011: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2011;120>

⁵ Strategia per la parità di genere 2020-2025: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

⁶ Agenda ONU per lo sviluppo sostenibile 2030: <https://unric.org/it/agenda-2030/>

⁷ Legge di bilancio 2022: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021;234>

⁸ Piano nazionale di ripresa e resilienza: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

⁹ L. 234/2021: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021;234~art1-com660>

Analogamente, la legge 5 novembre 2021, n. 162¹⁰ - che reca disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo - prevede l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della certificazione della parità di genere, al fine di riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Al possesso di tale certificazione è collegata la concessione di un apposito sgravio contributivo parziale.

La legge n. 162 del 2021 ha esteso l'obbligo di redazione del rapporto biennale relativo alla situazione del personale e ai diversi aspetti inerenti le pari opportunità sul luogo di lavoro alle aziende (pubbliche e private) che impiegano più di 50 dipendenti (in luogo degli oltre 100 precedentemente previsti).

Si ricorda, inoltre, che l'art. 7 del D.L. 77/2021 dispone per le aziende, anche di piccole dimensioni (con almeno 15 dipendenti), che partecipano alle gare di appalto relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR (o che risultano affidatarie dei relativi contratti) l'obbligo di consegnare, a pena di esclusione, una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel PNRR per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti, individua la parità di genere come una delle **tre priorità trasversali** perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

In linea con l'Europa, anche l'Italia ha adottato la "**Strategia Nazionale per la Parità di Genere**", con l'obiettivo di declinare la Strategia europea in un sistema di azioni concrete, definite e misurabili su scala nazionale, per rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione sociale abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita personale e professionale, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro e possano realizzare il proprio potenziale senza disparità di trattamento economico o della dignità, con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un Paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n.162, dal titolo "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**¹¹", prevede una serie di misure volte alla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici e sul lavoro - anche negli impieghi pubblici - al fine di contrastare ogni forma di discriminazione e violenza.

Per perseguire l'obiettivo fissato, vengono definite dalla Strategia nazionale le priorità strategiche, per ciascun pilastro della Parità di Genere (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) al fine di:

- *Creare un ambiente lavorativo più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile,*

¹⁰ Legge 5 novembre 2021, n. 162: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021-11-05;162>

¹¹ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2011/09/19/codice-delle-pari-opportunita-tra-uomo-e-donna>

anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo;

- *Rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;*
- *Ridurre i differenziali retributivi di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico;*
- *Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, nonché assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico;*
- *Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio;*
- *Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità, e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.*

In Italia l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e il supporto alla genitorialità, nonché le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco. Sono stati, inoltre, rafforzati gli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile.

Un altro filone di interventi ha riguardato l'attuazione dell'art. 51 della Costituzione sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento Europeo), nonché sulla promozione della partecipazione delle donne negli organi delle società quotate. Una crescente attenzione è stata, inoltre, dedicata alle misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

Prosegue, inoltre, la sperimentazione per la redazione del bilancio di genere e dal 2021 è stata avviata dal Servizio studi della Camera dei Deputati l'analisi di impatto di genere quale elemento dei dossier di documentazione sulle proposte di legge di iniziativa parlamentare, all'esame della Camera stessa.

1.4. Contesto regionale: Puglia

Con legge del 6 ottobre 2021 n. 35 dal titolo "**Disposizioni per la promozione della**

parità retributiva tra i generi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile¹², la Regione Puglia riconosce che la parità di genere, sancita dagli artt. 3 e 37 della Costituzione Italiana, è il presupposto per un sistema equo di cittadinanza e convivenza per lo sviluppo socio-economico del territorio. Inoltre, in coerenza con le strategie nazionali in materia di parità di genere, ha approvato in data 15 settembre 2021 il documento strategico denominato "**Agenda di genere**" al fine di adottare una strategia regionale per valorizzare la centralità del ruolo delle donne nella società e promuovere la diffusione di una cultura paritaria a tutti i livelli nei contesti di vita sociale e lavorativa.

L'Agenda di Genere, dando corso a un impegno preciso assunto con il programma di governo del Presidente Emiliano e anticipando tutte le altre Regioni italiane nel recepimento delle direttive comunitarie in materia, riassume gli obiettivi strategici, le aree prioritarie di intervento, nonché le azioni da consolidare, le azioni innovative e le azioni di sistema che l'intera struttura regionale sarà impegnata ad inserire nella programmazione settoriale sui fondi europei e sui fondi ordinari, nonché ad attuarne le singole azioni.

L'Agenda di genere è un documento di visione strategica che si integra con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile ed è uno strumento che propone un approccio trasversale a tutte le politiche, individuando 6 aree di intervento e obiettivi prioritari al fine di orientare le direttrici dello sviluppo regionale dei prossimi anni attraverso il perseguimento delle finalità: miglioramento della qualità della vita delle donne e degli uomini, creare pari opportunità di accesso al lavoro e ai più elevati livelli di istruzione e formazione, contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere.

Le 6 aree prioritarie strategiche di intervento dell'Agenda di genere sono le seguenti:

- **Asse 1- QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI**

L'Obiettivo strategico è migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la loro partecipazione attiva attraverso un set di azioni che incidano sul contrasto agli stereotipi, costruzione di un'agenda urbana e dei servizi per la mobilità e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la medicina di genere, il potenziamento delle infrastrutture e dei servizi sociali e socioeducativi, i trasporti, le reti sociali, gli organismi consultivi e di rappresentanza.

- **Asse 2 – ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO**

L'obiettivo strategico è l'empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro agendo sul contrasto alle povertà educative, sugli incentivi per l'accesso al mercato del lavoro, sul prolungamento del tempo scuola per la promozione della conciliazione vita-lavoro, sulla corresponsabilità del lavoro di cura familiare fra uomini e donne, sulla promozione dell'accesso delle donne ai percorsi di studio delle materie STEM che presentano un migliore pronostico di occupabilità e vedono invece statisticamente molto più ridotte le iscrizioni femminili agli istituti tecnici superiori e ai corsi universitari.

- **Asse 3 - COMPETITIVITA', SOSTENIBILITA E INNOVAZIONE**

L'obiettivo strategico è favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo

¹² Legge regionale del 6 ottobre 2021 n. 35:

https://www.regione.puglia.it/documents/50493/2247913/20211006_LeggeRegionale_n35_PU.pdf/8be71f1a-5182-59f3-76aa-5fcd3341982e?t=1639161676809

sostenibile e all'innovazione, sostenendo l'imprenditoria, l'autoimpiego, l'affermazione delle discipline STEM fra le giovani donne, il digital empowerment, la ricerca e l'innovazione.

- **Asse 4 - PER UN LAVORO DI QUALITÀ'**

L'obiettivo strategico è migliorare le condizioni del lavoro delle donne incidendo sulla precarietà, sul lavoro sommerso, promuovendo maggiore flessibilità lavorativa e misure di welfare aziendale, sostenendo percorsi di carriera, una costante riqualificazione professionale, agendo sui differenziali salariali, contrastando le molestie sul luogo di lavoro.

- **Asse 5 - CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE**

L'obiettivo strategico è contrastare la violenza maschile sulle donne e la violenza motivata dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere e ogni forma di marginalità e discriminazione intervenendo sulle povertà, rafforzando le misure di sostegno al reddito, di inclusione sociale delle persone immigrate, potenziando la rete dei centri antiviolenza, la formazione nelle scuole, offrendo sostegno economico alle vittime di violenza.

- **Asse 6 - AZIONI TRASVERSALI PER LA RIMOZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E IL MIGLIORAMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

In questa area si concentrano tutte quelle azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione, produzione culturale per diffondere messaggi di condanna di ogni forma di discriminazione di genere e di promozione di una parità reale e diffusa; regolamentazione e formazione per far crescere la qualità dell'azione delle amministrazioni pubbliche sul territorio regionale e nelle città.

1.5. Analisi statistica

Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 53,1% in Italia, di molto inferiore rispetto al 67,4% della media europea. Nel Paese persiste anche un ampio divario di genere nel tasso di occupazione, pari a circa 19,8 punti percentuali nel 2019¹³. Il tasso di disoccupazione (over15) nel 2020 è del 9,2%. Il tasso di occupazione (15-64 anni) è del 58,1%. Nel 2020 l'Italia risulta il terzo Paese UE per tasso di disoccupazione e il primo Paese per tasso di giovani (20-34 anni) che non studiano, non lavorano e non cercano lavoro (NEET).

I tassi di occupazione e disoccupazione italiani dipendono fortemente dal genere (a sfavore delle donne), dalla geografia (a sfavore del Sud) e dal basso numero di laureati e diplomati. Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico. A questo corrisponde una disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di ruolo e di mansioni rispetto agli uomini. La maternità impedisce troppo spesso l'avanzamento professionale¹⁴.

¹³ Tasso di occupazione femminile (valori percentuali, anno 2018), Fonte EUROSTAT.

¹⁴ Fonti: ISTAT – Annuario Statistico Italiano 2020: Mercato e lavoro – Dicembre 2021; EUROSTAT – Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age – Novembre 2021; EUROSTAT – Unemployment by sex and age – Novembre 2021; ISTAT – Tasso di occupazione per età, regione,

Come sottolineato nella Relazione per paese della Commissione europea relativa all'Italia, il tasso di inattività delle donne attribuibile a responsabilità di assistenza è in continua crescita dal 2010 (35,7% contro il 31,8% della media UE), complice anche la mancanza di servizi di assistenza adeguati e paritari. Nonostante l'imprenditoria femminile sia discretamente diffusa in Italia, la quota di autonomi sul totale degli occupati è ampiamente superiore tra gli uomini (7,1%) rispetto alle donne (3,5%)¹⁵. La pandemia ha accentuato il fenomeno, come rilevato dall'Istat: sono donne le 99 mila dei 101 mila lavoratori che hanno perso il lavoro nel solo dicembre 2020.

A differenza delle Regioni del nord e del centro in cui, secondo i dati ISTAT, si osservano buoni o sufficienti livelli di inclusione lavorativa per le donne e popolazione maggiorenne, garantendo condizioni di vita che si avvicinano a quelle di altri Paesi europei, le regioni del sud sono ancora indietro. A fronte di un contesto normativo particolarmente avanzato e di significativi investimenti fin qui sostenuti, la Regione Puglia è tutt'ora caratterizzata da livelli di divario di genere importanti e che investono le donne in tutte le dimensioni: politica, sociale, culturale ed economica. Tuttavia, si rileva che il tasso di occupazione femminile in Puglia è nettamente superiore rispetto alla media registrata nelle altre regioni del Sud Italia (32,2%), pari al 35,6%¹⁶.

Secondo i dati riportati dal documento strategico dell'Agenda di Genere, approvata con DGR n. 1466/ 2021, in Puglia le donne raggiungono un più elevato livello di istruzione rispetto agli uomini, infatti la percentuale di donne diplomate o laureate è maggiore di quella maschile.

I ragazzi pugliesi escono più precocemente dal sistema di istruzione e formazione che le ragazze, ma se all'uscita da questo sistema, si aggiunge l'abbandono della ricerca del lavoro che caratterizza i neet, la situazione si ribalta: le donne pugliesi neet sono prevalenti rispetto agli uomini.

Nel tempo, il tasso di occupazione è decisamente più alto nel segmento maschile della forza lavoro, con un divario tra i generi che raggiunge quasi 30 punti percentuali nel 2019.

Nello stesso anno, il tasso femminile di occupazione dista più di 18 punti percentuali dalla media nazionale, tuttavia si evidenzia che gli indicatori femminili nella quasi totalità, si posizionano meglio di quelli del resto del Mezzogiorno.

Le politiche regionali per lo sviluppo del territorio pugliese sono in larga parte politiche impattanti in ottica di genere: il modo di disegnarne gli obiettivi, i risultati attesi e le modalità di attuazione non è neutrale rispetto alla possibilità concreta di incidere sul gender gap e di contrastare le diverse forme di discriminazione di genere¹⁷.

2. CONTESTO INTERNO

titolo di studio – Marzo 2021; ISTAT – Tasso di disoccupazione per età, regione, titolo di studio – Marzo 2021; AlmaLaurea – Condizione occupazionale dei laureati 2020 – Giugno 2021

¹⁵ DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE. Relazione per paese 2022 Italia che accompagna il documento Raccomandazione di RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO sul programma nazionale di riforma 2022 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2022 dell'Italia {COM(2022) IT 616 final}{SWD(2022) 640 final}

¹⁶ ISTAT – Tasso di disoccupazione per età, regione, titolo di studio – Marzo 2021

¹⁷ DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 15 settembre 2021, n. 1466 Approvazione del documento strategico "AGENDA DI GENERE. Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia".

Ultimata la disamina dell'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro nel contesto nazionale e regionale, appare opportuno evidenziare che ASSET, rispetto ai dati sopra illustrati, si configura in controtendenza, in quanto, sin dalla sua recente istituzione (2018), è stata caratterizzata da una continua crescita di personale – ad oggi ancora in atto – che punta proprio a favorire l'inclusione lavorativa dei giovani in un'ottica di uguaglianza, valorizzandone le rispettive competenze.

Infatti, dall'analisi statistica effettuata, emerge che ASSET ha compiuto notevoli progressi in materia di parità attraverso l'integrazione della dimensione di genere in tutti gli ambiti di competenza al fine di predisporre misure specifiche a favore delle donne.

2.1 Modello Organizzativo ASSET Puglia

La Regione Puglia ha avviato nel corso del 2015 un'incisiva attività di riforma dell'intera organizzazione dell'Amministrazione regionale, introducendo il nuovo modello organizzativo denominato MAIA, approvato con DGR n. 1518 del 31/07/2015. Tale modello prevede la trasformazione di alcune Agenzie regionali esistenti in Agenzie "strategiche", destinate a svolgere un'attività di exploration, ovvero ad implementare percorsi di innovazione e cambiamento all'interno della macchina amministrativa regionale. Tra le Agenzie oggetto di tale processo di riforma è stata individuata anche l'Agenzia Regionale per la Mobilità nella Regione Puglia - A.Re.M. Puglia. In particolare, con la legge regionale 2 novembre 2017, n. 41, recante "Legge di riordino dell'Agenzia regionale per la mobilità nella regione Puglia (AREM): istituzione dell'Agenzia regionale strategica per lo sviluppo ecosostenibile del territorio (ASSET)", è stata disposta la soppressione dell'Agenzia regionale per la mobilità nella regione Puglia (AREM) e la costituzione dell'Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET).

Con legge regionale n. 4 del 27/02/2020, recante "Modifiche alla legge regionale 2 novembre 2017, n. 41 (Legge di riordino dell'Agenzia regionale per la mobilità nella regione Puglia (AREM): istituzione dell'Agenzia regionale strategica per lo sviluppo ecosostenibile del territorio (ASSET) e alla legge regionale 12 aprile 2001, n. 11 (Norme sulla valutazione dell'impatto ambientale)", sono state conferite all'Agenzia ASSET ulteriori funzioni istituzionali relativi al settore idrogeomorfologico ed i georischi ambientali, con l'introduzione dell'art. 2 bis nel corpo della Legge regionale n. 41/2017.

Con la deliberazione della Giunta Regionale n. 1974 del 07/12/2020 "Approvazione Atto di Alta Organizzazione. Modello Organizzativo "MAIA 2.0", si è proceduto a confermare le Agenzie Regionali strategiche, costituite in vigore del precedente modello organizzativo (MAIA), fra cui l'Agenzia ASSET. Con successiva DGR n. 1204 del 22/07/2021, avente ad oggetto modifiche ed integrazioni al Modello Organizzativo "MAIA 2.0", è stato attribuito all'Agenzia ASSET il ruolo di coordinamento dei Dipartimenti e di project management per le attività tecniche relative alla pianificazione territoriale, alle programmazioni settoriali, al monitoraggio delle attività e degli interventi comprese le iniziative legislative tese alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure.

L'ASSET è un organismo tecnico-operativo che opera a supporto della Regione, nonché, nei casi previsti dal comma 5 della L.R. n. 41/2017, anche a supporto di altre pubbliche amministrazioni, ai fini della definizione e gestione delle politiche per la mobilità, la qualità urbana, le opere pubbliche, l'ecologia e il paesaggio, nonché ai fini della prevenzione e la salvaguardia del territorio dai rischi idrogeologici e sismici.

L'Agenzia ha nuova e propria personalità giuridica ed è dotata di autonomia

organizzativa, finanziaria, patrimoniale, gestionale e contabile, sotto la vigilanza della Regione Puglia.

Gli organi istituzionali dell'Ente sono individuati dalla legge istitutiva e corrispondono al Direttore Generale e al Collegio dei revisori contabili. Le regole di funzionamento degli stessi sono definite dalla stessa legge, a cui si rinvia.

L'Agenzia è diretta dal Direttore Generale con l'obiettivo di perseguire la finalità e gli obiettivi dell'Agenzia stessa.

Nelle proprie attività, il Direttore Generale è coadiuvato dalle Aree tecniche, articolate in Servizi, e supportato dalla Struttura Amministrativa di funzionamento, anch'essa articolata in Servizi, oltre ai Servizi di staff direttamente dipendenti dalla Direzione Generale. Al personale di comparto e dirigenziale dell'Agenzia si applica il CCNL "Regioni e Autonomie Locali".

La fase di commissariamento dell'Agenzia è cessata a seguito della nomina del Direttore Generale dell'ASSET, avvenuta con DGR n. 1711 del 23 settembre 2019, pubblicata sul BURP n. 115 del 07/10/2019, all'esito di una selezione pubblica.

Con Determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 8 del 10 gennaio 2020, è stata adottata la proposta di nuova "Struttura organizzativa e dotazione organica" dell'ASSET, che è stata approvata dalla Giunta della Regione Puglia con Deliberazione n. 225 del 25 febbraio 2020. Essa prevede una dotazione organica di n. 41 unità, oltre al Direttore Generale e a 4 dirigenti, di cui 34 unità di categoria D e 7 unità di categoria C, in aumento di dieci unità rispetto alle 36 previste dalla Struttura organizzativa approvata con DGR n. 2251/2017.

La riorganizzazione prevede un incremento della dotazione organica rapportata agli incarichi già assegnati all'ASSET per quanto riguarda il supporto tecnico alle progettualità regionali nel settore delle infrastrutture di trasporto, della mobilità sostenibile e dell'edilizia sanitaria, nonché alle nuove attribuzioni funzionali con la previsione della nuova Area tecnica denominata "Organismo di valutazione della Conformità", quale organismo autonomo e separato dalle Aree tecniche che si occupano di progettazione e programmazione, con tre nuovi Servizi denominati "Ispezione sulla progettazione e sull'esecuzione delle opere pubbliche", "Certificazione ed ispezione sui servizi pubblici" e "Attività di committenza ausiliarie e certificazione delle competenze" e con il potenziamento delle aree tecniche inerenti il settore idrogeomorfologico ed i georischii ambientali. A tal proposito, in data 21/12/2021 ASSET ha ottenuto la certificazione ai sensi della norma UNI CEI EN ISO / IEC 17020, che consente di effettuare verifiche progettuali, ispezioni e controlli su qualsiasi tipologia e importo di opera pubblica, ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 50/2016.

In seguito all'ottenimento dell'accreditamento quale organismo di valutazione della conformità, l'Agenzia può fornire supporto tecnico, ove richiesto, alla Regione, alla Città Metropolitana e alle Province, agli Enti locali pugliesi, agli altri Enti pubblici, nonché ai concessionari di servizi pubblici e per l'esecuzione di opere pubbliche, per le attività di verifica preventiva della progettazione, ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 50/2016, nonché per ulteriori attività ispettive e di certificazione che richiedono accreditamento ISO 9001.

Si riporta la nuova struttura organizzativa di ASSET, approvata dalla succitata DGR n. 225/2020:

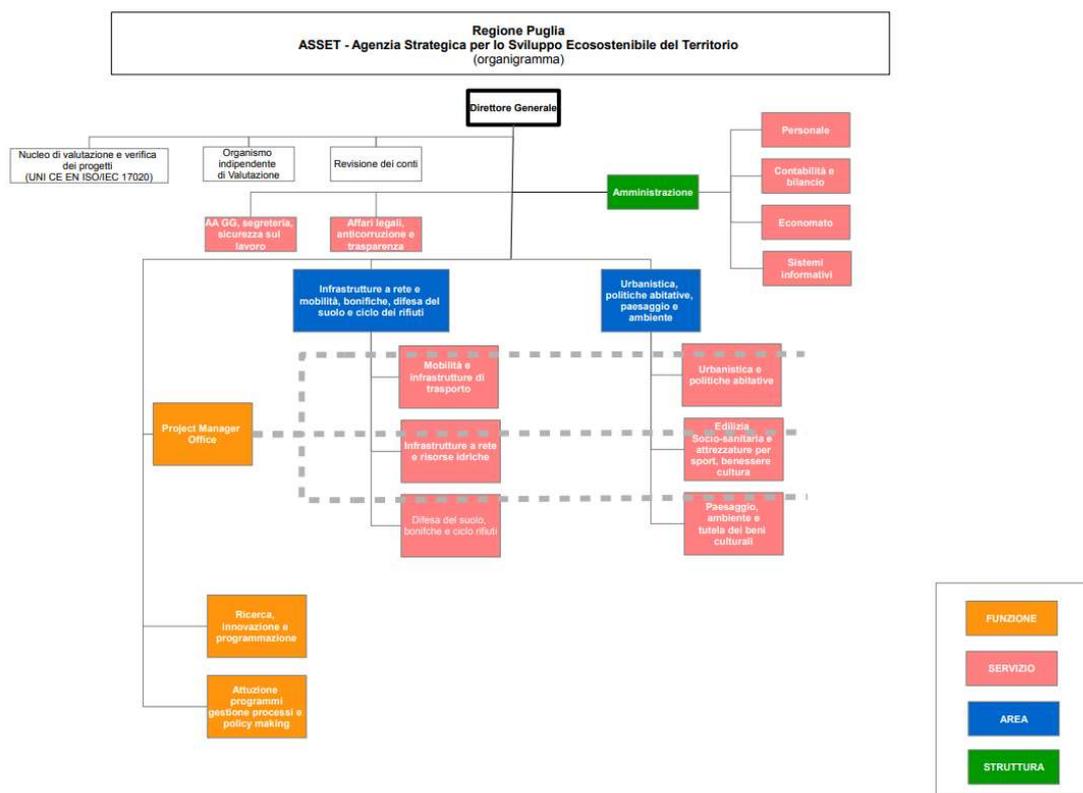


Fig.1 – Organigramma ASSET Puglia

2.3 Personale in organico

Nella struttura organizzativa di ASSET, sono presenti, al 09.09.22, n. 26 unità di personale dipendente a tempo indeterminato (di cui n.2 in aspettativa e n.1 in distacco sindacale), oltre al Direttore Generale, ed un Dirigente Tecnico per le attività relative alla nuova Area dell'Organismo di Valutazione della Conformità (CAB).

Già a partire dall'anno 2020, e nel corso del 2021, l'ASSET ha avviato la realizzazione di diversi progetti finanziati da fondi esterni vincolati (europei e nazionali/regionali) non facenti parte del contributo ordinario previsto dalla Regione Puglia per le spese di funzionamento dell'Agenzia. Per la realizzazione di queste attività progettuali è stata prevista l'assunzione di personale a tempo determinato totalmente dedicato.

Pertanto, al 09/09/2022 risultano essere assunte a tempo determinato le seguenti unità:

- n. 8 unità di categoria D per il progetto MICROZONAZIONE SISMICA;
- n. 8 unità di categoria D per il progetto PROGETTO TALAB;
- n. 1 unità di categoria D per il progetto INTERREG ITALIA-CROAZIA FRAMESPORT;
- n. 1 unità di categoria D per il progetto INTERREG ITALIA- GRECIA AETHER;
- n. 2 unità di categoria C e n.1 unità di categoria D per conto dell'area Tecnica C.A.B;
- n. 3 unità di categoria D per il progetto SILVANUS;
- n. 19 unità di categoria D a supporto dei progetti in corso dell'Agenzia;

per un totale di n. 43 unità, di cui n. 41 cat. D e n. 2 cat. C.

Ad oggi, considerando integralmente il personale dipendente dell'ASSET (personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato), il totale è pari a n. 69 dipendenti (di cui n.2 in aspettativa e n.1 in distacco sindacale), oltre al Direttore Generale ed al Dirigente Tecnico.

Per ognuna delle competenze e dei progetti sono individuate, inoltre, n. 12 Posizioni Organizzative. Per la realizzazione dei progetti su indicati, oltre agli altri già avviati o da

avviare nella prossima programmazione, sarà necessario procedere all'assunzione di altro personale a tempo determinato totalmente a carico dei fondi che finanziano i relativi progetti e pertanto non a carico del contributo d'esercizio regionale.

Da quando ASSET è operativa come Agenzia Regionale, ha adottato una strategia volta a favorire l'inclusione lavorativa dei giovani e la parità di genere in termine di occupazione ed a valorizzarne le competenze attraverso numerose iniziative di inserimento, come l'attivazione di tirocini formativi, l'assunzione di neolaureati, avvisi pubblici per la creazione di short-list di giovani tecnici. Infatti, l'età media del personale dell'ASSET risulta pari a 40 anni, con la maggioranza dell'effettivo under 36 anni (come mostrato nella figura 2), che rappresenta il 40% circa del personale dell'Agenzia.

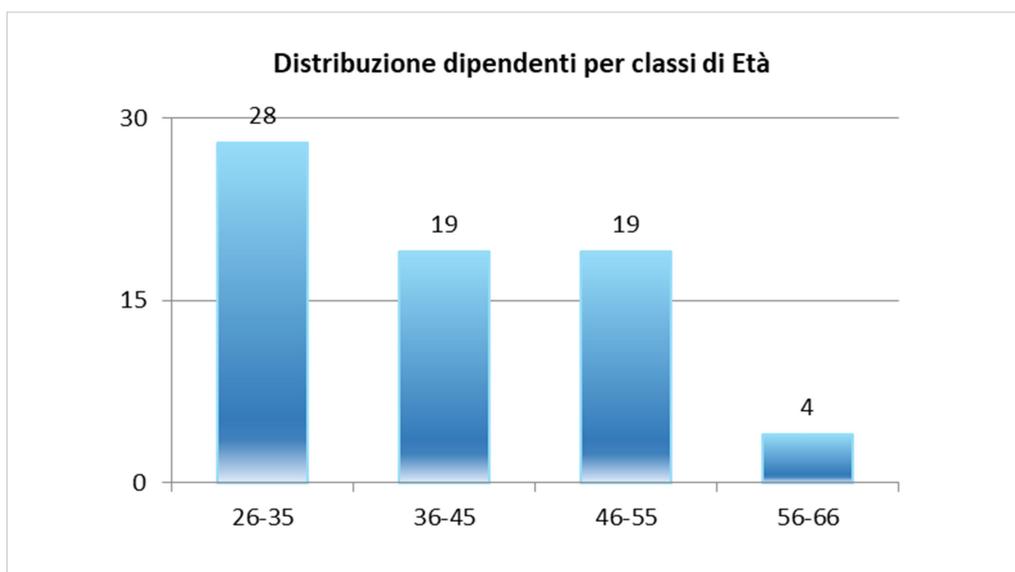


Fig.2 - Ripartizione personale dell'ASSET per età

Rispetto alla formazione, tra i dipendenti ASSET si registra una prevalenza di profili tecnici - principalmente ingegneri e architetti (pari a 51 unità di personale, corrispondente al 77%) - seguiti da profili afferenti alla sfera amministrativa (pari a 19 unità, corrispondente al 23%) (Figura 3 e 4).

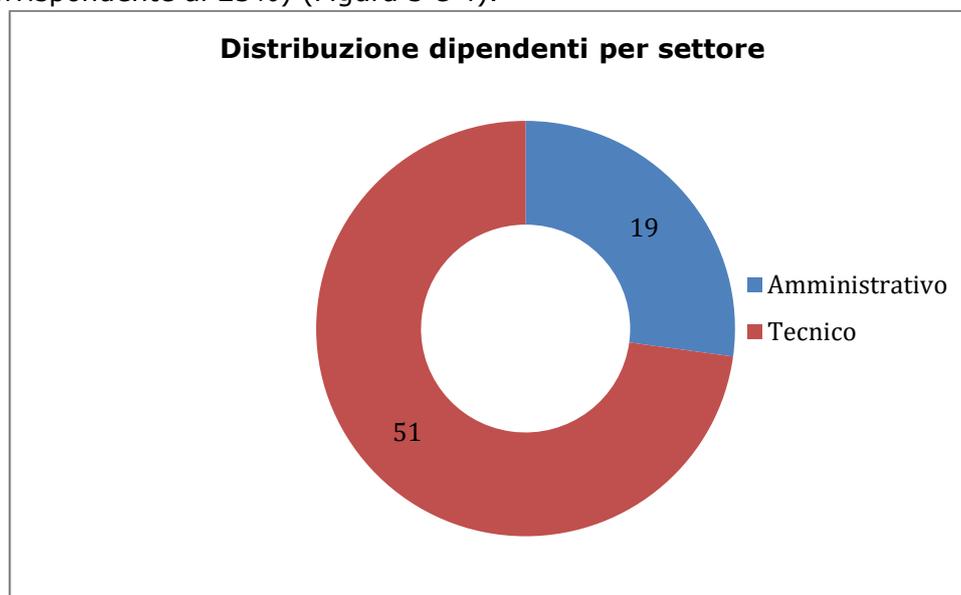


Fig.3 - Ripartizione personale dell'ASSET per settore

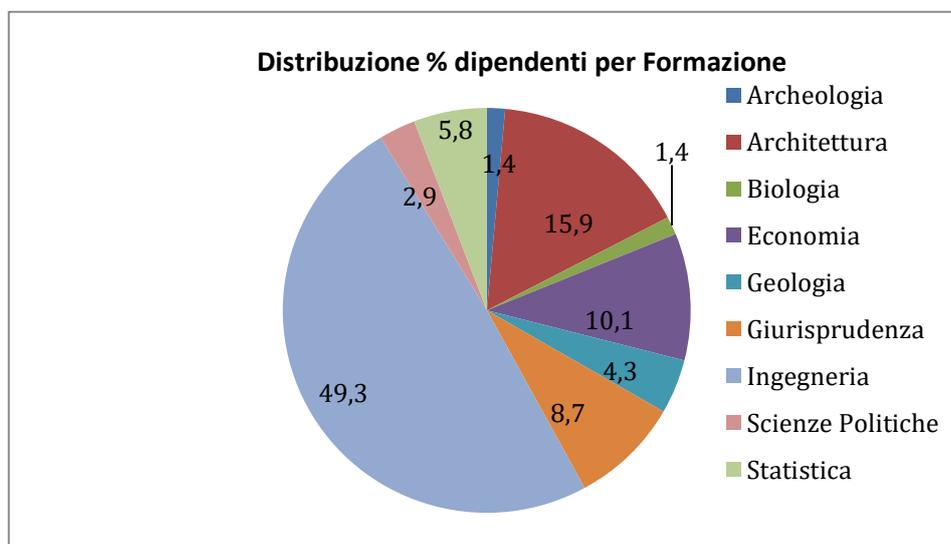


Fig.4 - Ripartizione % personale dell'ASSET per formazione

Nel dettaglio, la figura 5 mostra che tra gli amministrativi, vi è una prevalenza di donne, pari a 10 unità, mentre nei profili tecnici le donne sono pari a 22 rispetto ai 29 uomini.

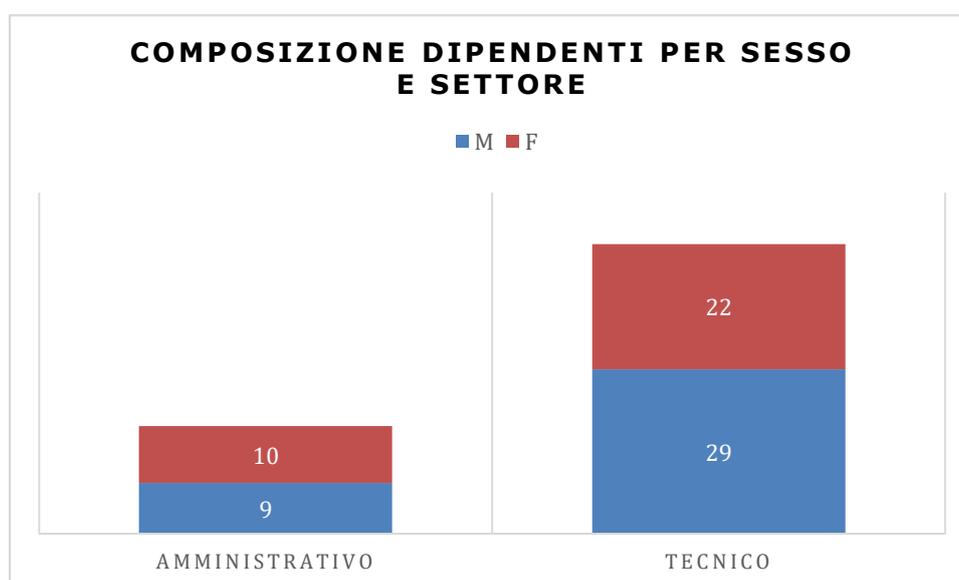


Fig.5 - Composizione dipendenti dell'ASSET per settore e sesso

In virtù della diversità ed eterogeneità delle competenze presenti in ASSET, l'Agenzia opera a supporto della Regione e, ove richiesto, degli enti locali, in diversi ambiti, tra cui di:

- mobilità sostenibile di passeggeri (miglioramento infrastrutturale del Trasporto Pubblico Regionale e Locale) e merci (elaborazione del Piano regionale delle Merci e della Logistica)
- opere pubbliche
- politiche abitative (rigenerazione urbana, riqualificazione del territorio, recupero e

- riuso del patrimonio edilizio esistente)
- riordino dell'edilizia sanitaria
 - monitoraggio e governo della sicurezza stradale regionale
 - tutela del paesaggio
 - valorizzazione dei beni culturali e ambientali
 - produzione energia alternativa e riduzione dei consumi energetici
 - prevenzione e salvaguardia del territorio dai rischi idrogeologici e sismici a supporto di Protezione civile, enti regionali, enti locali e concessionari di opere pubbliche (attività di prevenzione e tutela del territorio regionale mediante rilevamenti ortofotografici, mappatura informatizzata delle carte geologiche e geotematiche, analisi dei piani insediativi e linee guida per una pianificazione sostenibile, diagnostica e analisi strutturale antisismica degli edifici, valutazione della vulnerabilità del patrimonio edilizio e dei centri storici, restauro e salvaguardia del patrimonio storico e monumentale)
 - pianificazione strategica degli investimenti in tema di sviluppo ecosostenibile del territorio
 - progetti strategici di ricerca e sviluppo nelle materie istituzionalmente di competenza dell'Agenzia.

Tale molteplicità di azioni si riflette nei numerosi progetti in corso, che sono sintetizzati in Figura 6 e mostrano l'assegnazione numerica dei dipendenti agli stessi (N.B. parte del personale a tempo indeterminato è comunque assegnata ai progetti).

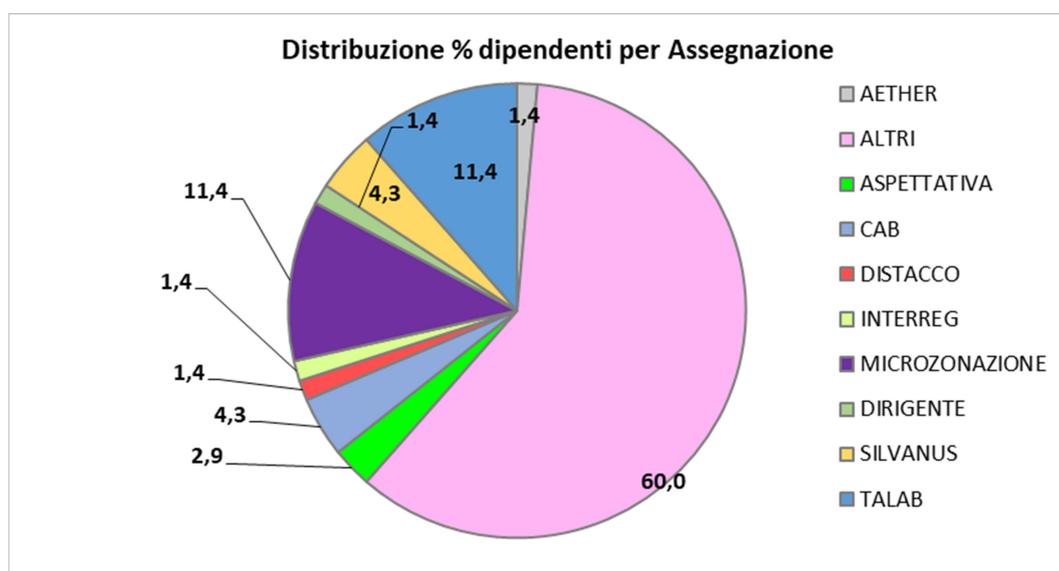


Fig.6 - Ripartizione personale dell'ASSET per assegnazione

Inoltre, dodici dipendenti sono titolari di posizione organizzativa, poiché hanno assunto particolari incarichi per il cui assolvimento sono richieste particolari competenze culturali e professionali (Figura 7).

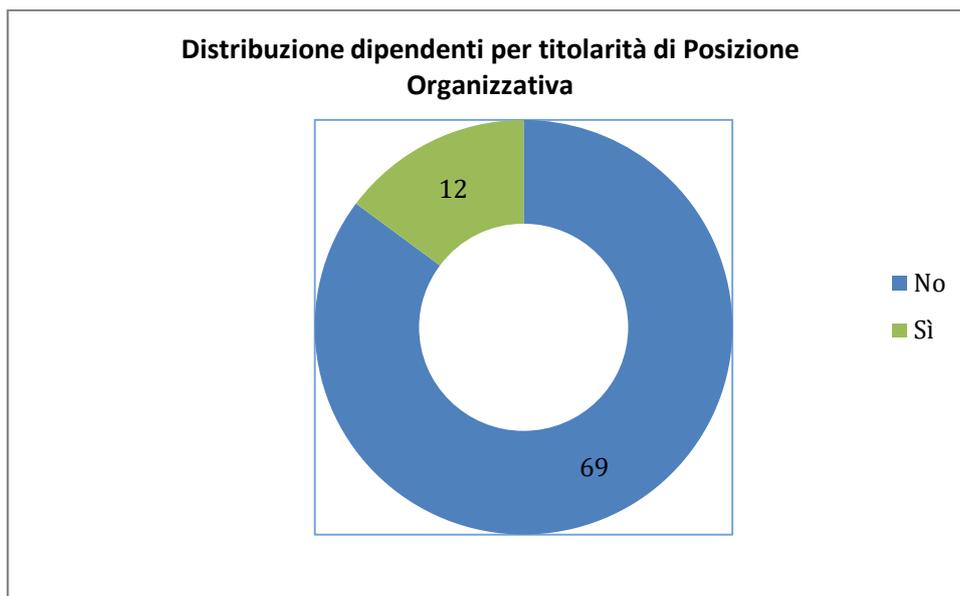


Fig.7 - Ripartizione personale dell'ASSET per titolarità di posizione organizzativa

2.4 Pari Opportunità

Da un'analisi dei dati in ottica di genere, si evidenzia come attualmente il 45,6% (corrispondente a 32 unità) del totale del personale di ASSET, al netto delle unità in aspettativa ed in distacco sindacale, sia rappresentato dal genere femminile ed il 54,4% (corrispondente a 38 unità) dal genere maschile, come mostrato nella figura 8 e tabella 1.

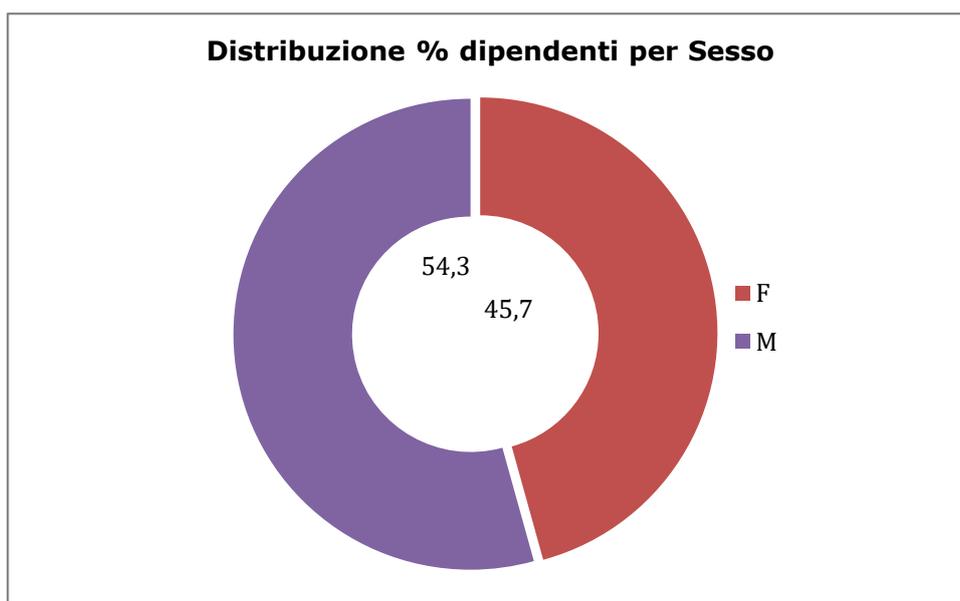


Fig.8 - Distribuzione % dipendenti dell'ASSET per Sesso

Tabella 1 - Ripartizioni del Personale ASSET per genere ed età

ETÀ	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	valori assoluti	valori %	valori assoluti	valori %	valori assoluti	valori %
27-35	12	31,6	16	50,0	28	40,0
36-45	10	26,3	9	28,1	19	27,1
46-55	12	31,6	7	21,9	19	27,1
56-65	4	10,5	0	0,0	4	5,7
TOTALE	38		32		70	

La figura 9 consente di interpretare in maniera immediata un dato significativo: oltre la metà delle classi di età più giovane (27-45 anni) è costituita da dipendenti di genere femminile; l’Agenzia può quindi contare su una fetta importante di giovanissime donne impegnate in diverse attività.

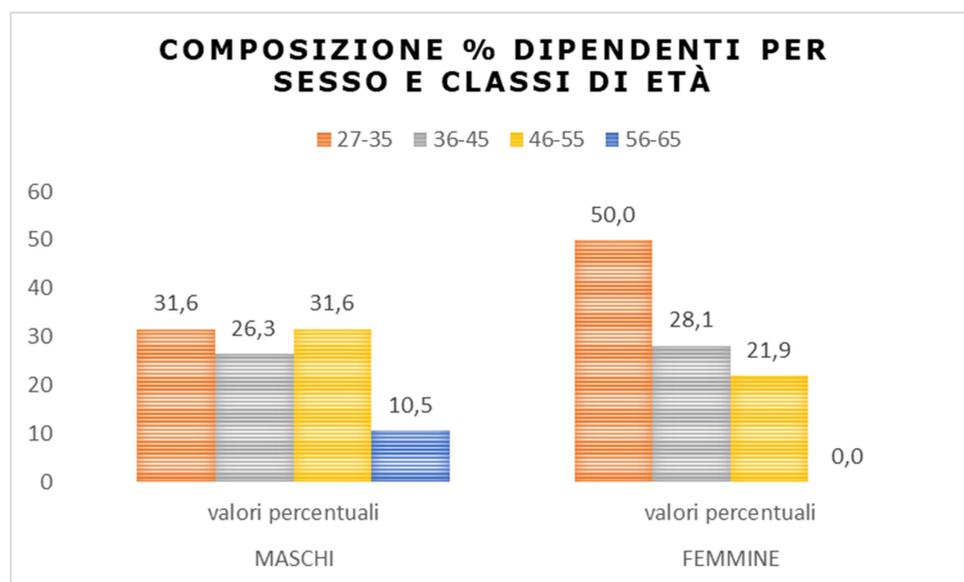


Fig.9 - Composizione % dipendenti dell’ASSET per Sesso ed Età

Per quanto riguarda la tipologia di rapporto di lavoro, viene confermato il dato della valorizzazione del personale giovanile all’interno dell’Agenzia (Figura 10).

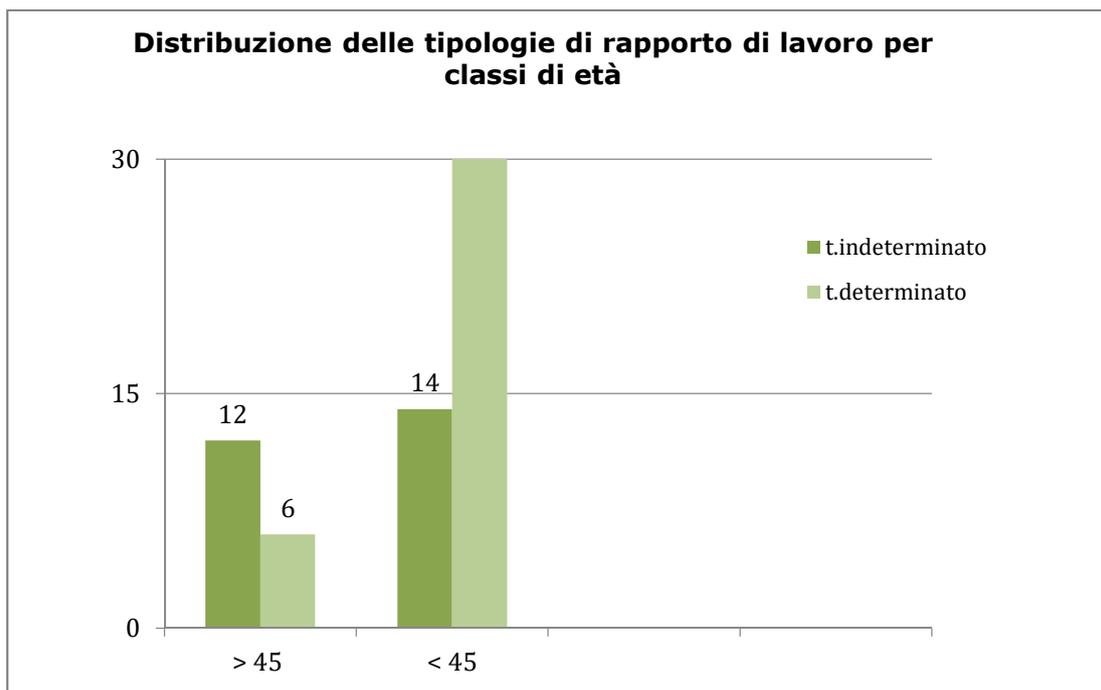


Fig.10 - Distribuzione delle tipologie di rapporto di lavoro per classi di età

Se si analizza nel dettaglio la percentuale delle posizioni organizzative (ex art. 10, c. 8, lett. d del d.lgs. 33/2013) attribuite per genere da ASSET, la situazione appare sbilanciata a favore del genere maschile con il 64% (8 posizioni organizzative) contro il 36% del genere femminile (4 posizioni organizzative). Tuttavia la numerosità del gruppo di riferimento è contenuta (solo 12 persone).

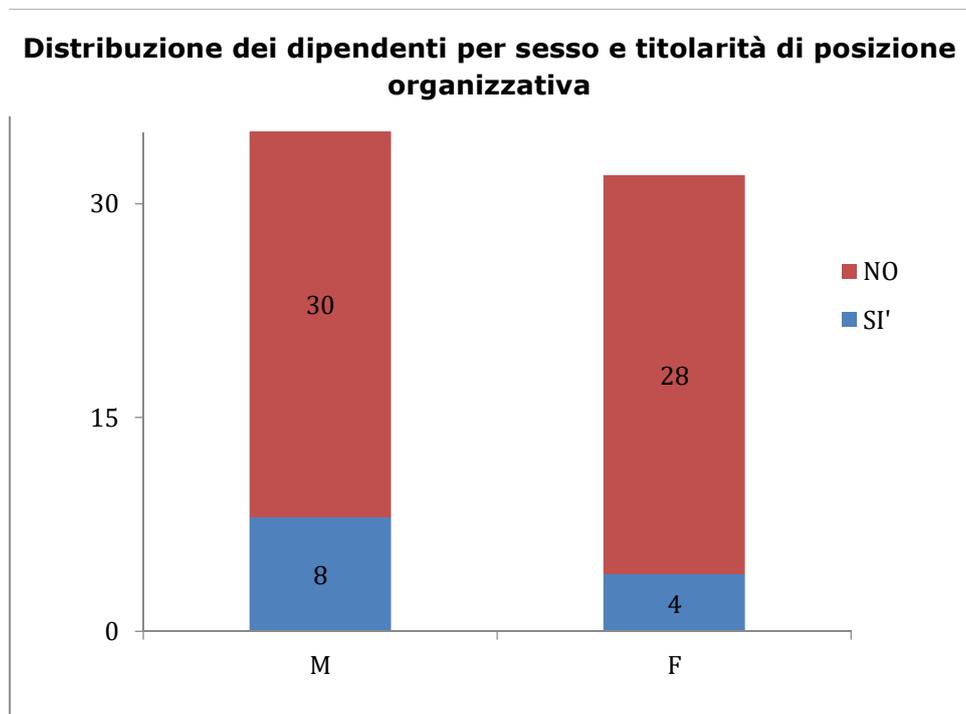


Fig.11 - Distribuzione dei dipendenti dell'ASSET per sesso e titolarità di posizione organizzativa

Da un'analisi delle presenze femminili a tempo indeterminato e determinato assegnate ai singoli progetti emerge che i gruppi di lavoro che contengono una maggiore percentuale di sesso femminile sono quelli indicati nella voce "TALAB" (Laboratorio urbano di Taranto) e "ALTRI" che comprende tutti i dipendenti impiegati nei progetti a valere sui fondi dell'Agenzia, regionali ed europei (Tabella 2 e Figura 12).

<i>Tabella 2 - Ripartizioni del Personale ASSET per genere ed assegnazione</i>			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
	<i>valori assoluti</i>	<i>valori assoluti</i>	<i>valori assoluti</i>
AETHER	1	0	1
ALTRI	23	19	42
ASPETTATIVA	2	0	2
CAB	1	2	3
DISTACCO	1	0	1
INTERREG	0	1	1
MZS	5	3	8
DIRIGENTE	1	0	1
SILVANUS	1	2	3
TALAB	3	5	8
TOTALE	38	32	70

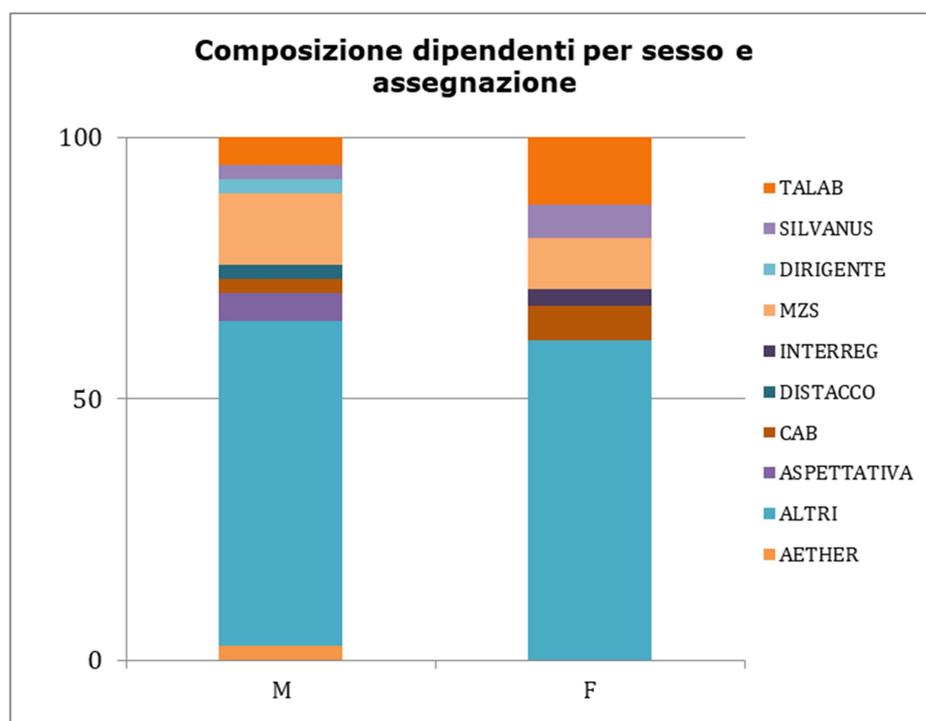


Fig.12 - Distribuzione dei dipendenti dell'ASSET per sesso e assegnazione

Per quanto riguarda, invece, la formazione, si nota una maggioranza di dipendenti di

sesto femminile provenienti dalle Facoltà di Architettura e Giurisprudenza (Figura 13).

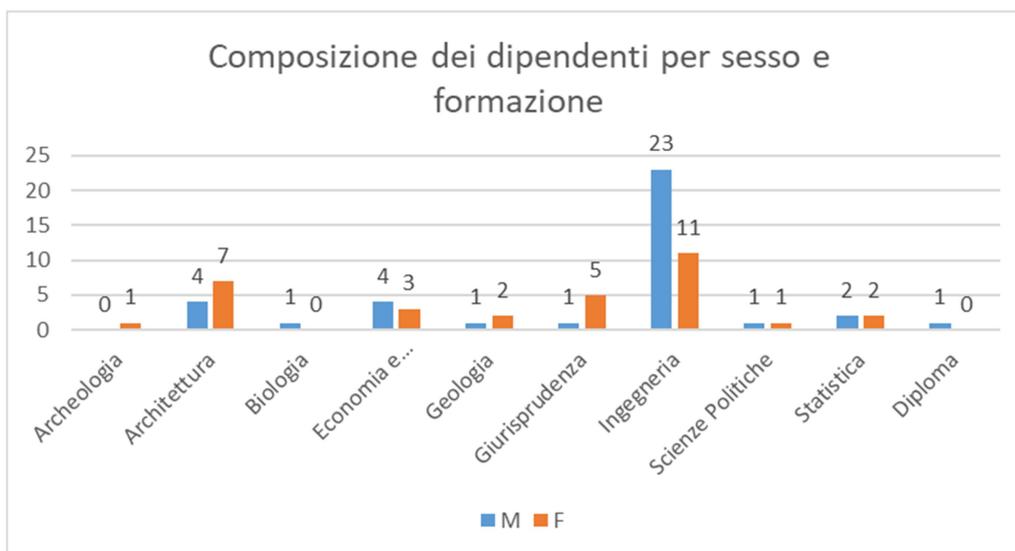


Fig.13 - Distribuzione dei dipendenti dell'ASSET per sesso e formazione

2.5. Obiettivi strategici in materia di parità di genere

In raccordo con la normativa nazionale e regionale sulle pari opportunità, l'ASSET si pone tra i suoi obiettivi strategici, quelli volti a contestare ogni forma di discriminazione attiva e passiva, in una logica di partecipazione attiva e di responsabilizzazione dell'intera organizzazione.

Al fine di perseguire l'obiettivo fissato, l'ASSET si impegna a:

- Favorire la parità ed equità nei luoghi di lavoro, nell'attribuzione di posizioni organizzative, pari opportunità di progressioni di carriera;
- rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
- agevolare la partecipazione e la permanenza delle donne a lavoro valorizzando le competenze, ed assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le competenze ed i progetti di cui si occupa l'agenzia;
- sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership della struttura organizzativa dell'agenzia, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità, e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere;
- favorire il continuo adeguamento dell'agenzia alla normativa nazionale e regionale sulla parità di genere.

3. TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PIANO

L'adozione ed approvazione del Piano avviene con provvedimento del Direttore Generale, che è l'organo di vertice dell'Agenzia.

Il Gender Equality Plan 2022 – 2024 dell’Agenzia Regionale ASSET è stato redatto da un gruppo di lavoro dedicato, che ha i seguenti obiettivi:

- provvedere alla stesura del Piano di uguaglianza di genere, comprendendo in esso misure concrete finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell’inclusione, nel rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione determinata da età, genere, origine etnica, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso azioni e strumenti capaci di valorizzare le differenze;
- svolgere attività di raccolta, monitoraggio e messa a disposizione di dati relativi al personale, con particolare riferimento a dati disaggregati per sesso/genere nei database amministrativi, survey ad hoc per indagare specifici aspetti e attività di ricerca qualitativa;
- supportare il direttore generale per la stesura degli aggiornamenti annuali del Gender Equality Plan dell’Ente.

Il team è responsabile del monitoraggio del trend degli indicatori previsti nel Piano e delle azioni future.

Il processo di progettazione del GEP ha seguito le fasi consigliate dalla Commissione Europea (GEP Cycle), come descritte nella tabella 3. Il documento è stato condiviso istituzionalmente durante la sua realizzazione ed al momento della pubblicazione.

Tabella 3 - Fasi di gestione del GEP

Fase	Attività	Tempistica
Audit (Analisi dei dati e del contesto)	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei dati disaggregati per sesso relativi al personale in organico • Ricognizione delle misure/iniziative esistenti per la promozione dell’uguaglianza di genere 	Dicembre 2021 – Gennaio 2022
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione delle priorità politiche dell’Agenzia • Definizione delle azioni e dei beneficiari • Selezione degli strumenti di misurazione e valutazione 	Febbraio – Agosto 2022
Implementazione delle azioni programmate (interim e final)	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione dei piani esecutivi, delle strutture e delle risorse umane impegnate nelle azioni • Esecuzione delle attività previste per la realizzazione delle politiche di genere 	Settembre 2022 – Dicembre 2024
Monitoraggio e valutazione dei risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Misurazione degli indicatori • Analisi dei risultati dell’anno 2022 • Verifica delle eventuali necessarie azioni correttive per le annualità successive • Comunicazione dei risultati 	Gennaio 2023 Gennaio 2024 Gennaio 2025

4. STRUTTURA DEL GENDER EQUALITY PLAN

La Commissione Europea, con il programma di ricerca e innovazione 2021-2027 Horizon Europe, ha sottolineato l'importanza del tema della parità di genere vincolando l'erogazione dei finanziamenti dei progetti al fatto che l'ente abbia un piano per l'uguaglianza di genere/ Gender Equality Plan (GEP).

Per gli inviti a presentare proposte nell'ambito del Programma Horizon Europe con scadenza nel 2022 e oltre, gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei paesi associati, devono, infatti, disporre di un GEP o di una strategia equivalente per poter beneficiare del finanziamento.

In relazione a tale quadro di riferimento e per soddisfare i criteri di ammissibilità del GEP come stabilito dalla Commissione Europea, l'Agenzia Regionale ASSET ha elaborato il proprio Gender Equality Plan che:

- verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia ASSET (publication) e diffuso nell'ambito dell'Agenzia;
- 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).

In base alle indicazioni della Commissione Europea il seguente piano deve prevedere **5 aree minime prioritarie di intervento** cui dedicare misure specifiche:

- Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna area il GEP individua gli obiettivi da raggiungere, i risultati attesi e indica le azioni (in numero variabile) da intraprendere a tale scopo. La definizione degli obiettivi è fatta sulla base dell'analisi di contesto, tenendo conto delle esperienze orientate al genere già realizzate. A ciascuna azione è dedicata una scheda che comprende una breve descrizione, le persone cui è rivolta, i responsabili istituzionali e operativi, la timeline, gli indicatori di valutazione e le risorse che vi sono dedicate.

Il GEP dell'ASSET prevede un insieme di 11 obiettivi, con indicazione di referenti, la cui realizzazione nel corso del primo triennio 2022-2024 sarà monitorata attraverso l'uso sistematico di indicatori e parametri, mentre la valutazione del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata nell'ambito della valutazione della performance.

Il GEP è per sua natura un documento dinamico e potrà essere soggetto a continue

evoluzioni, modifiche ed integrazioni alla luce delle esigenze che potranno emergere durante il periodo di implementazione. L'aggiornamento del GEP dovrebbe essere un processo continuo basato sui risultati raggiunti e sulla raccolta e il monitoraggio dei dati relativi alla parità di genere.

5. AREE PRIORITARIE DI INTERVENTO

Nel prossimo triennio l'Agenzia Regionale ASSET intende investire nei seguenti obiettivi GEP, di seguito sinteticamente riportati nella Tabella 4, in relazione alle 5 aree minime prioritarie di intervento individuate dalla Commissione Europea.

Tabella 4 - Le aree tematiche GEP e obiettivi ASSET

Aree tematiche GEP	Obiettivi ASSET
GEP 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.1. Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna ad ASSET 1.2. Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro 1.3. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo
GEP 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1. Favorire la presenza femminile nei processi decisionali e di controllo (comprese le Posizioni Organizzative) 2.2. Favorire l'equilibrio di genere nella composizione dei progetti
GEP 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1. Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale
GEP 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.1. Promuovere attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere 4.2. Promuovere il bilanciamento di genere nei programmi degli eventi dei progetti e di public engagement 4.3. Promuovere la dimensione di genere nell'attività progettuale 4.4. Favorire la presenza femminile nella formazione e sviluppo competenze
GEP 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1. Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

5.1. AREA GEP 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1	Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella
----------------------	---

	comunicazione interna sia in quella esterna ad ASSET
Azioni	Adeguare la documentazione amministrativa di ASSET e le pagine web e i canali social rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno, società civile, istituzioni pubbliche
Responsabili Istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Staff Direzione Generale, Segreteria-Affari Generali, Responsabile della comunicazione
Outcome	Allineamento al linguaggio di genere della documentazione amministrativa, dei regolamenti, delle pagine web, dei canali social e di tutti i materiali di divulgazione prodotti dall'Agenzia
Indicatori di valutazione	Percentuale dei documenti amministrativi di ASSET adeguati al corretto uso del linguaggio di genere; Percentuale delle pagine web e dei post adeguate al corretto uso del linguaggio di genere.

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 1.2	Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali e di un calendario e un orario lavorativo family friendly • Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive • Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa (come ad esempio telelavoro e lavoro agile, flessibilità oraria in entrata e uscita) • Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.)
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno, società civile
Responsabili	Direttore Generale

istituzionali	
Responsabili operativi	Staff Direzione Generale, "Contabilità, bilancio e personale"
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentare il numero di soggetti destinatari di misure di conciliazione vita-lavoro • Incrementare la rete dei soggetti attivi sulle tematiche di genere (interni ed esterni)
Indicatori di valutazione	Numero di partnership attivate sul territorio nell'anno; Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno; Percentuale dei destinatari delle misure di conciliazione

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 1.3	Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi • Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Staff Direzione Generale, "Contabilità, bilancio e personale", Segreteria-Affari Generali
Outcome	Aumento del benessere organizzativo
Indicatori di valutazione	Numero di eventi e incontri di sensibilizzazione e formazione organizzati sulle tematiche di Gender Equality

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

5.2. AREA GEP 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1	Favorire la presenza femminile nei processi decisionali e di controllo (comprese le Posizioni Organizzative)
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza femminile nelle posizioni decisionali • Presenza femminile nelle posizioni manageriali
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Direttore Generale, "Contabilità, bilancio e personale"
Outcome	Incremento della percentuale di partecipazione femminile negli organi e nei processi decisionali
Indicatori di valutazione	Rappresentanza istituzionale nel GEP Team; Numero dipendenti suddivisi per genere; Numero di posizioni organizzative

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 2.2	Favorire l'equilibrio di genere nella composizione dei progetti
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire il numero di donne nella composizione dei progetti • favorire l'inserimento delle donne nei Board di progetto
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno (Destinatari indiretti: partner di progetto, comunità scientifica nazionale e internazionale)
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Internationalization Task Force
Outcome	Aumento delle donne nella composizione progetti
Indicatori di valutazione	Rapporto uomini/donne coinvolti nei progetti di ricerca e di cooperazione; Budget destinato a dipendenti di genere femminile nei progetti di ricerca

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

5.3. AREA GEP 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 3.1	Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminare gli ostacoli alla effettiva partecipazione alle attività di ASSET, ai gruppi di lavoro, alle task force, ai gruppi di supporto alle attività progettuali • Favorire gli equilibri di genere nell'assegnazione di incarichi di posizione di coordinamento • Definizione di procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di assunzione e nella carriera
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Direttore Generale, Direttore area tecnica CAB, Internationalisation Task Force, "Contabilità, bilancio e personale", Area tecnica ASSET URB, Area tecnica ASSET INF
Outcome	Riequilibrare in ottica di genere la partecipazione alle iniziative di sviluppo delle carriere
Indicatori di valutazione	Rapporto uomini/donne coinvolti nelle attività

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

5.4. AREA GEP 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 4.1	Promuovere attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere
Azioni	Organizzare attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno e società civile
Responsabili istituzionali	Direttore Generale

Responsabili operativi	Staff Direzione Generale, Segreteria-Affari Generali
Outcome	Aumentare la sensibilizzazione sui temi di genere
Indicatori di valutazione	Numero di iniziative realizzate

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 4.2	Promuovere il bilanciamento di genere nei programmi degli eventi dei progetti e di public engagement
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere • Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati sia negli eventi dei progetti che di public engagement
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno (Destinatari indiretti: partner di progetto, comunità scientifica nazionale e internazionale)
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Direttore Generale, Direttore area tecnica CAB, Internationalisation Task Force, Area tecnica ASSET URB, Area tecnica ASSET INF
Outcome	Incrementare la percentuale di presenza femminile nei panel degli eventi scientifici/public engagement
Indicatori di valutazione	Numero di azioni realizzate nell'anno; Percentuale di eventi scientifici/public engagement con un panel costituito principalmente da donne ($\geq 50\%$).

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 4.3	Promuovere la dimensione di genere nell'attività progettuale
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere un approccio di genere nella progettazione, realizzazione e rendicontazione dei Progetti di Ricerca • Promuovere un approccio di genere nella attività di verifica dei Progetti

Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Internationalisation Task Force, Direttore area tecnica CAB
Outcome	Riduzione delle diseguaglianze di genere nella ricerca e nell'attività progettuale
Indicatori di valutazione	Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di progetto; Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri ad impatto sul genere

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 4.4	Favorire la presenza femminile nella formazione e sviluppo competenze
Azioni	Partecipazione ai corsi di formazione tecnica
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Staff Direzione Generale, "Contabilità, bilancio e personale", Segreteria-Affari Generali
Outcome	Aumentare le competenze specifiche
Indicatori di valutazione e timeline	Numero giornate di partecipazione a formazione tecnico-specialistica suddivisa per genere

Cronoprogramma

2022	2023	2024
------	------	------

5.5. AREA GEP 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1	Implementare e favorire la diffusione di procedure per la
----------------------	--

gestione dei casi di violenza di genere	
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> Definire le procedure interne di gestione dei casi di aggressione e molestie e divulgazione a tutti i dipendenti Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale
Destinatari (target diretto e indiretto)	Personale interno e società civile
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Staff Direzione Generale, Segreteria-Affari Generali
Outcome	Incremento della conoscenza sulle procedure di gestione dei casi di violenza
Indicatori di valutazione	Numero di azioni realizzate; Raccolta di segnalazioni (Servizio di ascolto, casella mail dedicata)

Cronoprogramma

2022	2023	2024

6. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente documento entra in vigore dal momento della sua approvazione con provvedimento del Direttore Generale dell'Agazia.

Il Direttore Generale

Ing. Raffaele Sannicandro

BIBLIOGRAFIA

Università degli Studi Roma Tre, Dipartimento di Scienze Politiche, Collana editoriale "Studi per le Scienze Politiche" ('Collana Discipol'), Studi per le SCIENZE POLITICHE, n. 4



anno 2020 "PARITÀ ED EMPOWERMENT DI GENERE STRUMENTI GIURIDICI, PROGRAMMI E POLITICHE INTERNAZIONALI, REGIONALI E NAZIONALI"

<http://romatrepress.uniroma3.it/wp-content/uploads/2020/10/pari-capa.pdf>

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs). Directorate-General for Research and Innovation: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere: <https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l-elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>