



# Gender Equality Plan.

**PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE  
DEL CONSORZIO DI BONIFICA  
PIANURA DI FERRARA**



# Piano 2024-2026

Approvato con Delibera di Comitato Amministrativo n.120 del 05/04/2024



## Indice

Introduzione	Pag.4
Riferimenti principali	Pag.5
<b>Capitolo 1. Il contesto nazionale ed europeo di riferimento</b>	Pag.6
Gender Gap: nessun Paese al mondo ha raggiunto la parità di genere	
La strategia per la Parità di genere	
Perché un GEP per il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara	
<b>Capitolo 2. Il contesto organizzativo</b>	Pag.10
<b>Capitolo 3. Il Piano per la Parità di Genere del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara</b>	Pag.14
Gli obiettivi generali	
Il Gruppo di lavoro interno GEP	
<b>Capitolo 4. Le Azioni del GEP</b>	Pag.16
AREA 1. Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo	
AREA 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	
AREA 3. Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera	
AREA 4. Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali	
AREA 5. Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale	
<b>Capitolo 5. Conclusioni</b>	Pag.23
Riferimenti normativi in Italia e in Emilia-Romagna sulla Parità di Genere	Pag.24



## Introduzione

Secondo gli ultimi dati, l'Italia è l'ultimo paese europeo per il tasso di occupazione femminile. In cima alla classifica c'è la Germania, con il 77%, ovvero ben 25 punti percentuali in più del nostro, seguono la Francia con il 65% e la Grecia con il 56%, dove la situazione è migliore persino dal punto di vista della dinamica: nell'ultimo decennio l'aumento della quota di donne con un impiego è stata due volte superiore al nostro.

Al di là del **valore imprescindibile della tutela dei diritti e dei principi di equità e pari opportunità**, garantire l'aumento del tasso di occupazione femminile conviene, letteralmente, a tutto il Paese: secondo l'Istituto Europeo per la Parità di Genere (Eige), infatti, promuovere la parità di genere entro il 2050 potrebbe aumentare il Pil pro-capite in Europa, dal 6,1 al 9,6% con un guadagno tra 1,95 e 3,15 trilioni di euro. E la cosa paradossale è che nei Paesi che hanno una parità di genere più arretrata, il potenziale impatto è maggiore. Ad esempio, in Italia i guadagni di Pil potrebbero arrivare nel 2050 addirittura a circa il 12%.

**Un passo avanti sul tema della parità di genere, dunque, garantirebbe non solo una società più giusta, dove i diritti fondamentali troverebbero piena realizzazione, ma anche una società più florida in termini economici.**

Lo stesso principio può essere applicato nell'ambito delle organizzazioni e degli enti come il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara: investire in una **strategia di parità e di contrasto alle discriminazioni**, oltre ad essere etico e indispensabile per un ente maturo e moderno, può dare ulteriore slancio all'attrattività dell'organizzazione e alla sua reputazione, e alla sua capacità di attrarre personale altamente qualificato e di fare rete con le realtà esterne, sia a livello territoriale che internazionale. E può anche fungere da esempio per una realtà territoriale, quella ferrarese, in cui le diseguaglianze sono ancora troppo marcate: siamo estremamente convinti che per cambiare l'approccio del Paese sull'azione per la parità di genere sia indispensabile che tutti, a tutti i livelli, facciano la loro parte. E a questo compito il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara non intende sottrarsi.

Il Consorzio, da qualche mese, è direttamente coinvolto in **progetti europei** che permetteranno di investire in ricerca e innovazione, facendo crescere il personale e migliorando la capacità di affrontare le sfide, enormi, del nostro tempo per la salvaguardia del territorio.

Affrontare il tema della Parità nell'ente è dunque, in quest'ottica, linfa per irrobustire, migliorare e valorizzare al meglio l'organizzazione e i suoi dipendenti, migliorando allo stesso tempo il benessere delle persone e la capacità di rispondere ai bisogni del territorio: siamo sicuri che l'investimento darà, presto, ottimi frutti.

**Stefano Calderoni**

*Presidente Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara*



## Riferimenti Principali

- Agenda 2030 dell'ONU, con particolare riferimento all'obiettivo n. 5
- Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025
- Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026
- Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023
- Legge della Regione Emilia-Romagna N.6 del 2014 "Legge Quadro per la Parità e contro le discriminazioni di genere"
- "Horizon Europe guidance on gender equality plans" (2021)

5



### OBIETTIVO 5:

*Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*



## 1. Il contesto nazionale ed europeo di riferimento

### Gender Gap: nessun Paese al mondo ha raggiunto la parità di genere

Dal 2006 il World Economic Forum, organizzazione senza fine di lucro nata in Svizzera nel 1971, redige annualmente un rapporto che misura quale sia la strada percorsa verso la parità di genere nel mondo, prendendo in esame 146 Stati.

L'analisi viene svolta avvalendosi di una unità di misura, il c.d. *Global Gender Gap Index*, che analizza quattro parametri: la partecipazione economica, l'istruzione, la salute e la leadership politica.

I dati che emergono dal Rapporto 2023 non sono particolarmente incoraggianti, sia a livello globale che a livello europeo e nazionale.

Per quanto riguarda il **divario globale di genere** risulta colmato in media solo al 68,4%: ciò significa che, al ritmo attuale, secondo il Rapporto in esame, ci vorranno in media ancora **131 anni per raggiungere la parità** tra i sessi. Tale dato, pur muovendo nella direzione di un leggero miglioramento rispetto alle stime sia del 2022, che calcolava in 132 gli anni necessari per raggiungere la parità, sia del 2021, che parlava di 136 anni, non compensa la disastrosa **retrocessione** in materia di parità di genere causata dalla pandemia da Covid-19: le proiezioni precedenti al 2020 stimavano in 100 anni il periodo di tempo necessario per appianare il divario tra i sessi.

Nel Rapporto 2023 si conferma in testa alla classifica l'Islanda che dall'analisi dei dati ha colmato per il 91,2% il divario di genere, seguita a breve distanza da Norvegia, Nuova Zelanda e Svezia, mentre all'ultimo posto si conferma l'Afghanistan (con il 40,5% di gender gap colmato).

L'Italia risulta **79<sup>a</sup> nella classifica mondiale con il 70,5% di gender gap colmato**. Un dato molto deludente, considerato che si tratta di una discesa in graduatoria di ben sedici posizioni rispetto ai due anni precedenti (in cui il nostro Paese risultava al 63° posto con un indice del 72%): ancora più preoccupante e in controtendenza se confrontato con i risultati raggiunti dalla maggior parte degli altri Paesi dell'Unione Europea. Dietro l'Italia si trovano, infatti, oggi, nella classifica europea, solo Romania, Grecia, Ungheria, Repubblica Ceca e Cipro.

L'Italia sconta una cultura e una rete di servizi che non gioca a favore dell'inserimento delle donne nel mondo lavorativo. Le responsabilità familiari gravano principalmente sulle donne (80%).

La **maternità** rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro, come evidenziano i dati Istat ad ogni indagine. In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri: una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta **child penalty** – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri. Secondo uno studio INPS del 2020, in Italia la nascita di un figlio determina per la donna una riduzione della probabilità di continuare a lavorare e una perdita reddituale nei 24 mesi successivi alla nascita rispetto a quanto sarebbe accaduto se non avesse avuto il figlio.

La penalità è molto pronunciata nel breve periodo – in particolare nell'anno del congedo e in quello successivo – ma permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita. A quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita.

Lo scenario del **mercato del lavoro** è in repentina evoluzione ed è oggi caratterizzato da:



- Carenza di personale in molti settori, elevato turnover, difficoltà a tenere i giovani;
- Calo demografico;

Il work-life balance è sempre di più uno degli elementi più considerati nella scelta/mantenimento di un posto di lavoro (smart working, strumenti a supporto della genitorialità, politiche di conciliazione...). In Italia lavora circa il 50% di donne: le tematiche di genere sono dunque da tenere in elevata considerazione per attrarre donne nel mondo del lavoro. Il sostegno all'occupazione femminile, con la riduzione del *gap* di genere, non ha dunque solo una valenza politica e culturale, ma è anche un'esigenza legata allo sviluppo economico e all'innovazione del Paese.

## La strategia per la Parità di genere

L'Unione europea attribuisce grande importanza alla parità di genere, che rappresenta uno dei principali obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (*Goal n.5*).

L'istituzione è in prima linea per promuovere l'uguaglianza di genere, in particolare nel campo del lavoro, identificando le cause delle disparità tra uomini e donne ancora esistenti.

La **strategia per la parità di genere** mira a creare un'Unione Europea in cui uomini e donne, ragazzi e ragazze, abbiano la libertà di perseguire il percorso di vita prescelto, beneficiando delle stesse opportunità per realizzarsi e partecipare in modo equo alla società.

Attraverso il **Gender Equality Plan** (GEP), introdotto per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la Commissione europea si propone di migliorare le amministrazioni pubbliche e il sistema europeo di ricerca e innovazione, creando ambienti di lavoro paritari in cui tutti i talenti possano prosperare, e integrando meglio la dimensione di genere nei progetti finalizzati a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

A partire dal 2023, possedere un Gender Equality Plans (GEP) è divenuto un **requisito obbligatorio** per gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e Paesi associati per competere all'ottenimento dei finanziamenti **Horizon Europe**.

A livello nazionale, la strategia per la parità di genere si inserisce nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal programma NextGenerationEU, che si concentra sull'inclusione di genere.

In questo contesto, l'*empowerment* femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono obiettivi trasversali delle diverse missioni che compongono il PNRR.

## Perché un GEP per il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara

In ogni ente, in ogni azienda, in ogni società pubblica o privata, si discute spesso di bilanci, del valore economico delle azioni, delle politiche di sviluppo, dell'importanza dei rappresentanti dei consigli di amministrazione.

Un ente, però, prima di tutto è costituito da **persone** la cui capacità fa in molte circostanze la differenza.

Il Consorzio ha scelto di dotarsi di un modello organizzativo che permetta autonomia nella capacità di intervento, per poter offrire risposte più flessibili, con tempistiche molto ristrette e qualitativamente superiori perché specializzate: per questa ragione l'ente continua a investire nel personale, che costituisce poco meno del 50% dei costi del proprio bilancio, con una particolare attenzione alla sua formazione e crescita. Il Consorzio dispone di personale, mezzi, attrezzature e dotazioni tali da poter eseguire in amministrazione



diretta la gran parte degli interventi di manutenzione al reticolo idraulico, agli impianti, alle attrezzature e ai mezzi.

**Il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara è un Ente fatto di persone: i lavoratori sono al centro di tutte le dinamiche e di tutti i processi messi in campo per il territorio.**

Adottare una strategia per la Parità di Genere risponde agli obiettivi che lo stesso Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara si è posto: va infatti sottolineato che quando un'organizzazione è inclusiva e sostiene la diversità, non solo migliora l'immagine pubblica e la sua cultura, rendendola più attrattiva, ma ha anche accesso ai migliori talenti, poiché tiene conto di tutti i professionisti senza pregiudizi di genere, religione, età o orientamento sessuale. È dimostrato come vi sia una relazione significativa tra diversità e risultati dell'innovazione: più le dimensioni della diversità sono rappresentate nelle organizzazioni, più forte è la relazione con indici positivi.

In una società e in un contesto lavorativo in continua evoluzione, risulta cruciale adattare la struttura e la cultura dell'ente per rendere l'ambiente lavorativo aperto a tutte le risorse. L'eterogeneità, accompagnata da un processo di inclusione, permette di migliorare le performance dell'organizzazione, favorendo processi innovativi e creativi che migliorano il clima interno e valorizzano la reputazione esterna.

**Il presente documento delinea e introduce i processi fondamentali per l'attuazione del Gender Equality Plan del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara e, in linea con la Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere, si propone di collocarlo nell'orizzonte temporale 2024-2026.**

Il Gender Equality Plan (GEP) del Consorzio è un documento programmatico finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo.







# Gender Equality Plan.

**IL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE**  
DEL CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA DI FERRARA:



## E' UN DOCUMENTO PUBBLICO

E' approvato con formale Delibera dal Comitato Esecutivo, presentato e diffuso pubblicamente e sempre reperibile sul sito [www.bonificaferrara.it](http://www.bonificaferrara.it)



## HA RISORSE DEDICATE

Il Piano prevede l'investimento di risorse dirette e indirette (es. spese del personale che partecipa alle attività previste e al monitoraggio del Piano)



## PUNTA A MIGLIORARE I DATI

Il Piano prevede un'analisi dei principali indicatori inerenti la Parità di genere dell'organizzazione. E' previsto un monitoraggio annuale.



## COINVOLGE TUTTA L'ORGANIZZAZIONE

*"Si riconosce quel che si conosce"*: i programmi formativi e le attività previsti dal Piano coinvolgono attivamente tutto il personale. Obiettivo: un passo avanti culturale e il superamento degli stereotipi di genere.



## 2. Il contesto organizzativo

Il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara genera **occupazione stabile sul territorio ferrarese**, con un organico composto da 375 risorse umane (dato Report di Sostenibilità 2023).

Del totale dei dipendenti - calcolato come ULA (Unità Lavorative Annue)<sup>1</sup> - il 77,9% è assunto a tempo indeterminato e il restante a tempo determinato per una minima parte (1,2%) o con contratto stagionale (20,9%). Il Consorzio ricorre al lavoro stagionale per la natura delle attività che svolge: in questi casi il personale viene assunto con contratti temporanei ma con diretta prelazione, sia per dare continuità ai servizi svolti sia per capitalizzare gli investimenti nella formazione, che viene erogata a dipendenti fissi e stagionali secondo le medesime modalità. I contratti stagionali vengono infatti nella maggior parte dei casi rinnovati e quando possibile trasformati in contratti stabili. Dal punto di vista dell'orario di lavoro, il part-time è poco diffuso e oltre il 96% del personale ha un contratto full-time. A tutti i collaboratori si applica il CCNL Consorzi di Bonifica, ad eccezione dei dirigenti ai quali si applica il CCNL Dirigenti rinnovato nel 2023 con un accordo collettivo con decorrenza fino al 2025.

10

Tutte le elaborazioni che seguono si riferiscono al numero di collaboratori calcolati come ULA, pari a 324 unità.

Dipendenti (n.)			
	2022	2023	VAR. % ULTIMO ANNO
Fissi	251	256	2,1%
Stagionali	71	68	-4,7%
<b>Totale</b>	<b>322</b>	<b>324</b>	<b>0,6%</b>

Dipendenti per area geografica di nascita (n.)			
	2022	2023	VAR. % ULTIMO ANNO
Provincia di Ferrara	276	276	0,0%
Altre province Emilia-Romagna	12	16	34,7%
Italia	33	31	-6,2%
Esteri	1	1	0,0%
<b>TOTALE</b>	<b>322</b>	<b>324</b>	<b>0,6%</b>

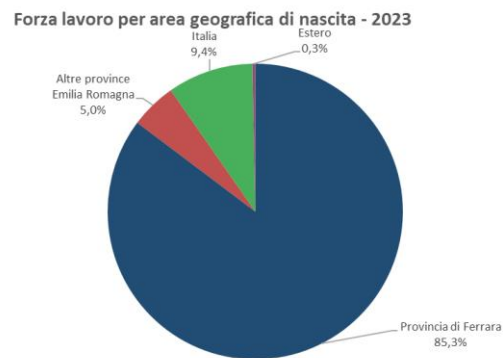
### Senior Manager\* per area geografica di nascita

<sup>1</sup> Le ULA sono una unità di misura che rappresenta il numero medio di dipendenti occupati a tempo pieno nell'impresa. Non corrisponde quindi al numero di persone fisiche impiegate, in quanto ragguagliato al numero di ore annue corrispondenti a un'occupazione esercitata a tempo pieno.



	2022	2023
Provincia di Ferrara	16	16
Altre province Emilia-Romagna	0	1
Italia	3	3
Estero	0	0
<b>Totale Senior Manager</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

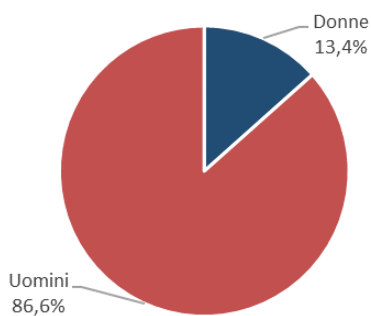
\*considerando Direttore Generale, Dirigenti e Quadri complessi



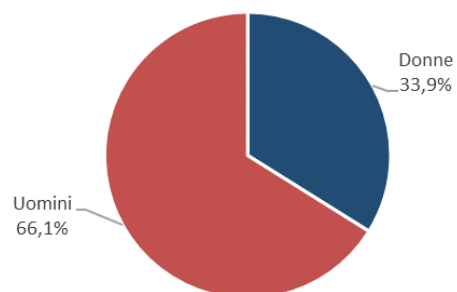
L'organico è composto in larga prevalenza da uomini (86,6%) e da un **13,4% di donne**: il dato si spiega principalmente per la natura del lavoro svolto, in gran parte operativo. La totalità del personale avventizio e la maggioranza del personale a tempo indeterminato ricoprono mansioni operative che, per tipologia e natura, sono tradizionalmente svolti da figure di sesso maschile: operai delle opere di bonifica, operai edili, meccanici, carpentieri, elettricisti etc...

La percentuale di donne sale al **33,9%** se si considerano le posizioni impiegate, anche in funzioni di responsabilità: queste ultime sono in sensibile incremento, passando dal 26,4% del 2022 al 30,8% del 2023.

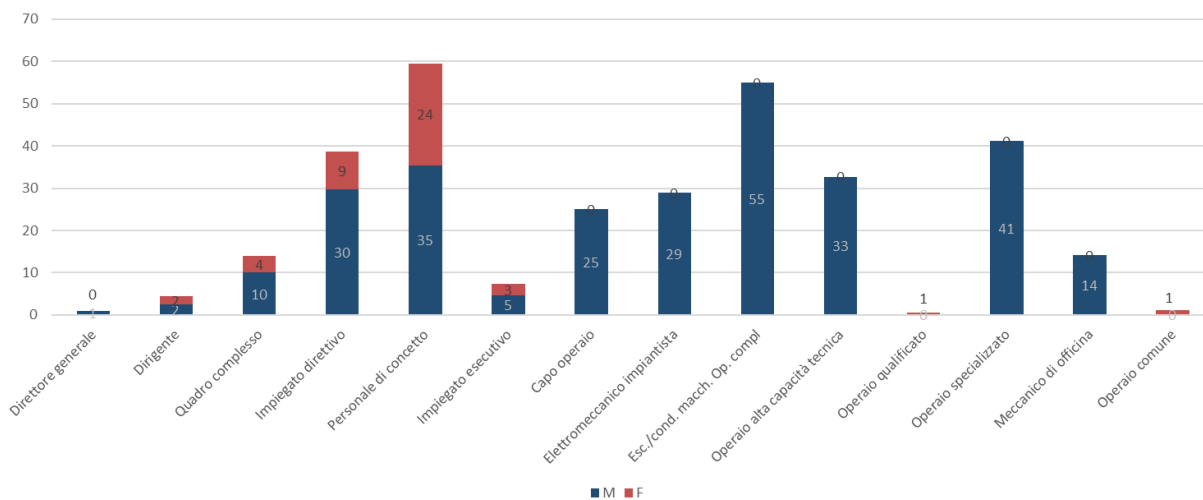
**Collaboratori per genere - 2023**



**Impiegati per genere - 2023**

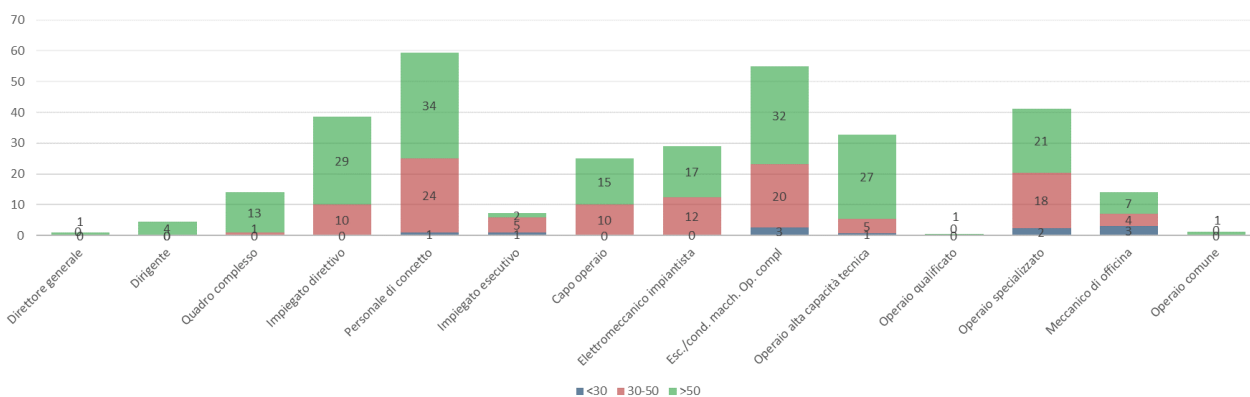


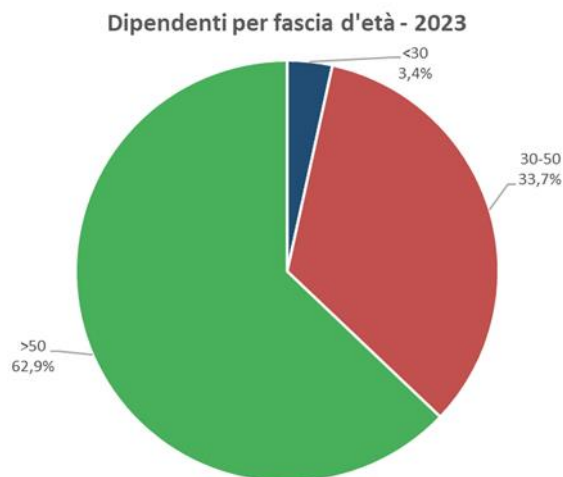
Numero dei collaboratori per genere e qualifica - 2023



Per quanto riguarda i congedi parentali, i dipendenti che ne hanno usufruito nel biennio 2022/23 sono stati 10, per un totale di 14 congedi: 7 nel 2022 (5 donne e 2 uomini) e 7 nel 2023 (4 donne e 3 uomini), tutti rientrati al lavoro al termine del congedo e ancora a contratto nell'anno successivo al rientro.

NUMERO DEI COLLABORATORI PER ETÀ E QUALIFICA - 2023





### Il Piano di Welfare 2023

Il Consorzio, consapevole dell'importanza che la soddisfazione dei dipendenti produce in termini di qualità e produttività del lavoro e che tale soddisfazione è determinata anche dall'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché dalla sostenibilità del potere d'acquisto, implementa ogni anno un **Piano di Welfare** di concerto con le organizzazioni sindacali politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti all'incremento del benessere personale e, ove consentito dalla normativa, familiare e al miglioramento del *work-life balance*.

E' stato confermato nell'Accordo integrativo aziendale per gli anni 2022-2025, in aggiunta ai classici strumenti di incentivazione monetaria, la possibilità di erogare il **premio di risultato** tramite servizi alla persona con lo scopo di assicurare al personale dipendente la possibilità di fruire di una serie di opere, beni e servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare, nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale e sanitaria (i **"Servizi Welfare"**) mediante la piattaforma Edenred. L'Accordo Integrativo Aziendale Dipendenti, che si applica a tutti i dipendenti, fissi e stagionali, prevede la possibilità di richiedere l'erogazione parziale del Premio di risultato in servizi welfare con i seguenti scaglioni: 25%; 50%; 75% e 100% e, per incentivare l'adesione ai servizi welfare, il Consorzio integra il premio di risultato con un'addizionale che varia a seconda della percentuale di adesione. Il Consorzio inoltre provvede al versamento ad una forma di **previdenza complementare** (con precedenza ad Agrifondo) pari al 25% dell'importo del premio di risultato al netto dell'integrazione addizionale. Anche l'Accordo Integrativo Aziendale Dirigenti prevede la possibilità di erogazione del premio di risultato sotto forma di servizi welfare.



### 3. Il Piano per la Parità di Genere del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara

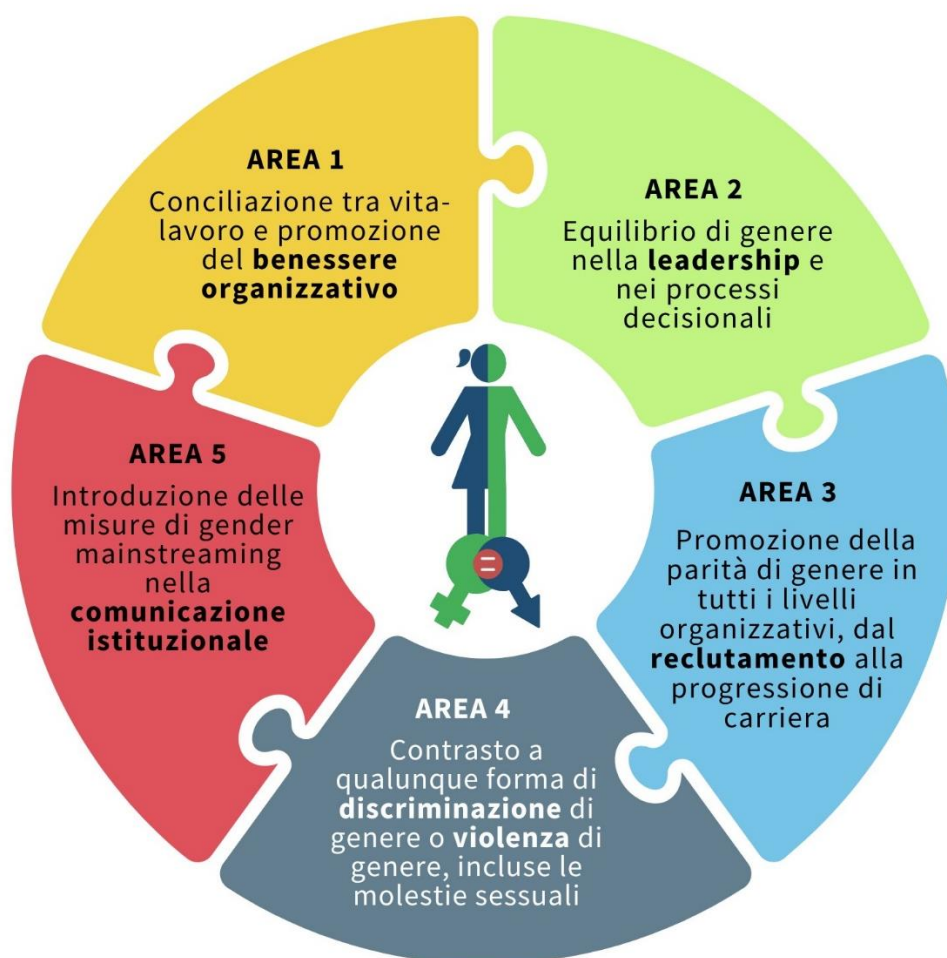
#### Gli obiettivi generali

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare dall'Ente nel periodo 2024/26 in un'ottica di genere tiene conto dell'attuale struttura organizzativa dell'ente (POV), dei processi di riorganizzazione degli ultimi anni, della composizione del personale dipendente.

Le linee generali d'intervento del GEP rispettano le cinque aree minime indicate dalla Commissione europea e sono le seguenti:

- **Area 1** - Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo.
- **Area 2** - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.
- **Area 3** - Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.
- **Area 4** - Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.
- **Area 5** - Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

14



## Il Gruppo di Lavoro interno GEP

Con L'approvazione del GEP il Consorzio approva contestualmente l'istituzione di un gruppo di lavoro interno con il compito di monitorare i risultati e implementare l'applicazione del Piano.

Il Gruppo di lavoro viene nominato dal Direttore Generale tra le figure individuate, anche su base volontaria a seguito di manifestazione d'interesse rivolta ai dipendenti e agli amministratori dell'ente. Il Gruppo di lavoro è composto da almeno cinque figure e deve essere preferibilmente eterogeneo per genere, tipologia d'impiego e settore di appartenenza all'interno dell'organizzazione. La funzione di coordinamento dell'attività viene assegnata dal Direttore Generale a un membro del gruppo di lavoro.

Il Gruppo di Lavoro sul GEP si occupa di mettere in pratica, di concerto con l'amministrazione, le attività previste dal presente Piano, di attuare un monitoraggio dei risultati delle stesse e redige report annuali sullo stato di attuazione.



## 4. Le azioni del GEP

### AREA 1. Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo



### 1. Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo

OBIETTIVO	AZIONI	TARGET	INIZIO	FINE	OUTPUT	INDICATORI
1.1 Favorire la conciliazione vita-lavoro	1.1.1 Proposta di revisione dell'orario di lavoro per incrementare la flessibilità, salvaguardando le esigenze di servizio	Dipendenti	2024	2025	Proposta di variazione di orario di lavoro da sottoporre alla Direzione Generale e alle RSU	- Trasmissione proposta formale
	1.1.2 Elaborazione di un progetto di conciliazione per il personale monogenitoriale	Dipendenti monogenitoriali	2024	2025	Proposta progettuale	- Trasmissione proposta formale





1.2 Favorire il benessere organizzativo	1.2.1 Mantenimento welfare aziendale e raccolta statistica sull'utilizzo; campagna informativa interna per incrementarne l'utilizzo	Dipendenti	2024	-	Monitoraggio sull'utilizzo del welfare; diffusione volantino informativo sui vantaggi	- Aumento personale che ricorre alla conversione del premio in welfare aziendale
	1.2.2 Mantenimento istituto "ferie solidali" e monitoraggio sull'utilizzo	Dipendenti	2024	-	Monitoraggio sull'utilizzo delle ferie solidali	- Aumento disponibilità monte ore ferie solidali
	1.2.3 Questionario interno sul benessere organizzativo	Dipendenti	Aprile 2024	Dicembre 2024	Somministrazione e questionario, elaborazione dei risultati e presentazione al Comitato Esecutivo	- Numero di questionari restituiti; - Relazione sui risultati del questionario

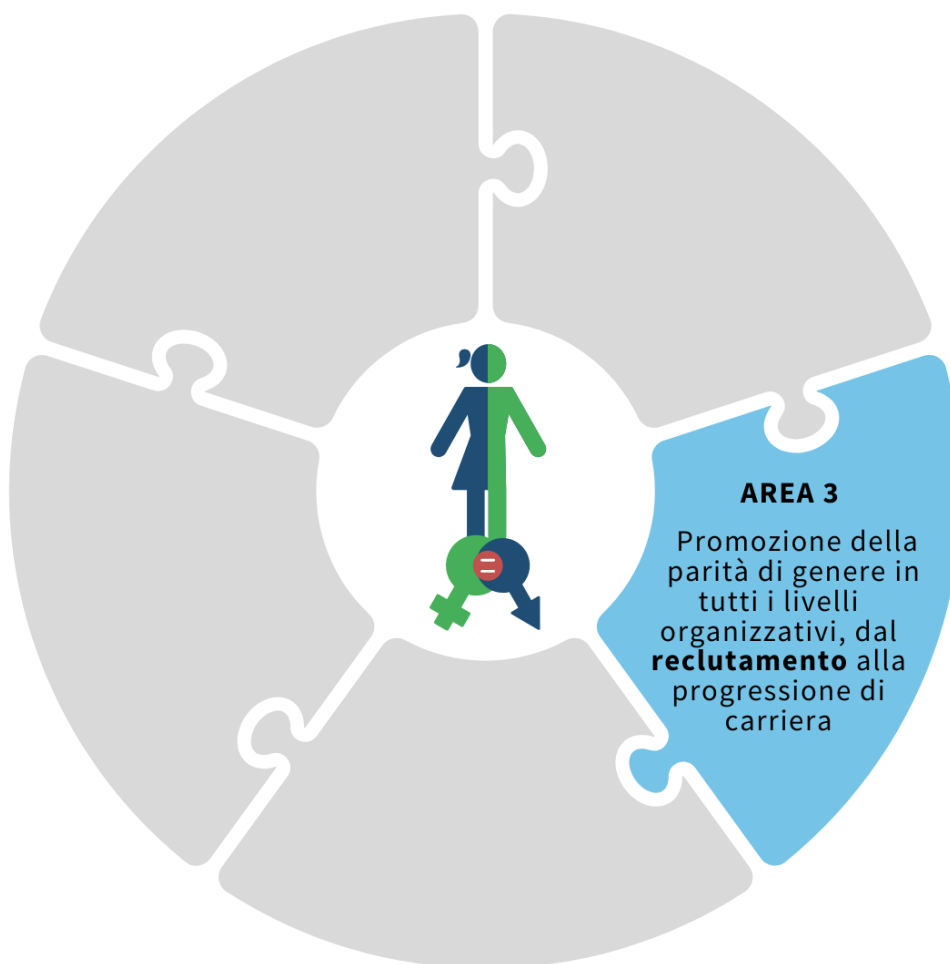
**AREA 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.**



## 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.

OBIETTIVO	AZIONI	TARGET	INIZIO	FINE	OUTPUT	INDICATORI
<b>2.1 Promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato;</b>	2.1.1 Campagna comunicativa esterna per caldeggiare il rispetto della parità di genere nelle liste elettorali	Associazioni agricole, associazioni di categoria, consorziati, Consiglio di Amministrazione	2024	2025	Elaborazione e realizzazione campagna comunicativa prima delle elezioni consortili	- N° donne elette in Consiglio di Amministrazione nella prossima elezione
<b>2.2 Incrementare il genere sottorappresentato nelle posizioni apicali dell'organizzazione</b>	2.2.1 Promozione di corsi di mentoring ed empowerment dedicati al genere meno rappresentato nelle posizioni apicali	Dipendenti	2024	2024	Realizzazione di n. 1 giornata formativa di 4 ore	- N° partecipanti e ore di formazione

### AREA 3. Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.



### 3. Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.

OBIETTIVO	AZIONI	TARGET	INIZIO	FINE	OUTPUT	INDICATORI
<b>3.1 Favorire la parità di genere nel reclutamento</b>	3.1.1 Favorire l'inserimento di figure femminile nei reparti operativi territorio e tecnologico, anche attraverso protocolli d'intesa con istituti scolastici e professionali;	Potenziali dipendenti, Istituti di formazione e scolastici	2024	-	Elaborazione di protocolli d'intesa, tirocini e attività che favoriscano lo sviluppo di competenze tecniche per persone di sesso femminile	- N° dipendenti di sesso femminile assunte nei reparti operativi
	3.1.2 Revisione della modulistica utilizzata internamente, nella fase di reclutamento e nei confronti dell'utenza con attenzione alla declinazione in base al genere	Potenziali dipendenti	2024	2024	Revisione modulistica	- Utilizzo nuova modulistica
<b>3.2 Favorire la parità con azioni concrete per garantire benessere e uguali opportunità</b>	3.2.1 Verifica dell'adeguatezza di genere del vestiario consorziale per le mansioni tecniche ed eventuale adeguamento.	Dipendenti di sesso femminile	2024	2025	Modifica ordini relativi al vestiario, con differenziazione per genere su richiesta del dipendente	- Modifica ordini vestiario
	3.2.2 Favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (Maternità, malattia, congedo)	Dipendenti	2024	-	Elaborazione di linee d'indirizzo per il reinserimento graduale, l'incremento della flessibilità e del supporto al dipendente	- Elaborazione proposta sottoposta a DG e Coordinamento o Dirigenti



**AREA 4. Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.**

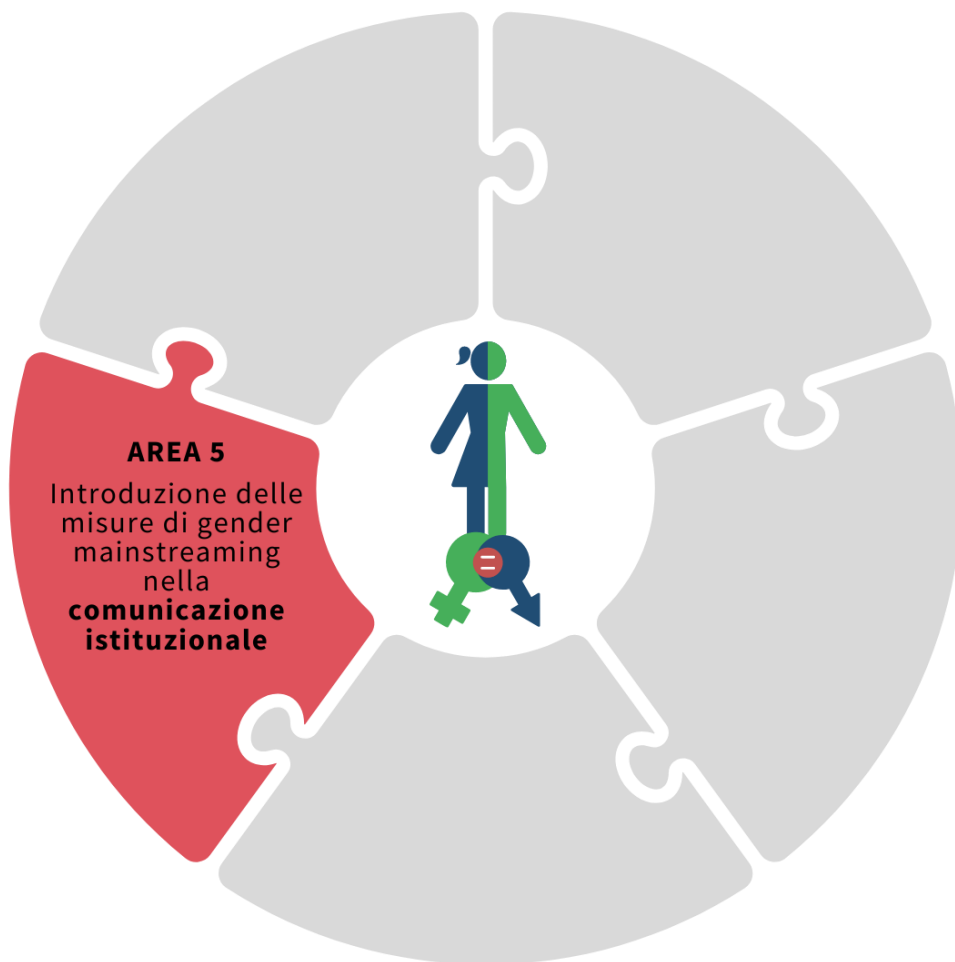


4. Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.						
OBIETTIVO	AZIONI	TARGET	INIZIO	FINE	OUTPUT	INDICATORI
4.1 Prevenire le molestie, le discriminazioni e le violenze di genere sul luogo di lavoro	4.1.1 Elaborazione e somministrazione di un questionario anonimo al personale interno su discriminazioni, molestie e violenza.	Dipendenti	Aprile 2024	Dicembre 2024	Somministrazione e questionario, elaborazione dei risultati e presentazione al Comitato Esecutivo	- Numero di questionari restituiti; - Relazione sui risultati del questionario
	4.1.2 Attivazione di strumenti di segnalazione e tutela in caso di <b>mobbing</b> o	Dipendenti	Aprile 2024	-	Attivazione percorso di segnalazione protetta; elaborazione	- Approvazione procedura interna di segnalazione e azione in caso



	<b>molestie</b> sul luogo di lavoro				linee guida in caso di mobbing/molesti e sul lavoro.	di molestie o mobbing
<b>4.2 Eradicare gli stereotipi, le discriminazioni e i pregiudizi di genere all'interno dell'organizzazione</b>	4.2.1 Revisione e adeguamento del codice etico e di comportamento aziendale sul piano della <b>dimensione di genere</b>	Dipendenti e nuove assunzioni	2024	2025	Approvazione codice etico e di comportamento aziendale adeguato alla dimensione di genere	- Delibera di approvazione
	4.2.2 Organizzazione percorso formativo sui temi dei <i>bias</i> di genere, stereotipi e pregiudizi, molestie; attivazione di una campagna informativa interna	Dipendenti	2025	2026	Organizzazione percorso formativo	- N° partecipanti e ore di formazione

**AREA 5. Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.**



## 5. Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

OBIETTIVO	AZIONI	TARGET	INIZIO	FINE	OUTPUT	INDICATORI
<b>5.1 Migliorare la comunicazione istituzionale</b>	5.1.1 Creazione di un logo da applicare a tutte le iniziative/progetti del Consorzio sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere	Cittadini, enti pubblici, associazioni, dipendenti	2024	2026	Realizzazione Logo "Il Consorzio per la Parità"	- N° utilizzo del Logo sui materiali di comunicazione e dell'ente
	5.1.2 Elaborazione linea Guida per l'equilibrio di genere nelle conferenze e in tutti gli eventi Pubblici organizzati dal Consorzio	Cittadini, enti pubblici, associazioni dipendenti	2025	2026	Realizzazione eventi che tengano in considerazione l'equilibrio di genere	- N° donne partecipanti alle iniziative pubbliche del Consorzio
	5.1.3 Iniziative comunicative per 25 novembre, 8 marzo	Cittadini, enti pubblici, associazioni, dipendenti	2024	2026	Organizzazione iniziative pubbliche e/o interne all'organizzazione	- N° iniziative organizzate, n° partecipanti
<b>5.2 La parità al centro dell'azione esterna del Consorzio</b>	5.2.1 Elaborazione, adozione e pubblicazione di una Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro del Consorzio	Cittadini, enti pubblici, associazioni, dipendenti	2025	2025	Elaborazione Carta, presentazione e sua approvazione formale	- Delibera di approvazione formale della Carta - Pubblicazione sul sito internet
	5.2.2 Presentazione pubblica del monitoraggio annuale interno sulle pari opportunità	Cittadini, enti pubblici, dipendenti	2025	2026	Elaborazione relazione da inserire nel Report di sostenibilità annuale	- Pubblicazione relazione
	5.2.3 Verifica sulla garanzia della Parità di genere in occasione di Patrocinio del Consorzio a manifestazioni o attività di terzi	Associazioni, enti	2024	-	Elaborazione autodichiarazione e rispetto parità di genere della manifestazione.	- N° iniziative supportate con garanzia di parità



## 5. Conclusioni

Il Piano GEP del Consorzio è un piano ambizioso che si rivolge sia all'organizzazione, sia al mondo esterno e ai soggetti con cui l'ente si rapporta quotidianamente: cittadini, associazioni, enti pubblici, imprese private. Il primo passo sarà l'istituzione di un gruppo di lavoro interno eterogeneo che garantirà nell'attuazione delle misure individuate uno sguardo a 360° all'interno dell'ente, si occuperà anche del monitoraggio dei risultati e li condividerà annualmente all'interno di una relazione.

Le azioni sono previste tutte nel triennio 2024-2026 ma diverse di esse hanno una portata che sicuramente va oltre il periodo del Piano.

La realizzazione del Piano e la sua piena attuazione, anche attraverso risorse dedicate, saranno oggetto di una rendicontazione annuale trasparente e puntuale.



## Riferimenti normativi in Italia e in Emilia-Romagna sulla Parità di Genere

- Costituzione italiana, art. 3 comma 2: “*pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge*”; art. 37 comma 1: “*uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro*”.
- Legge n.300/1970 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- Legge n.1204/1971 Tutela delle lavoratrici madri.
- Legge n.903/1977 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- Legge n.125/1991 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- Legge n.285/1997. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- Legge n.53/2000: Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- D.lgs. n.151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- D.Lgs n.215/2003 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- D.Lgs n.216/2003 Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- D.Lgs. n.5/2010 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Legge n.93/2013 Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- Legge Regionale Emilia-Romagna n. 6/2014 Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.
- D.lgs n. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Direttiva n.3/2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2017
- L.R. Emilia-Romagna n.15/2019 Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.
- Piano nazionale di ripresa e resilienza 2021 (PNR) individua una prima strategia nazionale per la parità di genere, che rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione.
- Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 (agosto 2021) presentato al CdM dal Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia. Si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025, approvata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021.
- Legge quadro 227/2021 della disabilità, Ministro per le disabilità. Entrata in vigore il 31 Dicembre 2021
- Strategia regionale Agenda 2030 Regione Emilia-Romagna (DGR 1840/2021): riconduce ai 17 Goal gli obiettivi strategici e le linee di intervento del Programma di Mandato 2020-2025 e del Patto per il Lavoro e per il Clima e definisce i primi target da raggiungere prioritariamente entro il 2025 e il 2030.
- D.Lgs n.105/2022 Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (abroga la direttiva 2020-20252010/18/UE)
- Decreto 20 giugno 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia recante “Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati”.

