

Piano per la parità di genere 2022-2024

(Gender Equality Plan – GEP 2022-2024)

1 edizione 2022

Sommario

Sommario	2
Premessa	3
SEZIONE I – Il Consorzio CINI	3
1. La Mission	3
2. La Governance	4
3. La struttura	5
4. Le Attività	6
SEZIONE II – Gender Equality Plan.....	8
1. Oggetto e finalità del Piano.....	8
2. Risorse dedicate.....	9
3. Raccolta e monitoraggio dei dati.....	9
4. Sensibilizzazione	12
5. Azioni proposte.....	12
5.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	12
5.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	12
5.3 Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera.....	13
5.4 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	13
5.5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	14
6. Pubblicità del documento GEP	15

Premessa

Il Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP) è un documento ufficiale pubblicato sul sito web dell'istituzione e approvato dalle istituzioni di vertice della struttura, che specifichi:

- i) le risorse umane impiegate e le competenze dedicate per la sua attuazione;
- ii) la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati per sesso/genere per personale dipendente, per afferenti e livelli di governance;
- iii) le azioni proposte;
- iv) la pubblicità del documento GEP.

Il piano viene monitorato annualmente e verificato nell'attuazione.

Rivestono particolare importanza le iniziative e gli eventi del consorzio con l'obiettivo di sensibilizzare e formare sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità, l'egualianza e la consapevolezza dei c.d. *unconscious bias* collegati anche alle discriminazioni indirette.

SEZIONE I – Il Consorzio CINI

Al fine di apprezzare il significato dei dati di genere per CINI, è importante riportare brevemente la natura e la struttura dell'organizzazione.

Il Consorzio Interuniversitario Nazionale per l'Informatica costituisce oggi il principale punto di riferimento della ricerca accademica nazionale nei settori dell'Informatica e dell'Information Technology. Costituito il 6.12.1989, è posto sotto la vigilanza del Ministero competente per l'Università e la Ricerca e include solo università pubbliche; non ha scopo di lucro, né può distribuire utili. Il Consorzio è costituito da 52 Università pubbliche, Politecnici e Scuole speciali.

Con più di 1.900 docenti e ricercatori coinvolti, afferenti principalmente ai Settori Scientifico Disciplinari INF/01 e ING-INF/05.

1. La Mission

Il Consorzio promuove e coordina attività scientifiche, di ricerca e di trasferimento, sia di base sia applicative, nel campo dell'informatica, di concerto con le comunità scientifiche nazionali di riferimento. Favorisce, in particolare:

- la collaborazione con Università, Istituti di istruzione universitaria, Enti di ricerca, Aziende e Pubblica Amministrazione;
- l'accesso e la partecipazione a progetti e attività scientifiche, di ricerca e di trasferimento;
- la creazione e lo sviluppo di laboratori tematici nazionali;
- la realizzazione di percorsi di Alta Formazione.

In tutte le attività, il CINI è in grado di garantire:

- la massima qualità a livello nazionale (e, ove necessario, internazionale) potendo attingere alle varie eccellenze accademiche;
- la massa critica necessaria al raggiungimento degli obiettivi concordati;
- la distribuzione geografica su tutto il territorio nazionale.

Per il perseguimento dei propri scopi, il Consorzio si avvale di:

- a) finanziamenti di progetti, erogati dal Ministero competente per l'Università e la Ricerca, dal MISE e da altri Ministeri, attraverso la partecipazione a Bandi competitivi Nazionali;
- b) finanziamenti di progetti derivanti da contratti stipulati a livello nazionale e/o internazionale con soggetti pubblici e privati;
- c) finanziamenti o contributi su progetti, erogati a livello nazionale dalla Pubblica Amministrazione e da soggetti privati;
- d) finanziamenti derivanti da progetti, attraverso la partecipazione a Bandi competitivi a livello europeo e a livello internazionale;
- e) eventuali donazioni da parte di soggetti pubblici e privati.

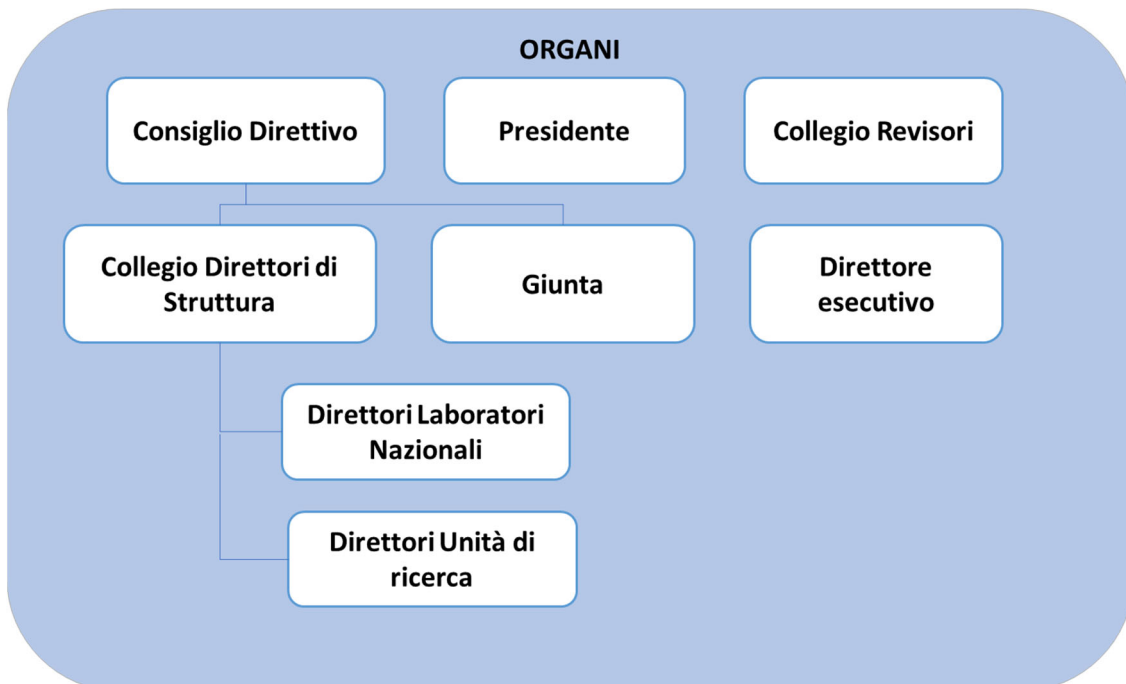
2. La Governance

Sono Organi del Consorzio:

- a) il Consiglio Direttivo;
- b) il Presidente;
- c) il Direttore Esecutivo;
- d) il Collegio dei Revisori dei Conti.

Sono Uffici di staff del Consiglio Direttivo:

- a) la Giunta Amministrativa;
- b) il Collegio dei Direttori di Struttura, costituito dai Direttori delle Unità di Ricerca e dai Direttori dei Laboratori Nazionali.



Il governo del Consorzio è affidato al **Consiglio Direttivo**, che è costituito ai sensi dell'art. 7 dello Statuto.

La **Giunta Amministrativa** elabora le linee strategiche delle attività del Consorzio da sottomettere ad approvazione del Consiglio Direttivo e adotta i provvedimenti a essa delegati dal Consiglio Direttivo, quali:

- a. Sottomissione delle proposte di progetto e stipula dei relativi contratti per:
 - i. Attività di ricerca di base o applicata derivante da finanziamenti di bandi;
 - ii. Attività di ricerca di base o applicata derivante da finanziamenti conto terzi (Enti Pubblici, Privati e Aziende);

- b. Conferimento incarichi;
- c. Adempimenti relativi ad eventuali variazioni di bilancio preventivo, rearsi necessarie a seguito delle deleghe di cui sopra.

Il Consiglio Direttivo delega talune delle proprie attribuzioni al **Direttore Esecutivo**.

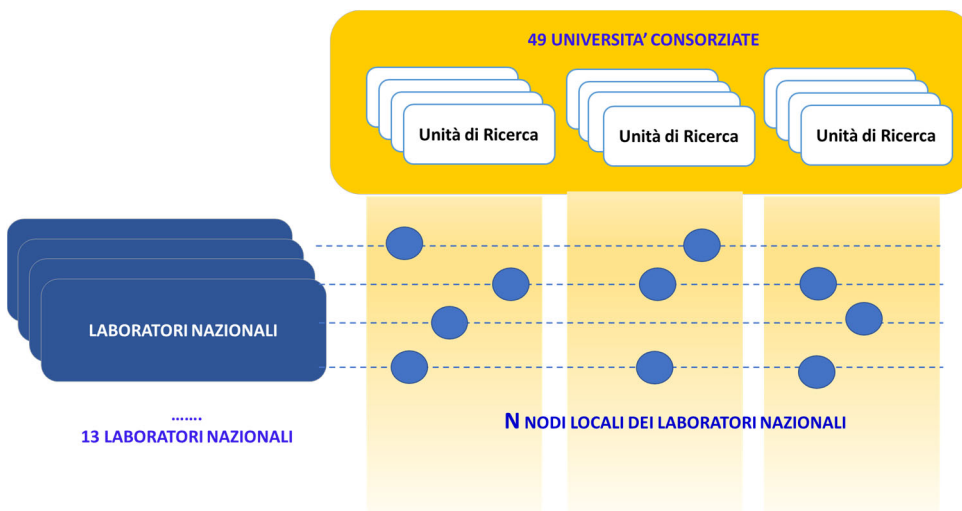
Il Consiglio Direttivo (CD) è composto da rappresentanti di ciascuna delle Università consorziate. Ciascun rappresentante è designato dal Rettore della propria Università (durata triennale). Il Consorzio non ha alcuna autorità nella selezione dei rappresentanti preposti.

Il CD è nominato dal Ministro competente dell'Università e della Ricerca, delibera sull'attività scientifica del Consorzio e sull'utilizzo dei suoi mezzi finanziari. Il Consiglio Direttivo elegge il Presidente (Rappresentante Legale) e il Vice presidente e nomina i Direttori delle Unità di Ricerca, i Direttori dei Laboratori Nazionali, la Giunta Amministrativa e il Direttore Esecutivo su indicazione del Presidente (nomina diretta). Il Presidente convoca e presiede il CD, la Giunta e l'Assemblea annuale del Collegio dei direttori di struttura.

3. La struttura

Sono strutture del Consorzio, ma senza autonomia di spesa:

- le Unità di Ricerca (UdR) locali delle Università consorziate
- i Laboratori Nazionali (LN) con i relativi Nodi c/o le Università consorziate.



I Laboratori Tematici Nazionali (LN):

I LN del CINI operano nel quadro stabilito dallo Statuto e dai Regolamenti del Consorzio e rappresentano lo strumento operativo per sviluppare in sinergia nazionale, invece che in modo parcellizzato, attività sistemiche di ricerca e trasferimento tecnologico sul territorio, a livello nazionale e internazionale.

Le Unità di Ricerca:

Le Unità di Ricerca sono costituite su base locale, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, presso le Università consorziate, previa autorizzazione del Consiglio Direttivo.

Attualmente ci sono 52 Unità di ricerca.

Altri strumenti organizzativi di attuazione che il CINI utilizza per svolgere la sua azione sono:

- I Gruppi di lavoro (Working group - WG), gruppi di ricerca informali su temi d'interesse per la comunità informatica, con l'obiettivo di scambiare e sviluppare idee e competenze,

nonché di promuovere l'organizzazione e la partecipazione a iniziative comuni, anche in collaborazione con organizzazioni nazionali e internazionali. I WG hanno il duplice scopo di incoraggiare attività collaborative informali in settori emergenti delle discipline informatiche e di creare reti di relazioni e competenze in vista di proposte per la costituzione di nuovi Laboratori Nazionali.

- I Progetti Finalizzati (Task Force - TF), iniziative attivate su temi specifici di urgente interesse per la comunità informatica e con un ciclo di vita predefinito. I progetti possono essere attivati su iniziativa di uno o più Laboratori oppure su richiesta di gruppi di ricercatori.

Attraverso questi strumenti di attuazione, il CINI intraprende le azioni necessarie per raggiungere gli obiettivi della propria missione. Queste iniziative comprendono:

- Innovazioni guida: iniziative di cooperazione verticale tra scienza e industria e istituzioni con risultati di innovazione in determinate aree / settori di applicazione.
- Alleanze tecnologiche: cooperazione orizzontale a lungo termine su obiettivi tecnologici concreti stipulati congiuntamente con l'Industria o la Pubblica Amministrazione, con la corrispondente implementazione concordato sulla base di una tabella di marcia allineata alla tecnologia.
- Partecipazione a grandi progetti nazionali e internazionali e piattaforme di servizio: presenza del CINI nei consorzi e nelle iniziative di cooperazione internazionale per la ricerca.
- Innovazione e trasferimento tecnologico: generazione e trasmissione di valore aggiunto agli stakeholder delle comunità di riferimento, al sistema delle imprese, alla Pubblica Amministrazione e alla società nel suo complesso.
- Generazione di conoscenza e consapevolezza su temi scientifici e tecnologici dell'Informatica, rivolta all'intero Sistema Paese.

4. Le Attività

Il CINI svolge attività di ricerca e consulenza direttamente o tramite le proprie Strutture. In particolare, è operativo in:

- a. attività di ricerca di base o applicata derivante da finanziamenti di bandi per:
 - progetti di ricerca su bandi europei e internazionali;
 - progetti su bandi nazionali e regionali;
 - progetti intersettoriali e interministeriali;
- b. attività finanziate da enti pubblici, privati o aziende per prestazioni di ricerca di base o applicata, di consulenza, di formazione, addestramento, analisi, prove.

Le attività suddette possono essere svolte presso il Consorzio o presso le singole Strutture interessate (Unità di ricerca e/o Laboratori Nazionali), nel rispetto delle finalità istituzionali dell'Ente.

Per realizzare i suoi compiti istituzionali, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, il CINI:

- a. programma annualmente le proprie attività di consulenza e di ricerca sulla base del Piano triennale di mandato;
- b. mette in atto attività periodiche di analisi per il controllo del raggiungimento degli obiettivi;
- c. redige rapporti e relazioni annuali sull'andamento complessivo delle attività, della produzione scientifica e dello stato economico – finanziario del Consorzio stesso.

Per quanto concerne le attività e i progetti, il Consorzio:

- a. ne supporta la gestione amministrativa
- b. ne verifica l'andamento attraverso l'analisi dello stato di avanzamento tecnico, economico - finanziario
- c. effettua le necessarie rendicontazioni in accordo con i responsabili scientifici

Le Strutture e i Capi progetto per la gestione del personale e dei mezzi necessari all'espletamento dell'attività di ricerca si avvalgono dei Servizi amministrativi centralizzati con sede a Roma.

I Servizi sono suddivisi in:

- a) Servizi Amministrativi: Coordinamento della gestione contabile, finanziaria e di bilancio
- b) Servizi di Segreteria: Attività di supporto agli organi e alla direzione.



Il personale dipendente è ripartito tra:

- Servizi Amministrativi e Servizi di Segreteria
- Area di ricerca e consulenza su Laboratori Nazionali e progetti.

Il personale della struttura amministrativa è costituito, attualmente, da 4 unità.

Il personale di segreteria dei Laboratori Nazionali è costituito da 1 unità.

Il personale di ricerca è costituito da 1 unità.

Il numero del personale tecnico/amministrativo e di ricerca che collabora sulle attività dei progetti assunto a T.D. e con contratti di collaborazione occasionale e professionale (collaboratori), varia in funzione della durata e della chiusura delle attività progettuali.

Per l'operatività, il consorzio adotta i seguenti Regolamenti di esecuzione approvati dal Consiglio Direttivo e pubblicati sul proprio sito web:

- a) il regolamento del personale;
- b) il regolamento di amministrazione e contabilità;
- c) il regolamento per lo svolgimento delle attività di consulenza e di ricerca;
- d) il regolamento di funzionamento degli organi e delle strutture
- e) il regolamento missioni.

I regolamenti di cui alle lettere a) e b) sono inviati al Ministero per l'Università e la Ricerca.

SEZIONE II – Gender Equality Plan

1. Oggetto e finalità del Piano

Il Piano per la Parità di Genere (GEP) è lo strumento, previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 e introdotto in Italia dal D.Lgs. 150/2009, per andare nella direzione del raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite in relazione all'uguaglianza di genere, all'emancipazione (*empowerment*) e all'autodeterminazione di donne e ragazze. L'uguaglianza di genere o *gender equality* (GE) è solo un aspetto della più ampia missione di contrasto a qualsiasi tipo di discriminazione, per etnia, religione, lingua, orientamento sessuale o identità di genere.

Il GEP definisce un piano istituzionale, il cui obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere e contrastare stereotipi, discriminazioni, molestie, disparità nelle carriere e nei salari.

Il GEP è una significativa opportunità per promuovere l'equilibrio di genere negli ampi e variegati campi della Ricerca concessi dai programmi di finanziamento di Horizon Europe della Commissione Europea.

Dal 2022, ogni istituto di istruzione superiore deve disporre di un piano per la parità di genere per poter beneficiare dei finanziamenti di Horizon Europe.

È obiettivo del Consorzio adoperarsi per espandere ulteriormente gli sforzi verso l'uguaglianza di genere nel corso dei prossimi anni, in linea con la strategia della Commissione europea sull'uguaglianza di genere 2020-2025, che definisce il più ampio impegno della Commissione per l'uguaglianza in tutte le politiche dell'UE. Inoltre, l'UE dispone di un quadro normativo consolidato sulla parità di genere, comprese le direttive che si applicano ampiamente in tutto il mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca.

A causa delle peculiarità del settore della ricerca e del persistere di numerosi ostacoli strutturali all'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, è necessaria un'azione specifica per superare i divari di genere. Nel campo dell'informatica, gli sforzi per raggiungere la parità di genere sono particolarmente importanti. Infatti, tradizionalmente l'informatica è una disciplina con un equilibrio di genere insoddisfacente, con solo il 26% delle donne che si laurea (fonte Almalaurea). La Commissione europea affronta queste barriere attraverso il principale strumento di finanziamento Horizon Europe, il Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, successore di Horizon 2020, in collaborazione con i paesi membri e le organizzazioni di ricerca.

Horizon Europe ha introdotto di fatto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli Enti e gli Organismi presso cui si svolge attività di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un GEP è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Con il nuovo requisito dei Gender Equality Plan, l'Unione Europea mira ad abbattere le barriere strutturali e a promuovere un cambiamento istituzionale a lungo termine nelle organizzazioni di ricerca. Questo aiuterà anche a garantire che la ricerca tenga conto delle differenze di genere, e quindi renda i nuovi prodotti e servizi più rilevanti e vantaggiosi per tutti nella società.

Con il termine uguaglianza di genere non si intende che uomini e donne debbano essere in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Questa misura si inserisce in un contesto nazionale, in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà. In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata sia sul mondo del lavoro, oggetto di numerosi interventi normativi per l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici, sia nell'identificare misure volte a contrastare la violenza contro le donne con l'obiettivo di prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In qualità di organismo di ricerca partecipante, CINI con i propri Organi supporta queste azioni come parte del proprio impegno verso l'uguaglianza di genere all'interno della nostra comunità accademica e nel più ampio ambiente accademico di cui fa parte.

Il GEP posto in essere da questo documento pone in evidenza la situazione attuale, le misure da porre in atto per attenuare eventuali criticità nel breve e lungo periodo. Il Piano è predisposto e adottato dagli Organi, pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio e segnalato via mail a tutto il personale dipendente.

Da evidenziare che il CINI, per sua natura consortile, ha un numero limitato di dipendenti. Le azioni di GE saranno quindi principalmente calibrate nella duplice direzione di rafforzare la consapevolezza negli afferenti, da un lato, e di garantire o migliorare la parità tra i dipendenti e negli organi direttivi e decisionali, dall'altro.

La struttura complessiva di questo GEP è la seguente:

- Risorse dedicate
- Raccolta e monitoraggio dei dati
- Azioni proposte:
 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
 - Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
 - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
 - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali
- Pubblicità del documento GEP.

2. Risorse dedicate

Il Presidente nomina un suo delegato per il Piano per l'Equità di Genere (GEP).

Il delegato/delegata è incaricato/a di coordinare e attuare le attività consortili per gli obiettivi di parità di genere ed è affiancato/a nell'azione continua per lo sviluppo del GEP da un Gruppo di lavoro specifico nominato appositamente dagli organi.

3. Raccolta e monitoraggio dei dati

Gli affiliati al Consorzio contano oltre 1.900 Ricercatori provenienti da 52 Università di tutto il Paese. Le Università consorziate sono responsabili dei loro obiettivi di uguaglianza di genere e producono GEP specifici; pertanto, CINI non può essere direttamente responsabile delle azioni di eguaglianza nei confronti dei propri affiliati.

I Dipendenti del Consorzio sono costituiti da gruppi con profili diversi: amministrativi, tecnici di ricerca e ricercatori.

CINI finanzia le seguenti tipologie di posizioni:

- Borse di studio e di dottorato
- Assegni di ricerca
- Contratti di ricerca a tempo determinato
- Collaborazioni professionali
- Collaborazioni scientifiche.

Il gruppo di lavoro del GEP raccoglie i dati disaggregati per genere, riferiti anche agli ultimi quattro anni, per afferenti, dipendenti, contratti, premi, gruppi target di particolari programmi formativi e livelli di governance. Questi dati andranno a comporre un'indagine sull'attuale parità di genere nel campo dell'informatica e nello stesso Consorzio CINI, tenendo conto delle metodologie delineate a livello europeo per l'uguaglianza di genere.

Di seguito si presenta una prima analisi della situazione CINI. Vengono riportati e seguenti dati disaggregati per genere (Maschi M e Femmine F), riferiti all'anno 2021 per dipendenti, borse di studio, contratti e premi (Tabella 1) e agli ultimi tre anni per i livelli di governance (Tabella 2).

Tabella 1 - Dipendenti, borse di studio, collaborazioni professionali, scientifiche, autori, assegni ricerca, borse di dottorato					
2021	2021		%	M	%
	Totali	F			
Personale a Tempo Indeterm.	6	5	83%	1	17%
<i>Amministrativi</i>	3	3	100%	0	0%
<i>Tecnici di ricerca</i>	2	2	100%	0	0%
<i>Ricercatori</i>	1	0	0%	1	100%
Personale a Tempo Determ.	26	8	32%	18	72%
<i>Amministrativi</i>	2	2	100%		0%
<i>Tecnici di ricerca</i>	16	5	31%	11	69%
<i>Ricercatori</i>	8	1	13%	7	88%
Borse di studio	22	1	5%	21	95%
Collaborazioni professionali	26	5	19%	21	81%
Collaborazioni scientifiche	39	3	8%	36	92%
Contratti d'autore	82	1	1%	81	99%
Assegni di ricerca	3	0	0%	3	100%
Borse di dottorato	4	1	25%	3	75%

I dipendenti a tempo indeterminato con competenza e attività nelle procedure amministrative del consorzio e i tecnici di ricerca sono solo donne (3 su 3), con 1 ricercatore.

La situazione per dipendenti a tempo determinato, collaborazioni professionali, scientifiche, diritti d'autore e per i finanziamenti alle università di assegni e borse di dottorato è variabile e dipende dalle richieste dei profili e dai requisiti tecnici riferiti alle particolari attività progettuali.

Tabella 2 – Livelli di governance

CINI Organi		2019-2021			2022-2024	
		F	M		F	M
Presidente	1	-	1		-	1
Consiglio Direttivo	53	2	51	58	2	56
		4%	96%		3%	97%
Giunta Amministrativa	9	-	9	9	-	9
			100%			100%
Direttore esecutivo	1	1	-	1	1	-
		100%			100%	
Direttori UdR	47	1	46	52	6	46
		2%	98%		12%	88%
Direttori Lab Naz	12	2	10	13	1	12
		17%	83%		8%	92%
Collegio dei revisori	3	1	2	3	1	2
		33%	67%		33%	67%

Con particolare riferimento alla Tabella 2, confrontando i dati relativi alla governance del Consorzio degli ultimi due trienni, si nota che le cariche di Presidente e Vicepresidente sono ricoperte da uomini e il Consiglio Direttivo ha oggi una prevalenza maschile.

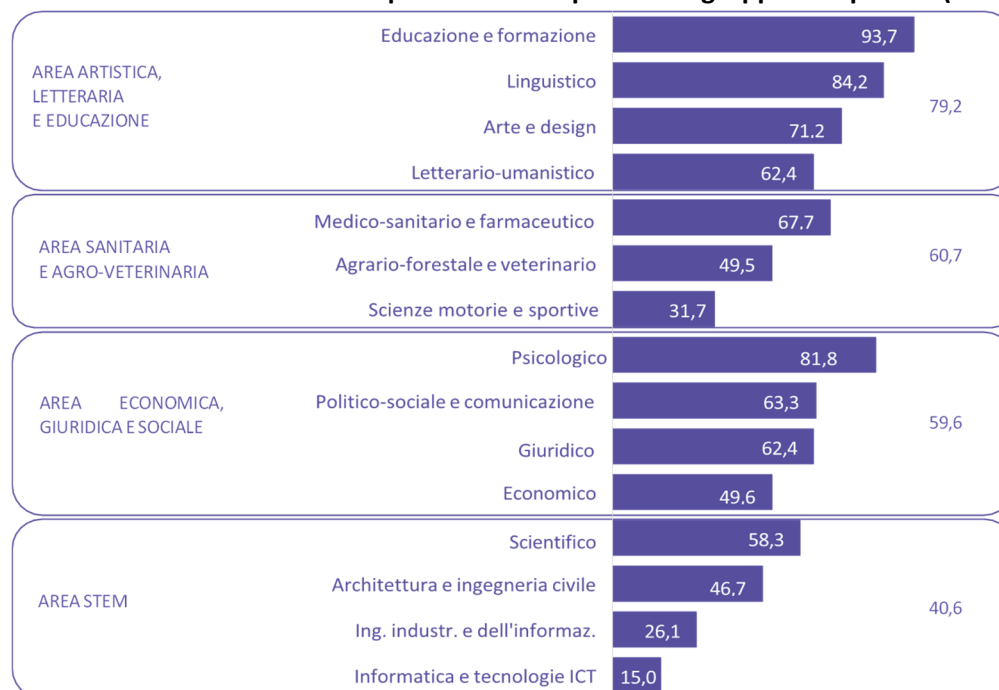
Il Consiglio Direttivo, con il 97% di rappresentanti maschili, e le cariche del Collegio dei Direttori di Struttura, attualmente ricoperte al 88% da rappresentanti maschili delle UdR e al 92% da rappresentanti maschili dei Laboratori Nazionali, rappresentano la criticità più evidente.

Come si osserva nella Tabella 3 (fonte Almalaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati anno 2020), le donne laureate in Italia nelle aree di:

- Ingegneria Industriale e dell'Informazione sono al 26,1%
- Informatica e tecnologie ICT sono al 15%

mentre le donne laureate nella più ampia disciplina scientifica sono una maggioranza (58,3%).

Tabella 3 - Laureati dell'anno 2020: quota di donne per area e gruppo disciplinare (valori %)



Tra il personale dei docenti e ricercatori dei settori scientifici disciplinari (1900 circa ricercatori, Fonte Cineca), le donne nel SSD INF01 coprono il 22% dei 1009 ricercatori, mentre le donne del

SSD ING/INF05 coprono il 16% dei 982 ricercatori, riproducendo così sostanzialmente il quadro nazionale ed europeo di laureati e studenti di dottorato.

Tabella 4 – Afferenti settori scientifico disciplinari del Consorzio (fonte Cineca)

	F	M	Totali
INF01	227	782	1009
	22%	78%	
ING-INF05	160	822	982
	16%	84%	

I dati sopra presentati, da utilizzare come base per l'identificazione delle azioni proposte per la parità di genere, saranno costantemente monitorati, con cadenza annuale, per dare evidenza di eventuali variazioni e per dimostrare l'efficacia delle misure proposte nel presente piano.

4. Sensibilizzazione

Aumentare la consapevolezza sull'importanza delle questioni di uguaglianza e, inoltre, rafforzare un atteggiamento positivo nei confronti della diversità è una questione essenziale.

Le azioni per la parità di genere e le misure specifiche proposte per il superamento dei problemi di discriminazione saranno oggetto di presentazione e discussione generale durante i futuri eventi dell'Assemblea del Collegio dei Direttori di Struttura del Consorzio, del Consiglio Direttivo e della Giunta.

5. Azioni proposte

Il CINI definisce, per il triennio 2022-2024, le seguenti azioni al fine di promuovere la parità di genere e ridurre il divario, come da tabella 5 a pag. 14.

Ai paragrafi successivi si riportano i commenti agli obiettivi punto per punto.

5.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

CINI favorisce un ambiente di lavoro che supporti i propri dipendenti, ricercatori e collaboratori nel raggiungimento di un adeguato equilibrio tra lavoro, studio e impegni familiari. Offre un'adeguata flessibilità dell'orario di lavoro, in base alle esigenze lavorative, finalizzata a rafforzare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Durante la pandemia, CINI ha utilizzato per la prima volta la procedura di smart working per tutto il personale di ricerca e amministrativo (attivando, per alcuni periodi, per il personale amministrativo di struttura, la rotazione e l'alternanza settimanale). Lo smart working rappresenta un'importante opportunità che potrebbe essere proseguita, nel rispetto delle norme nazionali, dei vincoli operativi, dei livelli di produttività richiesti, delle procedure interne dell'Ente.

5.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

CINI si impegna a:

- analizzare lo stato dell'arte e i trend del personale dipendente e degli afferenti, annualmente, verificare l'andamento storico delle dinamiche del personale, al fine di programmare nuove azioni.
- promuovere iniziative di sensibilizzazione su temi dell'equilibrio di genere verso i ricercatori e le ricercatrici delle Unità di ricerca, gli afferenti ai Nodi dei Laboratori Nazionali, anche attraverso attività di comunicazione all'interno dell'assemblea annuale del Collegio dei Direttori di Struttura del CINI e le assemblee dei Nodi dei Laboratori Nazionali.
- promuovere e sostenere progetti speciali mirati al gender gap in ICT.

Resta l'enorme divario di genere a livello di Consiglio Direttivo, Giunta Amministrativa, Direttori di Unità di Ricerca, direttori dei Laboratori Nazionali.

Nessuna azione potrà essere intrapresa per migliorare l'equilibrio di genere nella definizione del Consiglio Direttivo, i cui membri sono indicati dalle rispettive Università e nominati dal Ministro competente.

Potranno essere intraprese, invece, azioni per migliorare la composizione di genere nelle nomine dei direttori dei Laboratori Nazionali, che hanno durata triennale, nella composizione dei working group, nelle nomine delle commissioni per le selezioni.

5.3 Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

L'assunzione del personale (amministrazione/ricerca) con contratto a tempo indeterminato e determinato e dei borsisti avviene mediante bandi/concorsi nazionali basati su selezioni per titoli e/o esami per tutti i livelli professionali, in applicazione del Regolamento del personale adottato dal CINI e del CCNL degli Enti di ricerca.

I requisiti per l'assunzione, le modalità di svolgimento dei concorsi e delle selezioni, la composizione delle commissioni di valutazione e la composizione delle commissioni esaminatrici, nonché le modalità di accertamento dell'idoneità sono definiti sempre da apposito regolamento del Personale.

L'assunzione del direttore esecutivo avviene tramite chiamata diretta.

I contratti di collaborazione scientifica avvengono previa motivata indicazione nominativa da parte del Capo-progetto o dal responsabile dell'Unità di Ricerca o del Laboratorio Nazionale.

Attualmente, il personale amministrativo è totalmente femminile. Saranno intraprese azioni per mantenere l'equilibrio di genere per le assunzioni future e per gli avanzamenti di carriera.

La procedura di assunzione del personale da inserire negli incarichi di ricerca avviene tramite bandi pubblici basati (ove previsto dalle norme interne CINI e dal CCNL applicati) su criteri di rilevanza del profilo tecnico-scientifico.

5.4 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Data l'importanza strategica che il tema "Gender gap in ICT" riveste a livello nazionale per il settore scientifico suddetto e l'importanza strategica del tema per il Consorzio e di come questo contribuisca al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Mandato 2022-2024, sono state avviate le seguenti iniziative:

1. nel corso degli ultimi due anni, il Cybersecurity National Lab, ha realizzato e gestito *Cybertrials*, programma gratuito di gaming e formazione per le esperte digitali del futuro. *Cybertrials* è rivolto a tutte le ragazze iscritte a un istituto di istruzione superiore di II grado. Il progetto opera all'insegna dell'inclusività per colmare il divario digitale in Italia, attraendo quei talenti che si "autoescludono" da percorsi nelle carriere STEM e, in particolare, nella cybersecurity.
2. nel 2022 il CINI ha dato il via al *Progetto "Gender Gap in ICT"* per la raccolta, l'organizzazione e la diffusione anche via web, delle informazioni relative alle iniziative nazionali e internazionali per la promozione della parità di genere nelle scienze e tecnologie dell'informazione. Obiettivo del progetto è non solo creare una piattaforma web per la condivisione e valutazione delle varie iniziative, ma anche organizzare una struttura di coordinamento "agile" fra gli "stakeholders" (università, enti pubblici e privati) e costituire un punto di riferimento per iniziative più strutturate da parte del governo.

Inoltre, sarà fatta attenzione a promuovere la dimensione di genere anche nei panel e nei programmi delle diverse iniziative e conferenze nazionali dei Laboratori Nazionali CINI, indicando di non organizzare panel con soli uomini.

5.5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Dalla nascita del Consorzio CINI, nel 1989, non sono mai stati segnalati episodi di molestie sessuali o violenze di genere. Tuttavia, è importante impostare e formalizzare un piano d'azione per tali potenziali eventi.

Il consorzio è fornito di un codice di Comportamento e in tale documento gli organi dirigenziali hanno espresso il rifiuto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni di religione, genere, orientamento sessuale, coscienza e convinzioni personali, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizioni personali e di salute, gravidanza, età.

Tabella 5 – Obiettivi e azioni proposte del GEP 2022-2024

Obiettivo	Azioni	2022	2023	2024
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	Valutare la possibilità di mantenere quote di ore in smart working nel rispetto dei vincoli operativi, procedure interne ed esigenze organizzative	X	X	X
	Formazione continua	X	X	X
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	Analizzare lo stato dell'arte, le dinamiche e i trend del personale negli ultimi 4 anni	X	X	X
	Sensibilizzare e promuovere i temi del GE verso i ricercatori/ricercatrici delle Unità di ricerca, gli afferenti ai Nodi dei Laboratori Nazionali	X	X	X
	Favorire la parità di genere nelle posizioni di governance e apicali	X	X	X
Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera	Monitorare e mantenere la parità di genere nei dipendenti amministrativi	X	X	X
	Monitorare la parità di genere tra i ricercatori di elevata competenza e professionalità	X	X	X
	Promuovere l'equilibrio di genere nei processi di selezione del personale	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	Promuovere progetti speciali per raccogliere e pubblicizzare le principali iniziative italiane, ma anche europee e mondiali, a favore della riduzione del divario di genere in ICT	X	X	X
	Promuovere l'equilibrio di genere nei panel e nei programmi di alcuni eventi scientifici nazionali e pubblici	X	X	X
Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Comunicare e promuovere il Codice di comportamento approvato dal CD	X	X	X
	Attivare una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere	X	X	X
	Raccolta di tutte le denunce di violenza in ambito Lavorativo	X	X	X

6. Pubblicità del documento GEP

Il presente GEP è stato discusso e approvato nella seduta di Giunta del 11/11/2022.

Il GEP è pubblicato sul sito www.consorzio-cini.it ed è diffuso anche all'interno del Consorzio inviandone copia a tutti i dipendenti e gli afferenti.