



PIANO PER LA PARITA' DI GENERE

Approvato con atto del Presidente del 22.12.2025

Gruppo di Lavoro

Il Gruppo di lavoro per la scrittura del GEP è composto da:

Cristina Battaglia

Simona Bazzoni

Uberto Cremonini

1 PREMESSA

RAISE ha inteso dotarsi di un Piano per la parità di genere (anche Piano o GEP nel seguito) aderendo alle prescrizioni di cui alla Comunicazione COM n. 152 del 5 Marzo 2020, alle Linee Guida PNRR – MUR del 7 Ottobre 2021, al D.lgs. 186/2006 (come innovato dalla L. 162/2021) ed ai principi di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Il Piano ha l'obiettivo di prevenire e nel caso identificare e rimuovere distorsioni, discriminazioni e diseguaglianze di genere, individuare linee d'azione per rimuovere eventuali distorsioni che dovessero occorrere.

Il Piano, in questa prima versione, è redatto sulla premessa della estrema esiguità del personale della Società: RAISE, infatti, ha una struttura operativa composta da 3 persone dipendenti.

La Programme Manager della Società ha costituito un Gruppo di Lavoro dedicato specificatamente al tema affinché si procedesse, in prima istanza, all'analisi della situazione al 31 dicembre 2024 al fine di acquisire gli elementi necessari a formulare un GEP capace di rimuovere immediatamente eventuali distorsioni e formulare le prescrizioni necessarie a prevenirne in futuro.

L'analisi dei dati si è basata sui seguenti elementi:

- Composizione degli organi amministrativi e di controllo
- l'organico della Società;
- retribuzioni ed eventuale divario economico;
- l'organizzazione del lavoro;

Sulla base dei dati acquisiti e della loro elaborazione è stato redatto il presente GEP

2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL GEP

Il GEP adottato da RAISE intende definire uno specifico quadro di obiettivi, azioni strategiche e strumenti da attuare al suo interno, in un arco temporale definito, per l'integrazione nell'organizzazione della dimensione di genere al fine di raggiungere concretamente i risultati attesi in termini di parità e uguaglianza di genere.

Viene promosso e potenziato il benessere organizzativo all'interno della Società e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovano in situazioni particolari che incidono sulla armonizzazione tra vita professionale e privata.

Particolare attenzione viene data alla violenza di genere e alle molestie sui luoghi di lavoro attraverso informazione, formazione, azioni specifiche. In quest'area sono anche inseriti strumenti per garantire un'adeguata conoscenza e informazione sulle tematiche relative alle pari opportunità e alla cultura di genere attraverso il monitoraggio costante della normativa nazionale ed europea vigente.

Il Piano tiene conto dei metodi e suggerimenti adottati da EIGE (European Institute for Gender Equality):

- Supportare la leadership e l'alta dirigenza attraverso il sostegno delle iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere e il contrasto alle iniziative che promuovono la parità;
- Garantire la sostenibilità nel tempo delle azioni previste nel piano attraverso risorse adeguate e un team stabile di lavoro per coordinare e monitorare le azioni messe in atto;
- Coinvolgere diverse categorie di stakeholder, interni ed esterni, per garantire la condivisione dei compiti e delle responsabilità, raggiungere diverse organizzazioni, aumentare l'impegno e il potenziale impatto delle misure, realizzare cambiamenti sostenibili in tutta la Fondazione ed assicurare che il processo sia più trasparente all'interno e fuori della Fondazione;
- Implementare una Gender analysis interna che consente una diagnosi di genere della Fondazione per ciascuna categoria e livello del personale. La GA aiuta a progettare misure efficaci e basate sull'evidenza per affrontare eventuali problemi individuati e consente il monitoraggio e la valutazione dei risultati e dei progressi;
- Consentire la rivalutazione delle priorità specifiche di genere per l'istituzione a diversi livelli e il rimodellamento delle misure in collaborazione con gli stakeholder;

- Mettere in atto tutte le misure tendenti ad evitare il “fallimento” del Piano attraverso la definizione di un impegno sia per l'uguaglianza di genere che per il lavoro relativo al Piano in molteplici livelli della struttura organizzativa, la strutturazione di un bilancio finanziario, un monitoraggio e una valutazione costante per segnalare quando la sostenibilità inizia a rallentare e per indicare le azioni necessarie prima che i punti di crisi siano raggiunti.

Tali metodi e suggerimenti sono accolti per quanto applicabili a una realtà che presenta un organico di tre unità di personale.

3 ANALISI DELLA SITUAZIONE

3.1 Nota metodologica

I dati analizzati si riferiscono al personale dipendente di RAISE e agli organi amministrativi e di controllo.

L'analisi riferisce al 2024. Si consideri che la Società è stata costituita a giugno 2022 e che fino al mese di ottobre dello stesso anno non aveva personale dipendente. Le assunzioni sono state effettuate – in seguito a procedura a evidenza pubblica – nel corso del 2023 e per lo stesso anno i dati appaiono difficilmente comparabili.

I dati relativi alla presenza in organico sono riferiti al 31 dicembre.

Le retribuzioni considerate sono quelle annuali lorde omnicomprese di oneri, premialità e indennità. Gli indicatori analizzati sono I seguenti:

- Organico e carriere
 - o Ripartizione del personale per genere
 - o Ripartizione del personale per genere in base all'inquadramento contrattuale
 - o Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento
- Divario economico
 - o Media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- Organizzazione
 - o Tipo di posizione di responsabilità per genere
- Misure di armonizzazione vita privata/lavoro
 - o Fruizione delle misure di conciliazione per genere

3.2 Organico e carriere

	R.U.	Dirigenti	Quadri
Donne	2	1	1
Uomini	1		1
Totale	3	1	2

3.3 Ripartizione del personale per genere in base alla tipologia di contratto

	R.U.	T.D.	T.I.
Donne	2	1	1
Uomini	1		1
Totale	3	1	2

Nota: Il contratto a tempo determinato è quello relativo alla dirigente e determinato dalla situazione specifica.

3.4 Divario salariale di genere

Il divario salariale di genere è calcolato come:

$$\frac{R_{uomini} - R_{donne}}{R_{uomini}}$$

Nel caso di RAISE si è optato per considerare la RAL media di uomini e donne, si calcola la differenza e la si esprime come percentuale del salario maschile. Questo dato che si può applicare unicamente per le due risorse umane con livello Quadro e che entrambi sono dipendenti a tempo pieno.

Dato il metodo di calcolo, la retribuzione media della donna è superiore a quella dell'uomo in misura pari al 1,61%. Tale valore è determinato dalla anzianità di servizio.

3.5 Organizzazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione di 5 componenti. In forza di quanto previsto dal D.L. 13/2023, a questi si aggiungono due componenti designati rispettivamente dal Ministero dell'Università e della Ricerca e dal Ministero per le Imprese e il Made in Italy.

Al 31 dicembre 2024 la composizione del Consiglio di Amministrazione era di 4 uomini e tre donne.

I compensi degli organi sono determinati dallo stesso decreto.

L'organo di controllo è collegiale ed è costituito da cinque componenti di cui tre uomini e due donne. Anche in questo caso i compensi sono determinati dal D.L. 13/2023

3.6 Misure di armonizzazione vita privata/lavoro

La Società ha adottato un sistema di lavoro misto al fine di armonizzare la vita privata e il lavoro. A tal fine è stato sottoscritto un accordo individuale di smart working ai sensi degli artt. 18 e seguenti della L. 81/2017. L'accordo prevede un massimo di tre giorni a settimana da svolgere in remoto.

Nessun dipendente fruisce del lavoro a tempo parziale. Parimenti nessun dipendente fruisce di congedi parentali o permessi L. 104.

3.7 Considerazioni finali rispetto alla fotografia di RAISE disaggregata per genere

- *Organico e carriere*

- Dal punto di vista del numero delle dipendenti e dei dipendenti e delle tipologie contrattuali si è in condizione di parità di genere;
- Non vi sono differenze relative al livello contrattuale applicato.

- *Divario economico*

- La media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno nel 2020, ultimo anno analizzato, è per gli uomini inferiore del 1,61% rispetto a quella

delle donne.

- *Organizzazione*

- Per quanto riguarda gli organi amministrativi e di controllo della Società la parità di genere è già in essere;

- *Misure di armonizzazione vita privata/lavoro*

- La fruizione delle misure di conciliazione è in generale equilibrata. Non sono occorse richieste non accolte e non si sono verificati abusi rispetto quanto previsto nell'accordo.

4 PIANO D'AZIONE

4.1 Azioni per area

Sono state individuate due aree nella quale si ritiene essenziale mantenere l'equilibrio di genere. In considerazione dell'organico della Società non si ritiene in questa sede di prevedere ulteriori azioni che saranno invece demandate a futuri aggiornamenti del GEP nel caso di incremento dell'organico o nel caso si verificassero distorsioni nell'equilibrio conseguito. Le aree sono:

- 1) Selezione del personale, assunzioni e progressione di carriera;
- 2) Benessere nell'ambiente di lavoro;

Per ciascuna delle due aree di intervento si sono individuati:

- Obiettivi
- le azioni necessarie a conseguire gli obiettivi;
- I referenti delle azioni;
- Destinatari delle azioni;
- i tempi di attuazione delle azioni;

4.2 Parità di genere nella selezione del personale, assunzioni e progressioni di carriera

	Azioni	Strumenti	Referente	Destinatari	Data entro il quale conseguire l'obiettivo
1.1	Raccolta e analisi dati	Predisposizione foglio di analisi	CFO	Tutto il personale	Conseguito
1.2	Pari opportunità di assunzione	Regolamento per la selezione e assunzione del personale	PM	Candidati alle selezioni	Conseguito
1.3	Misurazione del divario retributivo	Predisposizione del metodo di rilevazione	CFO	Tutto il personale	Conseguito

Indicatori di risultato

	Descrizione	2025	2026	2027
1.1	% donne nelle commissioni	50%	50%	50%
1.2	n. donne in ciascuna	1	1	1
1.3	% di selezioni in cui è indicata	100%	100%	100%
1.4	Parità retributiva	conseguita	conseguita	conseguita

4.3 Parità di genere nella selezione del personale, assunzioni e progressioni di carriera

	Azioni	Strumenti	Referente	Destinatari	Data entro il quale conseguire l'obiettivo
2.1	Violenze, molestie, discriminazioni o vessazioni di genere	Questionario e coordinamento con MOG e OdV	PM	Tutto il personale	2026
2.2	Organizzazione del lavoro finalizzata ad armonizzare professione e vita privata	Questionario, formalizzazione di regole e accordi	PM	Tutto il personale	Parzialmente conseguito. Entro 2026 questionari

Indicatori di risultato

	Descrizione	2025	2026	2027
2.1	n. questionari		1	1
2.2	Accordo smart working	conseguito	conseguito	conseguito