



Canale
Emiliano
Romagnolo

**PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE
2023-2025**

**Il Gender Equality Plan (GEP)
del Consorzio di bonifica di secondo grado per
il Canale Emiliano Romagnolo**

La Direttrice Generale
F.to dott.ssa Raffaella Zucaro

Il Presidente
F.to Nicola Dalmonte



IL GENDER EQUALITY PLAN DEL CONSORZIO CER	3
IL BACKGROUND SULLE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE DI GENERE NEL MONDO, NELL'UNIONE EUROPEA, IN ITALIA, NELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA	4
Uguaglianza di genere nel mondo.....	4
L'Unione Europea e la Gender Equality	4
Il Gender Equality Plan della Commissione europea.....	5
L'Italia e le Pari Opportunità, dalla Costituzione alla Certificazione di Parità	5
La Regione Emilia-Romagna e le Pari Opportunità.....	6
CHI SIAMO	8
LE POLITICHE DELLA DIREZIONE PER LA PARITÀ	10
I DATI QUANTITATIVI E QUALITATIVI DEL PERSONALE DEL CONSORZIO CER:	12
L'organigramma	13
La Governance	15
Dati quantitativi disaggregati per sesso	16
Il personale del Consorzio CER.....	20
Le interviste	21
IL GEP DEL CONSORZIO CER - 9 MACRO AREE	22

IL GENDER EQUALITY PLAN DEL CONSORZIO CER

La strategia dell'UE per la parità di genere tiene fede all'impegno della Commissione per un'Unione dell'uguaglianza. Presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la futura società europea. La strategia persegue il duplice approccio dell'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, combinato con interventi mirati, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Gli obiettivi principali sono: porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi di genere; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

In questo piano strategico europeo e nazionale si inquadra il Gender Equality Plan del Consorzio per il Canale Emiliano Romagnolo che rappresenta uno strumento che attesta il concreto impegno verso una cultura paritaria e inclusiva all'interno del nostro ente.

Il Gender Equality Plan (di seguito GEP) non mira a essere solo una dichiarazione di intenti o il semplice assolvimento formale delle indicazioni europee e nazionali in materia, ma vuole essere, ed è, l'inizio di un cambiamento, anche culturale, nelle relazioni all'interno della nostra organizzazione e nei rapporti verso l'esterno. Partendo dalle informazioni sul background normativo e dall'esame dei dati del contesto interno, il GEP prevede azioni e impegni che riguardano il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, con particolare attenzione alla conciliazione tra lavoro e vita privata, all'equilibrio di genere nelle varie posizioni e nei processi decisionali, nella selezione, nel reclutamento e nella progressione in carriera delle risorse, nella prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere.

Si tratta di linee guida e principi ai quali ispirarsi per conseguire una maggiore consapevolezza su temi essenziali per tutte le organizzazioni, lavorative e non, pubbliche e private, grandi e piccole. Il GEP è un punto di partenza e non di arrivo, affinché il modo di lavorare e vivere la quotidianità aziendale possa essere improntato all'uguaglianza, al benessere e alla soddisfazione di tutti e tutte, in un contesto inclusivo.

Il mio sentito ringraziamento va ai colleghi e alle colleghe del gruppo di lavoro impegnato nell'elaborazione del Gender Equality Plan del Consorzio per il Canale Emiliano Romagnolo e a tutte le nostre risorse che, sono certo, accoglieranno questo documento facendo propri i principi e gli obiettivi in esso contenuti.

La Direttrice Generale

IL BACKGROUND SULLE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE DI GENERE NEL MONDO, NELL'UNIONE EUROPEA, IN ITALIA, NELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Il tema delle pari opportunità donna-uomo e del superamento delle discriminazioni a causa del genere è affrontato, a livello globale così come nell'Unione Europea e nel nostro Paese, in quanto considerato fondamentale per il conseguimento di un equilibrato sviluppo economico e di una conciliazione dei tempi lavoro/vita privata di donne e uomini, oltre, naturalmente, quale fattore imprescindibile di democrazia equa e paritaria.

Uguaglianza di genere nel mondo

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) che i paesi membri dell'ONU si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. È l'Obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030, che si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne di qualsiasi età, così come pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali.

L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

Il World Economic Forum pubblica ogni anno il Global Gender Gap Report, un indice introdotto nel 2006, che mostra l'ampiezza e la portata del divario di genere in tutto il mondo: il Global Gender Index del 2023 ha stimato che, al corrente tasso di progresso, ci vorranno 131 anni per raggiungere la piena parità e colmare il divario di genere su scala globale.

L'Italia, su 146 paesi nel mondo, occupa il 79° posto.

L'Unione Europea e la Gender Equality

L'uguaglianza è uno dei valori su cui è fondata l'Unione Europea che, pertanto, promuove la parità tra uomini e donne (art. 2 e art. 3, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione Europea). Tale obiettivo è altresì sancito nell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. L'art. 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFEU) attribuisce all'UE il compito di eliminare le disuguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue azioni (concetto di "integrazione della parità di genere"). Il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o un lavoro di eguale valore è sancito nei trattati europei sin dal 1957. L'art. 19 TFEU prevede altresì l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

Gli obiettivi chiave della Commissione Europea sono elencati nella Strategia per l'Uguaglianza di genere europea 2020-2025: porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi di genere; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai

diversi settori economici; affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico tra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Nonostante l'impegno della UE negli ultimi decenni per l'adozione di una legislazione sulla parità di trattamento, sul mainstreaming di genere e su misure specifiche per la promozione delle donne, il divario di genere rimane significativo e, nel mercato del lavoro, le donne sono ancora sovra rappresentate nei settori e livelli meno retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni decisionali e di responsabilità.

Secondo il Gender Equality Index del 2023, stilato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di genere (EIGE), l'UE si posiziona a 70,2 punti su 100, mostrando una crescita di 1,6 punti rispetto al 2022, l'incremento annuale più elevato degli ultimi dieci anni. Tuttavia, il quadro è sfumato: il mercato del lavoro è oggi caratterizzato dalla segregazione di genere come lo era dieci anni fa; il divario di genere nell'assistenza si sta riducendo, ma l'assistenza non retribuita è ancora disomogenea tra donne e uomini e solo la Svezia, con un indice complessivo di 80 punti, si avvicina veramente alla parità di genere rappresentando però solo il 2% della popolazione dell'UE.

Il Gender Equality Plan della Commissione europea

Con il Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027) è emersa una novità importante a partire dal 2022: la richiesta di una dichiarazione, da parte dell'ente che si candida, di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan – GEP), obbligatorio per alcune tipologie di enti. È un documento strategico e insieme di processi e azioni che ha l'obiettivo di perseguire una maggiore parità di genere all'interno dell'organizzazione e promuovere l'uguaglianza attraverso la trasformazione sostenibile dei processi organizzativi e la cultura.

I requisiti obbligatori che ogni ente deve soddisfare sono: pubblicazione e comunicazione del GEP; risorse dedicate; raccolta e monitoraggio dati e formazione. Cinque sono i requisiti raccomandati: equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale; parità di genere nel reclutamento, selezione e progressione in carriera; integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca, didattica, formazione, prodotti, servizi; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'Italia e le Pari Opportunità, dalla Costituzione alla Certificazione di Parità

La Costituzione della Repubblica Italiana fa diretto riferimento alle pari opportunità, in particolare negli articoli 3, 37, 51 e 117:

Art. 3 - 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.

Art. 37 - La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Art. 51 - Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Art 117 - Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Il concetto di Pari Opportunità esprime un principio giuridico di uguaglianza fra uomini e donne, di mancanza di ostacoli alla partecipazione della vita politica, economica e sociale.

Punto di riferimento delle pari opportunità nel mondo del lavoro oggi è il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna come modificato in particolare dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162.

Il documento di riferimento sugli obiettivi e interventi nel nostro Paese è la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. Cinque le priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere, con obiettivi e target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

A marzo 2022 è entrata in vigore, a livello nazionale, la Certificazione di Parità UNI PdR 125:2022. Il Sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR (rientra nella Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 1 “Politiche attive del lavoro e sostegno dell’occupazione”), volto ad accompagnare e incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne. La Certificazione di Parità prevede un insieme di indicatori di performance (Key performance indicator – KPI) in grado di guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese. Ai fini della misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni sono individuate 6 aree strategiche per la valutazione delle differenti variabili che contraddistinguono un’organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere: cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela delle genitorialità e conciliazione lavoro/vita privata.

La Regione Emilia-Romagna e le Pari Opportunità

L’uguaglianza tra donne e uomini è un principio fondamentale sancito dallo Statuto della Regione Emilia-Romagna che individua, tra gli obiettivi prioritari che ispirano la sua attività amministrativa, “il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio” (articolo 2, comma 1, lettera b).

Il contrasto agli stereotipi di genere costituisce quindi un’azione essenziale per il riconoscimento di pari diritti e dignità tra donne e uomini, come riconosciuto anche dalla Legge quadro regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere (L. R. n. 6/2014).

La Regione ha individuato nella diffusione di una cultura delle differenze e nel contrasto agli stereotipi di genere uno degli assi principali della sua azione per promuovere uguaglianza e pari opportunità.

Gli stereotipi sono una delle basi su cui si innestano i processi di discriminazione delle donne, ancor oggi presenti nella nostra società, e la violenza di genere, che nelle discriminazioni e nei pregiudizi trova alimento.

Gli strumenti con cui l’Emilia-Romagna persegue i suddetti obiettivi sono il Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere, l’Area regionale di integrazione e il

Bilancio di genere, strumenti previsti dalla legge quadro per la parità e il contrasto alle discriminazioni di genere (L. R. n. 6/2014).

Recentemente, nel corso della seduta del 26 luglio 2023, la Giunta ha approvato il Regolamento che introduce la valutazione dell'impatto di genere sui progetti di legge regionali, da portare a termine prima della loro approvazione.

CHI SIAMO

Il Consorzio di bonifica per il Canale Emiliano Romagnolo, quale ente di secondo grado, nasce nel lontano 1939 e gestisce una porzione molto ampia di territorio ricompreso fra le province di Bologna, Ferrara, Forlì-Cesena, Rimini e Ravenna. Esso rappresenta un'indispensabile fonte di acqua, oltre che per l'agricoltura, anche per gli usi industriale e civili, e riveste una importantissima funzione ambientale.

Nel settore agricolo il Consorzio CER è in grado di approvvigionare acqua ad uso irriguo a cinque Consorzi dislocati su sei province del territorio emiliano-romagnolo, coprendo una superficie territoriale di circa 3.000 km². Questo ha generato una profonda valorizzazione di tale area rendendola, dal dopoguerra a oggi, una delle zone più importanti e produttive del settore primario a livello nazionale.

Tra i principali usi industriali si ricordano quelli legati all'associato Ravenna Servizi Industriali (RSI), cioè il Petrochimico di Ravenna (ENI) che non sarebbe sorto senza la certezza della disponibilità di acqua fornita dal CER. Altri usi, per citare alcuni esempi, sono quelli a servizio dell'inceneritore del Frullo di Hera, degli stabilimenti agroindustriali del pollo Amadori (Avicoop), del Gruppo Martini, di Bunge e di Conserve Italia.

Va anche menzionato il ruolo fondamentale del Consorzio nel settore degli usi civili, grazie all'alimentazione con acqua grezza del Potabilizzatore di HERA-Imola e dei tre di Romagna Acque Società delle fonti: NIP1 (Bassette di Ravenna), NIP2 (Standiana) e Forlimpopoli (Selbagnone), capaci di rendere certo l'approvvigionamento idrico di tutta la Romagna.

Il CER, inoltre, svolge un'importantissima funzione "ambientale", legata ad esempio alla sopravvivenza delle zone umide di importanza internazionale quali Punte Alberete e Valle Mandriole, oltre che esercitare un'azione "indiretta", rappresentata dalla fornitura di acqua di superficie in sostituzione dei prelievi da falda, che consente di limitare il dannoso fenomeno della subsidenza di alcune aree del territorio.

Una funzione molto importante riguarda anche il ruolo di ricerca ed innovazione che il Consorzio svolge per tutto il settore primario. Con la struttura di ricerca e innovazione Acqua Campus di Budrio, il Consorzio ha avuto un ruolo pionieristico e ha impresso una svolta agli studi sull'irrigazione, fornendo assistenza a migliaia di imprenditori agricoli che nel tempo hanno avuto modo di intraprendere insieme al Consorzio CER un percorso verso una moderna agricoltura volta a tutelare l'ambiente, migliorare le qualità delle produzioni e le performance economiche aziendali.



LE POLITICHE DELLA DIREZIONE PER LA PARITÀ

Il Piano di Parità di Genere - Gender Equality Plan (GEP) del Consorzio per il Canale Emiliano Romagnolo è considerato dalla Direzione un'opportunità molto importante, perché di stimolo e funzionale all'innovazione organizzativa e culturale, sia all'interno dello stesso Consorzio, sia nei confronti dei suoi stakeholder. Può, quindi, avere un ruolo di importante "apripista", attivando un effetto moltiplicatore.

La Direzione così rileva: il GEP ha avuto grande "interesse da parte del personale", che l'ha "accolto positivamente", partecipando tutti attivamente, "il riscontro è positivo" e "organizzeremo sicuramente qualcosa per divulgarlo" e creare "un focus", anche "a livello nazionale".

Con l'adozione del GEP è stato attivato un percorso che porterà, anche attraverso l'informazione e la comunicazione, a un maggior equilibrio di genere e dunque a un maggior equilibrio nel lavoro in generale e c'è spazio per integrare entrambi i generi in tutte le tipologie di lavoro.

Il Consorzio per il Canale Emiliano Romagnolo svolge attività di ricerca e sperimentazione e ha una naturale vocazione per la sostenibilità ambientale ed economica dell'impiego di risorse comuni.

L'essere un'organizzazione concentrata su tali aspetti rende il personale ben disposto a riflettere e a "mettersi alla prova", in un contesto in cui sperimentazione e innovazioni sono – e devono essere – sicuramente ben accette.

Il Consorzio si basa sul lavoro delle persone, di donne e uomini, e ciò che la Direzione intende fare è porre attenzione su questo capitale e creare azioni favorevoli e positive per il buon andamento delle attività e il benessere delle persone.

Un ambiente di lavoro senza discriminazioni è importante, sia per la qualità del lavoro, sia per la reputazione dell'organizzazione. L'esistenza invece di elementi di criticità, dal punto di vista della parità o della discriminazione per motivi di sesso e genere o altro, porterebbe effetti negativi certi sul clima generale e sul risultato del lavoro svolto.

I valori di uguaglianza e parità, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione devono essere comuni a tutti, devono far parte della cultura aziendale ed essere praticati a ogni livello.

Il GEP è quindi inteso come:

- uno strumento strategico per comprendere le esigenze e le aspettative presenti e future del personale; per fare emergere ed eliminare criticità e inefficienze; per consentire di prendere decisioni basate su dati di fatto; per pianificare il futuro dell'organizzazione; per avere una guida al cambiamento positivo; per facilitare il miglioramento continuo dei processi;
- uno strumento di gestione, in grado di garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti positivi definiti e attuati, misurando ogni anno gli stati di avanzamento dei risultati.

La Direzione del Consorzio, supportata dall'impegno della Presidenza, del Comitato amministrativo e del Consiglio dei Delegati per la creazione e implementazione del GEP, ritiene che il Piano sia importante e positivo e se ne assume la responsabilità relativamente all'implementazione e al monitoraggio dei risultati.

La presente Politica per la parità è comunicata a tutto il personale, oggetto di formazione dello stesso e del management e di monitoraggio, sarà confermata o aggiornata periodicamente in fase di revisione e soggetta a cambiamenti laddove opportuno.

Per l'avvio del GEP, la Direzione ha:

- costituito il Gruppo di lavoro coordinato dalla Direttrice;

- stabilito il budget relativo;
- creato un punto/gruppo di riferimento per i/le dipendenti sulle tematiche relative a pari opportunità, discriminazioni, sexual harassment, identificato nel Gruppo di lavoro, raggiungibile anche attraverso un indirizzo di posta elettronica dedicato.

Il Gruppo di lavoro, assieme alle esperte senior esterne, ha avuto il compito di:

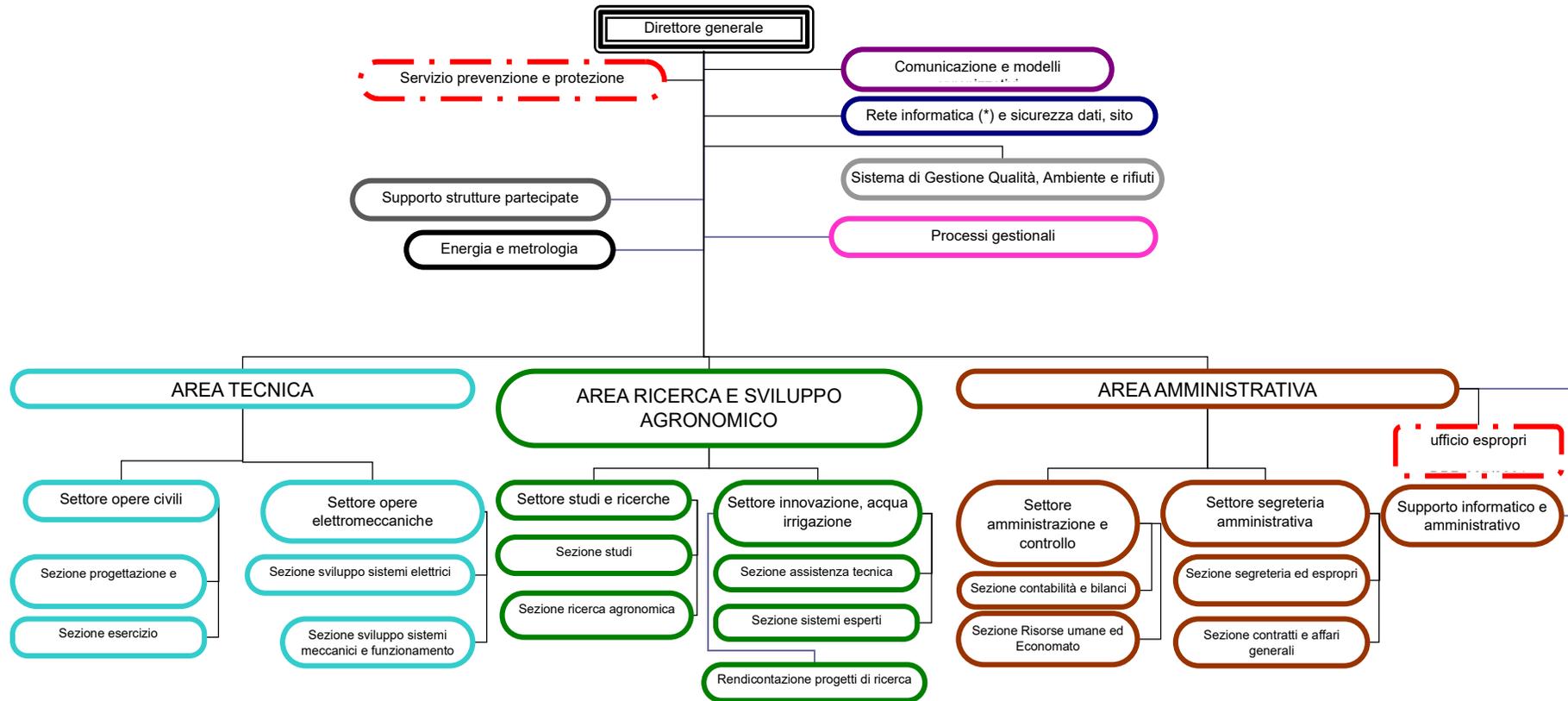
- realizzare l'Analisi di Genere del Consorzio per il Canale Emiliano Romagnolo a livello quantitativo e qualitativo;
- evidenziare i punti di forza e di debolezza su cui intervenire;
- preparare il Piano di intervento rispetto alle 9 aree richieste dalla Commissione.

A seguito della creazione e messa in atto del Piano, il Gruppo di lavoro avrà il compito di seguirne il processo di implementazione.

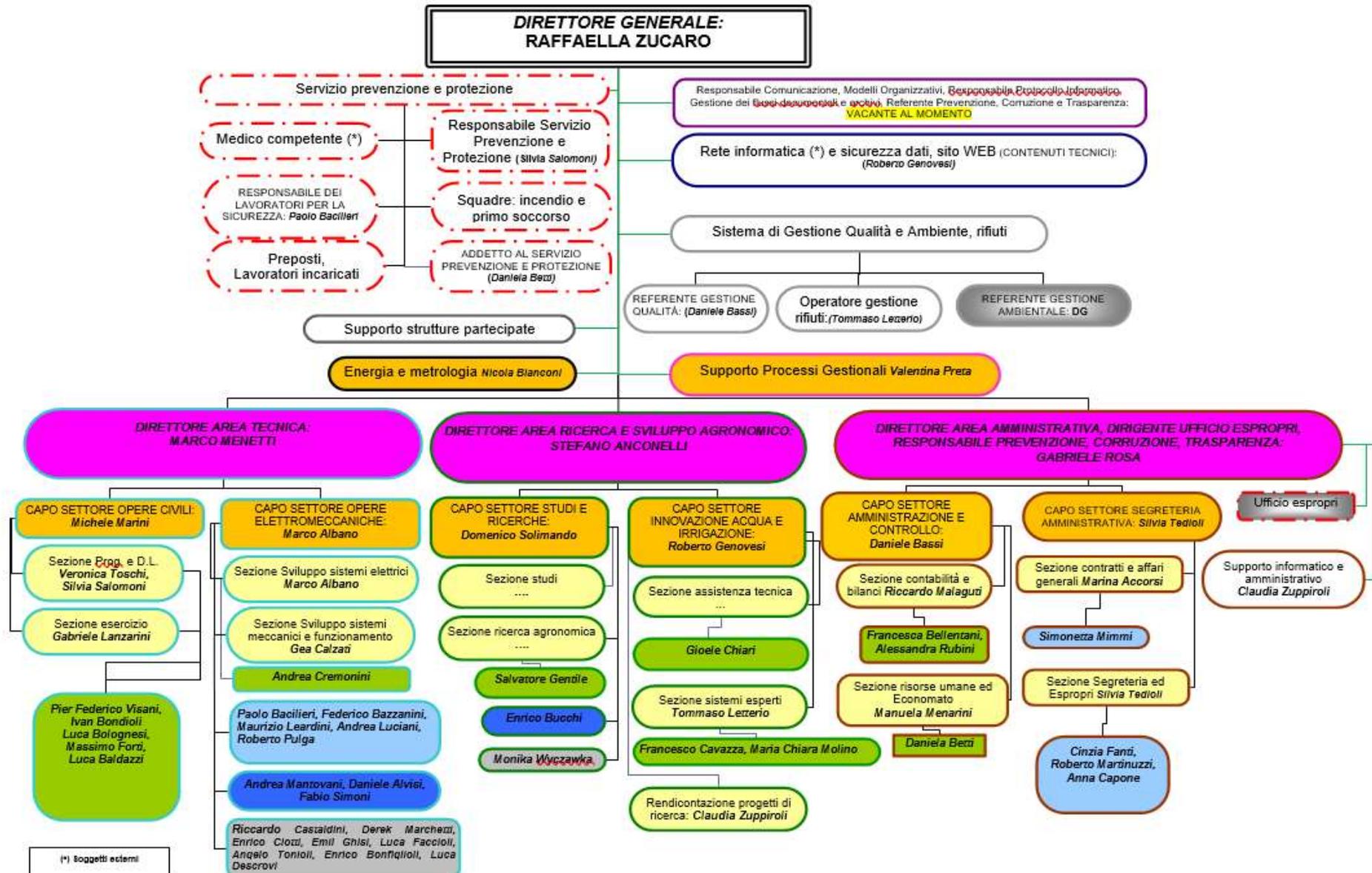
I DATI QUANTITATIVI E QUALITATIVI DEL PERSONALE DEL CONSORZIO CER:

- L'Organigramma
- La Governance
- I dati disaggregati per sesso
- Le interviste

L'organigramma



(*) Soqgetti



La Governance

La Governance del Consorzio è costituita dai seguenti organismi:

- Consiglio dei Delegati: 37 membri, di cui 35 maschi e 2 femmine
- Comitato Amministrativo: 15 membri, di cui 13 maschi e 2 femmine
- Collegio dei revisori dei conti: 3 membri, di cui 2 maschi e 1 femmina
- Presidente e Vicepresidenti: 3 membri, di cui 3 maschi

La Governance del Consorzio è costituita dai soci consorziati, che votano i loro rappresentanti.

La prevalenza del sesso maschile è molto forte ed è certamente importante avviare un percorso per un maggior equilibrio nella rappresentanza in modo che siano portate esperienze, punti di vista e bisogni di tutti, donne e uomini.

Dati quantitativi disaggregati per sesso

DIPENDENTI PER SESSO				
M	%	F	%	TOT.
44	69%	20	31%	64

Al momento dell'analisi dei dati (30/09/2023) il personale del Consorzio CER conta 64 unità, di cui 44 maschi e 20 femmine. Di queste 64 unità, 7 hanno un contratto di tipo avventizio.

LIVELLI	M	%	F	%
Dirigente	3	75%	1	25%
Quadro	6	75%	2	25%
Impiegato	13	48%	14	52%
Operaio	22	88%	3	12%
	44	69%	20	31%

I livelli di dirigente e quadro vedono un forte squilibrio a favore dei maschi, che ricoprono il 75% delle posizioni.

TIPO CONTRATTO	M	%	F	%
Tempo indeterminato	39	70,9%	16	29,1%
Altro	5	55,5%	4	44,5%
	44		20	

I contratti sono per la maggior parte a tempo indeterminato.

TITOLO DI STUDIO	M	%	F	%
Dottorato ricerca	2	66,6%	1	33,4%
Laurea	11	55,0%	9	45,0%
Diploma	21	72,4%	8	27,6%
Ist. Professionale	4	66,6%	2	33,4%
Media Inf.	6	100,0%		
	44	69%	20	31%

3 persone, di cui 2 maschi e 1 femmina, hanno il dottorato di ricerca.

Tra i laureati, il 56,52% sono maschi e il 43,48% sono femmine.

Su 20 dipendenti femmine, il 50% di queste è laureata o ha un dottorato di ricerca.

Su 44 uomini, il 29,5% di questi è laureato o ha un dottorato di ricerca.



Numero medio Corsi 2022			Ore medie frequentate 2022	
	M	F	M	F
Dirigente	4,00	1,00	15,33	1,00
Quadro	3,66	3,50	17,83	11,50
Impiegato	3,53	3,69	13,61	15,07
Operaio	5,64	2,00	28,41	11,00
	4,51	3,41	20,84	13,58

Il numero di corsi per i maschi è stato 4,51 e per le femmine 3,41. Le ore medie dei corsi è di 20,84 per i maschi e di 13,58 per le femmine.

SELEZIONE E RECLUTAMENTO					
2022 operai					
Contattati		Selezionati		Assunti	
M	F	M	F	M	F
2	0	2	0	2	0

I due operai maschi assunti nel 2022 avevano già lavorato per il Consorzio come avventizi.

SELEZIONE E RECLUTAMENTO					
2021 impiegato/a amministrativo					
Contattati		Selezionati		Assunti	
M	F	M	F	M	F
4	7		2		1

SELEZIONE E RECLUTAMENTO											
2022 ingegnere industriale						Direttore generale 2022					
Contattati		Selezionati		Assunti		Contattati		Selezionati		Assunti	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
8	13		4		1	1	1	1	1		1

Nel 2022 sono state assunte 3 femmine: impiegata amministrativa, ingegnera, Direttrice generale.

ANNI DI ANZIANITÀ MEDIA	M	F
Dirigente	25	1
Quadro	32	7
Impiegato	21	20
Operaio	10	4

L'anzianità media dei maschi è molto alta mentre è molto bassa quella delle femmine, che evidentemente sono entrate al CER in tempi recenti.

MEDIA PREMI 2022 €			
Livelli	M	F	Δ
Quadri	2311	2062	-10,8%
Impiegati	1824	1536	-15,8%
Operai	1430	1395	-0,07%

*Per questa analisi non è stato considerato il personale assunto come avventizio.

Come previsto dal vigente accordo sindacale, la distribuzione del premio di risultato fra i dipendenti avviene in proporzione ai minimi di stipendio base per qualifiche, all'indennità di quadro e in base ai giorni di presenza effettiva nell'anno.

MEDIA BONUS AD PERSONAM €					
Livelli	M	F	M	F	Δ
Quadri	5	0	5000		
Impiegati	4	4	4875	2775	-43%
Operai	4	1	916	2547	+64%

*Per questa analisi non è stato considerato il personale assunto come avventizio.

Il personale con qualifica di quadro è pari a 8 unità, di cui 2 femmine e 6 uomini. È assegnato un bonus ad personam, di pari importo, a 5 maschi su 6. Non è assegnato un alcun bonus ad personam alle unità di personale femminile con qualifica di quadro, probabilmente perché queste hanno conseguito la qualifica solo nel 2022.

Il personale con qualifica di impiegato è pari a 26 unità, di cui 13 femmine e 13 uomini. Nel 2022 è assegnato un bonus ad personam a 4 femmine e a 4 maschi. La media dell'importo del bonus ad personam assegnato alle femmine è più bassa di quella riferita ai bonus assegnati ai maschi in ragione della commisurazione del bonus alla fascia del livello. Le unità di personale che hanno la stessa qualifica e la stessa fascia hanno infatti un bonus ad personam di pari importo, indipendentemente dal fatto che il percettore sia maschio o femmina.

Il personale con qualifica di operaio è pari a 18 unità, di cui 1 femmina e 17 uomini. E' assegnato un bonus ad personam a 4 maschi e all'unica femmina. L'importo del bonus assegnato alla dipendente femmina è più elevato della media dei bonus ad personam assegnati ai maschi.

TURNOVER				
Assunzioni	Dimissioni Volontarie	Pensionamento	Titolo di studio	livello
M			diploma	operaio
M			diploma	operaio
	M		laurea	impiegato
		M	media inferiore	operaio
		M	laurea	dirigente
F			laurea	impiegato
F			laurea	impiegato
F			laurea	dirigente
5	1	2	TOTALE: 8	

Nel 2022 il turnover coinvolge 8 persone di cui: assunti 2 maschi operai con diploma e 3 femmine laureate di cui 2 impiegate e una dirigente; sono usciti: 2 maschi per pensionamento e 1 maschio per dimissioni volontarie.

CON FIGLI < 12 ANNI	
M	F
10	1
per numero figli	
18	2

Tra i 44 maschi 10 hanno 18 figli minori di 12 anni e tra le 20 femmine ce ne è solo una con due figli minori.

CONGEDI PARENTALI FRUITI			
Soggetti		Ore usufruite	
M	F	M	F
5	1	1449	160
ore medie		290	160

5 maschi hanno preso in media 290 ore di congedi parentali e l'unica femmina ha preso 160 ore.

ANZIANI DA GESTIRE	
M	F
3	1
per numero anziani	
4	1

Tre maschi hanno l'incarico di gestire 4 anziani, mentre 1 femmina deve gestire 1 persona anziana.

Il personale del Consorzio CER

Al momento dell'analisi dei dati (30/09/2023) il personale del Consorzio CER conta 64 unità, di cui 44 maschi e 20 femmine. Di queste 64 unità, 7 hanno un contratto di tipo avventizio.

I dirigenti sono 4 di cui 3 maschi e una femmina. Più squilibrato è il rapporto a livello quadro con 6 maschi e 2 femmine. La percentuale è quasi paritaria per il livello impiegatizio.

Gli operai sono quasi tutti maschi dato il lavoro che spesso richiede una certa forza fisica.

Per quanto riguarda i titoli di studio, 2 maschi e una femmina hanno un dottorato di ricerca e su 20 persone laureate ci sono 11 maschi e 9 femmine.

Se per il numero dei corsi tra maschie e femmine non c'è differenza significativa, troviamo che il numero medio di ore per i maschi è 20 e per le femmine 13.

L'anzianità media dei maschi è piuttosto alta nei dirigenti e quadri e bassa per le femmine che, evidentemente, sono entrate in tempi molto più recenti.

I dipendenti sono inquadrati come stabilito dal contratto collettivo nazionale per i dipendenti dei Consorzi di bonifica che prevede minimi di stipendio base, aumenti periodici di anzianità e progressione di carriera uguale per tutti. In alcuni casi, a fronte della pregressa esperienza lavorativa, si sono riconosciuti un determinato numero di scatti di anzianità al momento dell'ingresso o della trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

La distribuzione del premio di risultato fra i dipendenti avviene, come previsto dall'accordo sindacale integrativo in vigore, in proporzione ai minimi di stipendio base per qualifiche, all'indennità di quadro e in base ai giorni di presenza effettiva nell'anno.

I premi ad personam sono assegnati sia a uomini che a donne, generalmente in ragione del riconoscimento dell'esperienza e dell'impegno dimostrato. L'importo di questi bonus è generalmente correlato al livello e alla fascia di appartenenza.

Le assunzioni avvenute nel 2022 riguardano 2 uomini, diplomati a livello operaio, e 3 donne, laureate.

Tra i maschi ci sono 10 persone che hanno nel complesso 18 figli minori di 12 anni, mentre tra le femmine ce ne è solo una con due figli minori.

I 5 maschi hanno fruito dei congedi parentali per un totale di 1449 ore, l'unica femmina ne ha fruito per un totale di 160 ore.

3 maschi hanno incarico di gestire 4 persone anziane e 1 femmina 1 persona anziana.

Le interviste

Nel mese di ottobre 2023 sono state realizzate 6 interviste con il personale del Consorzio, 4 uomini e 2 donne, ai vari livelli: Direttrice generale, direttori, quadro, impiegati.

L'obiettivo è stato quello di indagare sul clima, sulla qualità dei rapporti e relazioni tra donne e uomini, eventuali discriminazioni, sottovalutazione ed emarginazione di un genere rispetto all'altro.

I risultati sono stati molto omogenei e ne è emerso un ambiente di lavoro sereno, senza particolari problemi in termini di relazioni, comunicazione, rispetto e certamente non sono emersi problemi di discriminazioni a causa del genere, dell'età o altre diversità. Non sono altresì emerse criticità inerenti alla visibilità o prevaricazioni di alcun tipo.

I livelli di consapevolezza rispetto al tema della parità e discriminazioni a causa del genere sono diversi ma nel complesso emerge molta attenzione al tema, a quello che si può fare per migliorare una situazione che presenta un forte sbilanciamento a favore degli uomini ai livelli manageriali e quadro. Per la realizzazione del GEP la Direzione ha evidenziato elevato interesse e collaborazione da parte di tutto il personale.

È stato rilevato da molti come sia già iniziato un cambiamento importante che sta vedendo un sempre maggior numero di donne entrare al CER, in particolare donne ingegnere, un cambiamento certamente favorito dalla nuova Direzione generale e sostenuto dalle varie Direzioni.

La Direzione generale ha altresì avviato un controllo della gestione del personale (procedure, competenze, distribuzione dei carichi di lavoro, retribuzione), per individuare e colmare le differenze, ove si rilevi tale necessità.

Non sono stati intervistati i componenti degli organi decisionali, in quanto sono tutti membri esterni, eletti dagli enti consorziati: sono il Presidente e i Vice Presidente, i componenti del Consiglio dei Delegati, il Comitato amministrativo, il Collegio dei revisori dei Conti.

I componenti di tali organi sono quasi esclusivamente uomini, eletti da enti consorziati al CER. Come è emerso dalle interviste, i membri di questi organismi esterni provengono prevalentemente dal settore agricolo, ancora caratterizzato da una presenza maschile più elevata, anche se, negli ultimi anni, si assiste a un allargamento della componente femminile. Dovrà essere certamente cura della Direzione del Consorzio sollecitare i consorziati votanti gli organi decisionali a considerare la proposta di organismi più equilibrati per genere, comunque tendenti al rapporto percentuale 40-60 così come richiesto dalla Commissione europea.

La Direzione evidenzia l'opportunità, per accelerare detto processo, di informare e diffondere verso l'esterno la necessità e importanza del GEP, promuovendo il messaggio anche a livello nazionale come già è stato fatto per i Consorzi dell'Emilia-Romagna.

IL GEP DEL CONSORZIO CER - 9 MACRO AREE

Quelle che seguono sono le 9 macroaree prese in considerazione dalla Commissione per il cambiamento strutturale e culturale.

Le aree elencano una serie di misure e azioni per garantire pari opportunità; alcune sono già attive presso il Consorzio, altre sono nuove e la loro messa a processo è volta ad assicurarne sia la continuità che la prossima adozione.

È, nell'insieme, un impegno a livello organizzativo e culturale verso una reale parità di genere nel nostro ente.

Questo Piano sarà aggiornato tre anni, previa raccolta dei dati quantitativi e qualitativi.

MACRO AREA	MISURE E AZIONI A PROCESSO	TEMPI	RESPONSABILITA'
A1. Le Politiche e strategie	A1.1 Il GEP è incluso nella programmazione dell'Ente e sono assegnate responsabilità per realizzarlo, monitorarlo e valutarlo.	2023	DIREZIONE GENERALE
	A1.2 Il GEP è pubblicato sul sito del Consorzio per il Canale Emiliano Romagnolo (consorzioцер.it)	2023	
	A1.3 È previsto annualmente l'assegnazione di un budget dedicato alle P. O. (Pari Opportunità)	2023	
	A1.4 Il GEP è aggiornato ogni 3 anni con dati qualitativi e quantitativi	2025	
	A1.5 È formalmente creato il gruppo di lavoro per il GEP e nominato un group leader tra i manager di alto livello, con il compito di creare il GEP. Questo gruppo di lavoro sarà attivo per il triennio con questi compiti: costituisce il punto di riferimento per informazione a disposizione del personale in tema di P. O.; segue l'applicazione del GEP per i risultati, le criticità, le proposte di miglioramento	2023	
	A1.6 Il GEP è comunicato all'interno, a tutti i livelli e ai consorziati, e all'esterno agli stakeholder del CER	2023	
A2 La Governance e il top management: impegno, responsabilità e visibilità	A2.1 La Governance e il top management promuovono l'implementazione del GEP e avviano i suoi aggiornamenti e il monitoraggio dei risultati e ne riferiscono ogni 3 anni agli organi decisionali	2024	DIREZIONE GENERALE



	A2.2 L'impegno della Governance e del top management per il GEP è manifestato in maniera visibile, partecipata, diretta all'interno, con interventi per la comunicazione a tutto il personale sul valore e significato del GEP, e all'esterno (consorzi e stakeholder in generale)	2023	
A3 Raccolta e monitoraggio dati	A3.1 I dati disaggregati per genere, quantitativi e qualitativi, costituiscono la base di riferimento del report annuale e commentati ogni tre anni con report su progressi, problemi, criticità e interventi	2025	DIREZIONE GENERALE
	A3.2 I dati qualitativi sono raccolti mediante survey triennali relativamente a percezione, esperienze e proposte sulle pari opportunità e organizzazione del lavoro	2025	
A4 Formazione, comunicazione e informazione - coinvolgimento di tutto il personale	A4.1 Ogni anno la formazione è prevista, rispetto ai destinatari e agli argomenti: 4.1.1 al management, in particolare su unconscious gender bias; 4.1.2 al personale che si occupa di selezione e reclutamento; 4.1.3 ai responsabili sulla gestione della maternità; 4.1.4 ai valutatori delle performance; 4.1.5 ai decisori, sul significato e valore del GEP	2023	DIREZIONE GENERALE
	A4.2 La formazione è prevista con interventi mirati alle donne su empowerment, autostima e leadership, sindrome dell'impostore	2023	
	A4.3 È prevista una formazione mirata all'interno di altra formazione (per es. su stereotipi di genere in formazione al management)	2025	
	A4.4 Comunicazione e formazione alla rete dei consorzi sul significato e valore del GEP, scambi di esperienze e buone prassi	2024	
A5 Equilibrio lavoro/vita privata	A5.1 È previsto un orario di lavoro flessibile per tutto il personale con: recuperi mensili; smart working; revisione annuale della distribuzione dei carichi di lavoro	2023	DIREZIONE GENERALE
	A5.2 Sono previsti interventi mirati di aggiornamento per il personale che rientra al lavoro dopo una lunga assenza	2023	
	A5.3 È identificato il personale di riferimento per problemi e soluzioni relativi alla conciliazione lavoro/vita privata	2024	



	A5.4 È attivata una procedura per la ricezione e l'esame delle richieste di partecipazioni per es. a panel, commissioni, convegni, interventi, interviste, ecc..., per interventi che siano gender-balanced, per dare pari visibilità a donne e uomini	2024	
A6 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	A6.1 Sono realizzati interventi mirati all'equilibrio di genere con analisi annuali per individuare gli ostacoli per le donne, i comportamenti e le prassi ostacolanti e la definizione degli obiettivi da raggiungere	2025	DIREZIONE GENERALE
	A6.2 Adozione di strategie finalizzate alla parità di genere: viene valutato se una donna all'interno possa ricoprire la posizione oggetto di ricerca; vengono individuate e preparate donne che possano subentrare in previsione di pensionamenti; vengono compiute azioni di scouting per individuare all'esterno donne per ricoprire posizioni difficili da reperire; vengono esaminate e revisionate le fasi di selezione per individuare eventuali discriminazioni	2024	
	A6.3 I Comitati e le commissioni di selezione del personale e per le promozioni sono equilibrati per genere e formati su unconscious bias	2025	
A7 Parità di genere nel reclutamento e progressione di carriera	A7.1 Viene attuata un'analisi triennale della distribuzione e della qualità e rilevanza dei carichi di lavoro, compresa la partecipazione alle Commissioni	2025	DIREZIONE GENERALE
	A7.2 Le progressioni verticali sono trasparenti, per modalità e requisiti necessari	2023	
	A7.3 È attuata una valutazione delle performance anche come piano di sviluppo professionale	2025	
	A7.4 È prevista la cultura della qualità, oltre che della quantità di lavoro, in particolare necessaria alle donne e agli uomini con impegni familiari: lavoro per obiettivi e risultati oltre che con la presenza	2024	
	A7.5 È prevista la procedura di gestione della maternità, per superare i momenti critici di svalorizzazione ed emarginazione dopo il rientro dalla maternità	2024	



	A7.6 È attuata una revisione delle fasi di selezione del personale e stabilito un codice di condotta nel reclutamento; valutazione anche delle competenze trasversali; valorizzazione del come, oltre che del cosa; viene fatta un'analisi triennale delle proposte di passaggi di livello per identificare possibili discriminazioni	2025	
A8 Integrazione della dimensione di genere nelle attività/prodotti/servizi	A8.1 È adottata la strategia del gender mainstreaming per la considerazione dei bisogni e punti di vista di ciascuno, per la qualità delle azioni, dei prodotti, dei servizi: per la progettazione, contenuti, metodologia, risultati, diffusione. Le analisi di sesso e genere sono incluse nei risultati delle attività di ricerca nelle quali questi siano significativi.	2024	DIREZIONE AREA RICERCA E SVILUPPO AGRONOMICICO
A9 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	A9.1 Sono adottati codici di comportamento sulle violenze, molestie e sexual harassment: modalità di segnalazione e intervento (anche di accertamento e sanzione), comportamento del personale, informazione e supporto (rispetto ai loro bisogni e condizioni) a eventuali vittime e testimoni di violenza di genere, modalità per sensibilizzare l'organizzazione per una cultura di "zero tolleranza".	2025	DIREZIONE GENERALE