



Uni/MART  
Fondazione Università di Padova

# Piano di uguaglianza di genere 2023-2025

## Sommario

Introduzione	3
Il contesto	4
<b>Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi</b>	6
<b>Equilibrio e uguaglianza di genere nelle posizioni e nelle progressioni di carriera</b>	8
<b>Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	11

## Introduzione

La Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni per identificare i *bias* di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere *bias* di genere;
- definire obiettivi tramite degli indicatori.
- Indica inoltre delle aree prioritarie di intervento alle quali dedicare misure specifiche, ovvero:
  - equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
  - equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
  - uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
  - contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

È importante tenere presente che il GEP non si dovrebbe rivolgere soltanto alle discriminazioni e disuguaglianze di genere, ma anche ad altri tipi di discriminazioni sul lavoro generalmente collegati a disabilità, origine etnica o razziale, religione, motivi di età, convinzioni personali ed orientamento sessuale.

Infine, la Commissione Europea raccomanda che sia un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

Con l'obiettivo di ottemperare alle indicazioni della Commissione e per favorire e accompagnare la riduzione delle asimmetrie di genere così come per valorizzare le competenze dei lavoratori di ogni genere ed orientamento all'interno della propria struttura, UniSMART Fondazione ha adottato il Gender Equality Plan (2023/2025). L'adozione del Gender Equality Plan (GEP) rappresenta per la Fondazione un'occasione per riflettere sull'uguaglianza di genere, attraverso la messa a sistema di una serie di attività, molte delle quali già in atto, utili a favorire anche sul piano pratico la valorizzazione delle diversità all'interno della propria struttura.

Il GEP, redatto anche perché divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe oltreché a quelli dei programmi PNRR, si appoggia al GEP dell'Università di Padova, incorpora la mission istituzionale di Terza Missione della Fondazione e si muove in coerenza con le "Linee Guida per il Personale" di cui si è dotata la Fondazione UniSMART con le delibere 12/V/2023 dell'11/07/2023 e 4/I/2022 del 15/02/2022 del proprio Consiglio di Amministrazione.

## Il contesto

Con l'obiettivo di rendere concretamente funzionale l'adozione del GEP in UniSMART Fondazione, garantendo un mantenimento dei risultati positivi in termini di parità di genere raggiunti sino ad oggi, è utile fotografare la situazione interna della distribuzione del personale in forza al 30.09.2023. Nell'analisi che segue, il personale UniSMART viene distinto tra lavoratori dipendenti e collaboratori e relativa distribuzione di genere nei diversi settori di attività.

### UniSMART – Fondazione Università degli Studi di Padova

	N. DIPENDENTI	% DONNE/UOMINI	N. COLLABORATORI	% DONNE/UOMINI
2020	19	74% uomini 26% donne	8	50%
2021	21	67% uomini 33% donne	15	67% donne 33% uomini
2022	30	54% uomini 46% donne	32	56% donne 44% uomini
2023 ❖	27	51% donne 49% uomini	37	73% donne 27% uomini

**Figura 1. Distribuzione di genere tra dipendenti e collaboratori nelle varie aree di attività**

❖ Dati disponibili al 30.09.2023

Quanto previsto all'interno del GEP consentirà a UniSMART Fondazione di mantenere l'impegno aziendale sul tema delle pari opportunità iniziato da tempo, come testimoniato dalla Fig. 1. Con riferimento al rispetto della work-life balance, si rimanda alle Linee Guida per il personale approvate con delibera n. 04/I/2022 del C.d.A. della Fondazione, e proiettandone le indicazioni per il triennio 2023 – 2025 in coerenza con il "Piano Annuale 2023 e Piano Triennale 2023-2025", approvato con delibera n. 63/2023 del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

Sul medesimo piano, si rimanda anche all'accordo individuale sullo smart working che regola la possibilità per i propri dipendenti di poter usufruire di modalità di lavoro agile. Indipendentemente dalla pandemia COVID19, infatti, la Fondazione ha voluto mantenere tale possibilità, estendendone la validità e regolamentandone, al contempo, il corretto utilizzo.

Il GEP si muove in piena coerenza con il documento relativo alle Linee Guida per il personale di cui si è dotata la Fondazione UniSMART con le delibere 12/V/2023 dell'11/07/2023 e 4/I/2022 del 15/02/2022 del proprio Consiglio di Amministrazione.

Tale documento, suddiviso in quattro sezioni, presenta prima di tutto un funzionigramma in virtù del quale il personale dipendente trova la sua collocazione nell'organigramma generale di UniSMART in relazione alla posizione ricoperta, con pesatura delle diverse posizioni sulla base di alcuni indicatori di rilevanza, risultato della sintesi armonica di alcuni indici mutuati in primis dal mondo Universitario e da quello della consulenza professionale, tenuto conto delle esigenze specifiche della Fondazione.

Nella seconda sezione si presenta il sistema di valutazione individuale e organizzativa, avendo attenzione ad eliminare eventuali bias legati al genere o ad ogni tipo di orientamento.

La valutazione individuale, declinata su tutto il personale dipendente attraverso un lavoro organico di formazione, si basa sulle valutazioni espresse dal Direttore e dai responsabili di Unità e/o di Team che prendono in considerazione gli obiettivi assegnati, i risultati raggiunti e le autovalutazioni espresse da ogni addetto.

La valutazione organizzativa si basa sulle valutazioni espresse dagli stakeholders sia nei confronti dell'intera organizzazione di UniSMART che dei singoli team di lavoro.

La terza sezione del documento riguarda il piano di formazione del personale che risulta aggiornato rispetto al precedente con l'indicazione della formazione già erogata e di quella che si prevede di erogare. Anche il lavoro di valutazione della "distanza" che è necessario che ogni attuale collaboratrice e collaboratore della Fondazione UniSMART copra in termini di formazione personale per rispondere in modo pieno alle caratteristiche richieste dalla posizione ricoperta è stato aggiornato sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione e delle attività. Il piano formativo prevede livelli di accesso alla formazione diversi, a partire dalla formazione obbligatoria per legge e crescenti con il crescere della complessità che – nel tempo – ogni lavoratrice ed ogni lavoratore andrà a gestire.

La Fondazione ha a cuore il benessere psico-fisico del proprio personale e vuole accompagnarne lo sviluppo negli anni tenendo in considerazione il naturale processo di evoluzione delle esigenze di vita di ciascuna persona e della relativa famiglia. A tal fine è stato quindi elaborato, e corrisponde con l'ultima parte del documento, un piano di welfare di cui nel presente documento si riporta lo stato di attuazione.

Il piano di welfare si divide in una parte dedicata al welfare generale ed una parte dedicata al welfare premiale e presenta contenuti e dinamiche per entrambi gli ambiti.

Tra i vantaggi non trascurabili del "welfare" c'è quello di essere conveniente da un punto di vista economico sia per la Fondazione che per le lavoratrici ed i lavoratori.

Le linee guida contenute nel documento suggeriscono un indirizzo di azione organizzativa volto, oltre che al benessere del personale, alla miglior realizzazione del piano annuale e del piano triennale della Fondazione UniSMART, improntati – come scritto più sopra – alla crescita ed allo sviluppo.

## Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

La Fondazione UniSMART nell'ambito delle politiche di sostenibilità e di miglioramento del benessere dei dipendenti ha posto in essere un piano di welfare aziendale.

Obiettivi del piano sono:

- generare effetti positivi sull'assetto organizzativo e sul clima della Fondazione;
- aumentare il valore del capitale umano e premiare la gestione della complessità;
- aumentare il benessere individuale del dipendente e, a cascata, del suo nucleo familiare;
- ottimizzare economicamente e finanziariamente le risorse disponibili.

Per raggiungere questi obiettivi il sistema welfare è articolato come segue:

- welfare generale;
- welfare premiale.

### Welfare Generale

Il Welfare Generale è orientato ad intervenire nelle seguenti aree:

- "Area del tempo" comprendente quelle misure che vanno ad incidere sulla flessibilità del lavoro intesa come maggior autonomia nella gestione del proprio tempo di lavoro;
- "Area del risparmio" comprendente quei servizi cost saving che consentono un risparmio sia per lo svolgimento dell'attività lavorativa che per lo sviluppo professionale;
- "Area della famiglia" comprendente quei servizi offerti al dipendente per supportarlo nella gestione e cura dei propri familiari;
- "Area del sé" comprendente quei servizi a favore del benessere e della salute fisica e psicologica del dipendente oltre che della sua crescita professionale e culturale.

Esso si sviluppa secondo due linee di intervento: servizi per il personale e flexible benefits.

### Servizi per il personale

Si tratta dei servizi di seguito elencati che sono attivati per tutto il personale assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato:

- a) formazione (così come descritta nel documento sulla formazione 2022-2024);
- b) dotazioni informatiche/cellulare aziendale per tutti;
- c) smart-working / lavoro agile anche su richiesta quando compatibile con le esigenze organizzative;
- d) parcheggio aziendale gratuito nei pressi della nuova sede;
- e) buoni pasto;
- f) banca ore in busta paga;
- g) salette ristoro con generi di conforto presso la sede di lavoro.

### Flexible benefits

Si tratta di un "borsellino" assegnato al dipendente a partire dal secondo anno solare di permanenza in fondazione e che può essere utilizzato per l'acquisto di servizi rispondenti alle esigenze del personale.

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione della Fondazione del 9 maggio 2023, al momento dell'approvazione del bilancio 2022, il CdA ha deciso di destinare il 50% dell'utile di esercizio 2022 all'incremento del fondo incentivante, cioè del fondo dedicato al welfare.

## Welfare Premiale

Il welfare premiale è una quota di risorse assegnata al personale attraverso i flexible benefits.

Tale quota viene assegnata al personale che ha gestito progetti di particolare complessità e viene finanziata da un fondo welfare di struttura, analogo al corrispondente fondo di Ateneo, alimentato da una quota percentuale degli utili di ciascun progetto. La quota premiale del welfare così definita è assegnata dal Direttore Generale al personale in misura proporzionale al grado di raggiungimento del risultato, tenendo conto dei kpi del piano annuale/triennale e della performance individuale.

Criteri per la qualificazione di progetto complesso:

1. livello di responsabilità del PM nel progetto;
2. il progetto gestito deve essere pluriennale;
3. almeno uno dei seguenti criteri deve avere un valore superiore alla mediana del portafoglio progetti:
  4. volume di risorse economiche movimentato;
  5. numerosità di soggetti (giuridici o persone fisiche) coinvolte;
  6. in alternativa agli indicatori di cui al punto 3 potranno essere utilizzati altri indicatori ugualmente significativi.

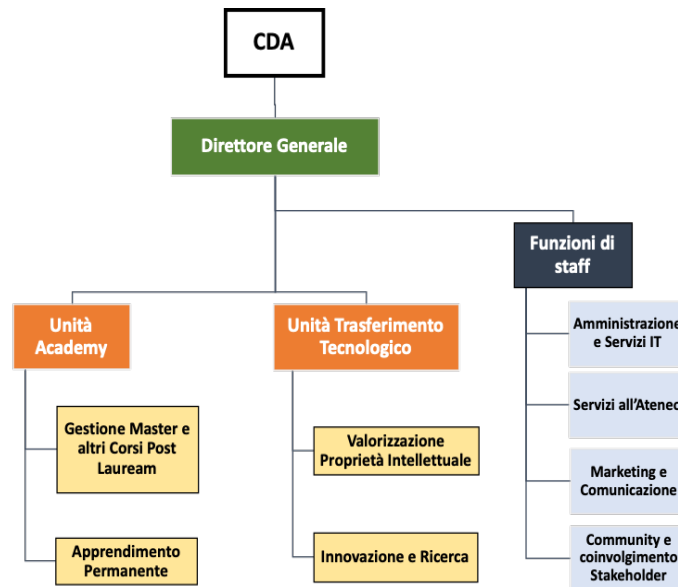
Le aree di intervento sopra elencate si distribuiscono come segue:

Area del tempo	Area del risparmio	Area della famiglia	Area del sé
smart-working / lavoro agile	buoni pasto	<i>Flexible benefits</i>	<i>Flexible benefits</i>
banca ore in busta paga	Formazione		Formazione
	Parcheggio aziendale		
	Dotazioni informatiche		
	Salette ristoro con generi di conforto presso la sede di lavoro		

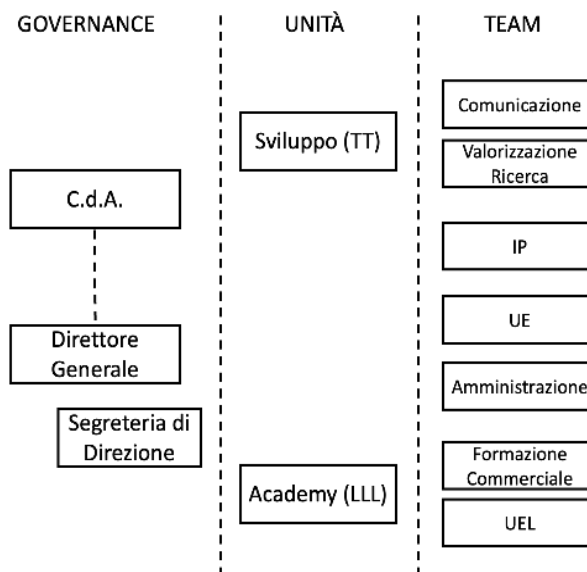
## Equilibrio e uguaglianza di genere nelle posizioni e nelle progressioni di carriera

La sezione che segue vuole esplicitare i criteri di pesatura delle diverse posizioni che è possibile occupare nella Fondazione UniSMART. Criteri che non esprimono *bias* legati al genere o all'orientamento.

A tal fine si presenta di seguito l'Organigramma della Fondazione UniSMART approvato dal Consiglio di Amministrazione:



Il funzionigramma sotto riportato distingue tra i diversi livelli della Governance (Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale e, in supporto operativo, Segreteria di Direzione), delle Unità (Technology Transfer e Academy) e dei diversi Team (Amministrazione, Comunicazione, Valorizzazione Proprietà Intellettuale, Valorizzazione della Ricerca, Progettazione Europea, Formazione Commerciale, UEL):





**Unità:** è la struttura organizzativa individuata nell'atto di organizzazione approvato dal CdA cui sono assegnate risorse umane e materiali coordinate da un responsabile che gestisce processi diversificati che richiedono la presenza di almeno due Team.

**Team:** struttura organizzativa cui sono assegnate risorse umane e materiali per gestire processi omogenei e che può essere autonoma o inserita gerarchicamente all'interno di una unità.

L'Unità ha sempre un/a responsabile, mentre il Team ha un/a responsabile quando è autonomo (non inserito all'interno di una Unità) o quando è richiesto dalle risorse assegnate.

Rispetto a questo organigramma ed al relativo funzionigramma, sono state individuate tre categorie di posizioni:

- le **posizioni organizzative**, che corrispondono alla responsabilità di Unità o Team;
- le **posizioni specialistiche**, che esigono una particolare specializzazione da parte di chi le ricopre;
- le **posizioni semplici**, che corrispondono a tutte le restanti posizioni.

La/il responsabile di Unità e la/il responsabile di Team hanno un ruolo di coordinamento di attività, risorse e personale. Ognuna di queste figure ha un proprio ruolo all'interno della Fondazione oltre ad avere un diverso livello di responsabilità.

La/lo specialista ha un elevato livello di competenze in specifici settori per cui è incaricata/o dello svolgimento di compiti di particolare complessità.

Rientra tra le posizioni semplici l'addetto che è il collaboratore che opera all'interno delle Unità e dei Team.

Poiché la/il responsabile di Team coordina attività e processi è possibile anche avere Team a carattere trasversale.

Le posizioni organizzative sono graduate sulla base di criteri che garantiscano trasparenza ed equità sia in un'ottica di efficienza organizzativa che per la valorizzazione professionale dei dipendenti.

Per questa pesatura sono stati individuati degli indicatori adattando alle esigenze della Fondazione UniSMART quanto proposto nella pratica dagli specialisti di settore, sia del mondo Universitario che di quello della consulenza:

- Esperienza e formazione
- Complessità
- Livello di autonomia
- Coordinamento risorse umane
- Relazioni esterne/interne
- Responsabilità sul fatturato e rischio

Per le posizioni degli specialisti sono utilizzati gli stessi criteri, salvo quello del coordinamento delle risorse umane che risulta non applicabile. Ad ogni criterio è attribuito un punteggio e la posizione viene "pesata" sulla base della somma dei punteggi attribuiti a ciascun criterio.

Per completare il quadro organizzativo sono stati individuati anche i criteri per pesare le posizioni delle/delle addette/i in relazione all'area di attività in cui operano. Tale pesatura è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- Esperienza e formazione

- Complessità
- Livello di autonomia
- Relazioni esterne/interne

Anche in questo caso la posizione viene “pesata” sulla base della somma dei punteggi attribuiti a ciascun criterio.

Come si può evincere, tutti i criteri utilizzati sono *gender balanced by design*.

Le caratteristiche delle posizioni sono state successivamente valutate anche per la loro coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio e del Terziario, che è quello adottato dalla Fondazione, in continuità con la precedente UniSMART Padova Enterprise srl. Ogni posizione è stata infine associata ad un livello contrattuale e ad un range di retribuzione lorda annua compresa tra un minimo ed un massimo.

## Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per le azioni e gli obiettivi di questa sezione, la Fondazione si appoggia a quanto indicato nel G.E.P. adottato dall'Università degli Studi di Padova, dando ai propri collaboratori e alle proprie collaboratrici la possibilità di partecipare ad eventuali corsi di formazione sul tema del contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali previsti dall'Ateneo, con particolare riferimento al Corso online "Equità e inclusione. Questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione" (url: <https://www.unipd.it/corso-equita-inclusione>)

Di seguito si riporta quanto previsto dal G.E.P. di Ateneo.

### Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Fondazione e sul territorio per chi le subisce

<b>Azione 1</b>	Organizzare un corso di formazione online rivolto a chi entra a far parte della Fondazione sui temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere		
Destinatari	Nuove e nuovi assunti della Fondazione		
Indicatori	a) realizzazione corso di formazione b) % partecipanti al corso di formazione		
Target	a) 31/12/2023 b) monitoraggio fruitrici e fruitori primo anno		
Timing			
2023	2024	2025	

<b>Azione 2</b>	Aderire alle campagne di informazione e pubblicizzazione degli sportelli antiviolenza attivate dall'Ateneo in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio		
Destinatari	Personale Fondazione		
Indicatori	a) pubblicazione di una pagina dedicata al tema nel sito istituzionale b) promozione attraverso i canali social		
Target	a) 31/12/2023		
Timing			
2023	2024	2025	

### Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming

<b>Azione 1</b>	Fornire sostegno ai percorsi transgender o gender non-conforming semplificando dove possibile le procedure amministrative		
Timing			
2023	2024	2025	



UniSMART  
Fondazione Università di Padova

[unismart.it](http://unismart.it)