

**Piano Strategico**  
**per la parità di genere CSEA**  
**2024 – 2026**

*Gender Equality Gap*

## Sommario

Sommario.....	1
1.   PREMESSA.....	2
2.   CSEA: FUNZIONI E ORGANIZZAZIONE .....	4
3.   CSEA E PARITA' DI GENERE .....	6
4.   MODALITA' DI ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO .....	10
5.   FINALITA' E OBIETTIVI STRATEGICI.....	10
6.   PIANO D'AZIONE .....	11
6.1  CULTURA, COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE .....	12
6.2  SELEZIONE E ASSUNZIONE .....	14
6.3  GESTIONE DELLA CARRIERA E SVILUPPO DELLE RISORSE .....	14
6.4  EQUITA' SALARIALE.....	15
6.5  GENITORIALITA' E CURA.....	16
6.6  CONCILIAZIONE VITA - LAVORO.....	16
6.7  ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO – AZIONI DI CONTRASTO ED ELIMINAZIONE DELLE MOLESTIE.....	17
7.   SISTEMA DI MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO.....	18

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Motivazione</b>	<b>Redazione</b> Comitato Guida	<b>Approvazione</b> Comitato di Gestione
<i>0</i>	<i>Aprile 2024</i>	<i>Prima emissione</i>	<i>8 aprile 2024</i>	<i>15 Aprile 2024</i>

## **1. PREMESSA**

1. La parità di genere è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile, nonché un valore fondamentale dell'Unione europea, da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti alla rimozione e riduzione delle cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.
2. A livello internazionale e sovranazionale, l'obiettivo consiste nel **promuovere lo sviluppo di politiche che considerino le differenze di genere, al fine di favorire l'inclusività e di guidare le strutture e le organizzazioni verso una maggiore equità.**
3. La realizzazione di tale disegno richiede di individuare *target* chiari e concreti, che permettano a loro volta di fissare indicatori misurabili, così da agevolare il passaggio dalla dimensione teorica a quella pratica.
4. **I *Gender Equality Plans (GEP)* (Piani Strategici per la parità di genere) sono, in questo contesto, i documenti che permettono di individuare le azioni e le misure in grado di concretizzare gli obiettivi sopra richiamati, poiché consentono di definire non solo il quadro legale, organizzativo, economico e sociale, ma anche le condizioni operative per implementare la parità di genere.**
5. In ambito nazionale, in coerenza con la Strategia UE<sup>1</sup>, la parità di genere si inserisce negli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal programma *Next Generation EU*, fortemente orientato all'inclusione di genere, nell'ambito del quale l'*empowerment* femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le sei Missioni in cui si articola il PNRR.
6. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, *target* dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

---

<sup>1</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Bruxelles, 5 marzo 2020, COM(2020) 152 final.

7. Tra i progetti inseriti nel PNRR è presente anche l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione"-Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3, nonché la promozione dell'offerta dei servizi formativi per incentivare lo studio delle materie *Science, Technology, Engineering e Mathematics* - S.T.E.M. (Missione 4 "Istruzione e ricerca").
8. Anche nel settore della formazione, infatti, è presente il fenomeno del *gender gap*, laddove per le materie c.d S.T.E.M.<sup>2</sup> sussiste una preponderanza della componente maschile su quella femminile. Se ancora oggi le carriere S.T.E.M. sono poco diffuse tra il genere femminile, si ritiene che la presenza di donne nei campi S.T.E.M. possa favorire la riduzione del divario retributivo, garantendo una migliore sicurezza economica delle donne e la realizzazione di una forza lavoro diversificata e più produttiva.
9. Al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla Strategia Nazionale e in attuazione dell'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, sono state emanate, il 6 ottobre 2022, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, le Linee Guida "*Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*".
10. Le stesse si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

## 2. CSEA: FUNZIONI E ORGANIZZAZIONE

1. La CSEA – Cassa per i servizi energetici e ambientali è un ente pubblico economico che opera nei settori dell'elettricità, del gas, del sistema idrico e del ciclo dei rifiuti. La legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), all'articolo

---

<sup>2</sup> Per S.T.E.M. si intende l'insieme delle discipline scientifico-tecnologiche quali scienze, tecnologia, ingegneria, matematica e, in generale, un sistema di conoscenze scientifiche da collocare in un nuovo paradigma.

- 1, comma 670, ha disposto, infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2016, la trasformazione della ex Cassa conguaglio per il settore elettrico (CCSE) già ente pubblico non economico nell'attuale configurazione di ente pubblico economico, modificando contestualmente la denominazione.
2. La sua missione principale è la riscossione degli oneri di sistema e di alcune componenti tariffarie dagli operatori dei settori energetico e ambientale; tali importi vengono raccolti nei conti di gestione dedicati e successivamente erogati a favore delle imprese aventi diritto secondo regole emanate dal Legislatore e dal Regolatore.
3. La CSEA è sottoposta alla vigilanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) e dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA). Inoltre, ai sensi dell'articolo 3 della legge 21 marzo 1958, n. 259, la CSEA è assoggettata al controllo della Corte dei conti. La CSEA è inserita nel Conto economico consolidato dello Stato nell'"Elenco delle amministrazioni pubbliche" dell'Istat, tra gli "Enti di regolazione dell'attività economica".
4. La citata legge di stabilità 2016 ha inizialmente stabilito *"la dotazione organica dell'ente in misura non superiore a sessanta unità"*; successivamente, con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 4 febbraio 2021, in considerazione dell'incremento delle attività e delle funzioni attribuite alla CSEA, è stato modificato il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Ente, individuando la dotazione organica in 90 unità, di cui 5 appartenenti alla carriera dirigenziale, oltre il Direttore generale. Inoltre, con l'articolo 7, comma 6-*bis*, del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 2022, n. 51, è stato disposto un ulteriore incremento dell'organico della CSEA, per un numero di 20 unità di personale di cui 2 appartenenti alla carriera dirigenziale. Da ultimo, le risorse umane assegnate alla CSEA, sempre in considerazione di ulteriori attribuzioni di compiti e funzioni, sono state incrementate di ulteriori 5 unità, di cui una appartenente alla carriera dirigenziale, tramite l'articolo 3, comma 15, del decreto-legge 29 settembre 2023, n. 131, convertito con modificazioni dalla legge 27 novembre 2023, n. 169, portando quindi la dotazione organica della CSEA a 115 unità, di cui 8 della carriera dirigenziale, oltre il Direttore generale.

### 3. CSEA E PARITA' DI GENERE

1. La CSEA intende fornire il proprio contributo alla rimozione di ogni barriera, anche culturale che, sulla base di pregiudizi o stereotipi di genere, pregiudichi l'accesso al mondo del lavoro e la crescita professionale.
  
2. Premesso che il primo passo per il raggiungimento degli obiettivi della parità di genere è la diffusione di una cultura delle pari opportunità a tutti i livelli aziendali, che possa anche consolidarsi e mantenersi duratura nel tempo, l'Ente ha stabilito di istituire e implementare un "*Sistema di Gestione della parità di genere*" (di seguito: "*Sistema di Gestione*"), in accordo con le Linee Guida UNI/PdR 125:2022 (di seguito: "*Linee Guida*"), per definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere e per garantire percorsi di crescita professionale non discriminatori, equi e inclusivi.
  
3. L'Ente si propone, quindi, di incorporare, in maniera esplicita ed in linea con prassi interne già vigenti, il principio della *gender equality*, della non discriminazione, nonché delle pari opportunità di carriera nei processi organizzativi e di gestione delle risorse umane.
  
4. Nello specifico, al fine di uniformarsi alle previsioni delle Linee Guida, sono state avviate le attività volte alla realizzazione dell'*assessment*, inteso come verifica del grado di allineamento della CSEA rispetto a specifici indicatori previsti dalle stesse Linee Guida, **Key Performance Indicator (KPI)**, in relazione alle **6 aree di valutazione** che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, come di seguito individuate:
  - I) Cultura e strategia
  - II) Governance
  - III) Processi *Human Resources*
  - IV) Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
  - V) Equità remunerativa per genere
  - VI) Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Di seguito vengono rappresentati i dati quantitativi raccolti ai fini dell'*assessment* dei KPI che forniscono una fotografia aggiornata al 2023 della struttura aziendale.

5. L'organico della CSEA assunto con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato ammonta a 92 unità per l'anno 2023 (contro le 79 unità per l'anno 2022), così suddivisa per genere:
  - a) nell'anno 2022, dipendenti donne n. 41 (pari al 52% del totale) e dipendenti uomini n. 38 (pari al 48% del totale);
  - b) nell'anno 2023, dipendenti donne n. 44 (pari al 48% del totale) e dipendenti uomini n. 48 (pari al 52% del totale).
  
6. La distribuzione per genere è rappresentata dai seguenti grafici a torta, che riportano i dati in termini percentuali:



*Figura 1: Distribuzione per genere della popolazione aziendale dipendente – anno 2023 a confronto con il 2022*

7. Declinando l'**analisi in funzione del genere rispetto ai livelli inquadramentali**, dai dati raccolti risulta che la maggioranza delle donne è inquadrata a livello impiegatizio (sia nell'anno 2022 che nel 2023). Si segnala tuttavia che tra il 2022 ed il 2023 si è registrata una crescita delle donne a livello manageriale (di cui al KPI n. 2 dell'Area Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda delle Linee Guida)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Per la valutazione del KPI n. 2 dell'Area Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (punto norma 5.5 dell'UNI/PdR 125:2022) si considerano i valori medi dell'*industry* di appartenenza - forniti direttamente dall'ISTAT su richiesta secondo le modalità descritte nelle FAQ di UNI e ACCREDIA pubblicate il 2 maggio 2023 – che corrispondono ai Codici ATECO più aggregati (S - altre attività di servizi per la CSEA). Il KPI si considera raggiunto se supera di 10 punti percentuali la media del settore economico di riferimento (pari a 19,20% per la CSEA – dato da ultimo aggiornato dall'ISTAT) o se raggiunge la parità.

Le tabelle che seguono riportano i dati sia in numeri assoluti che in valori percentuali per gli anni 2022 e 2023.

<b>Tipo di inquadramento</b>	<b>Donne</b>	<b>%D</b>	<b>Uomini</b>	<b>%U</b>	<b>Totale</b>
<i>Dirigenti</i>	3	50%	3	50%	6
<i>Quadri</i>	3	21%	11	79%	14
<i>Impiegati</i>	35	59%	24	41%	59
<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>52%</b>	<b>38</b>	<b>48%</b>	<b>79</b>

Tabella 2: Distribuzione della popolazione per genere e livello di inquadramento – anno 2022.

<b>Tipo di inquadramento</b>	<b>Donne</b>	<b>%D</b>	<b>Uomini</b>	<b>%U</b>	<b>Totale</b>
<i>Dirigenti</i>	3	50%	3	50%	6
<i>Quadri</i>	5	31%	11	69%	16
<i>Impiegati</i>	36	51%	34	49%	70
<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>48%</b>	<b>48</b>	<b>52%</b>	<b>92</b>

Tabella 3: Distribuzione della popolazione per genere e livello di inquadramento – anno 2023.

8. Sebbene l'UNI/PdR 125:2022 non richieda alcuna **analisi di genere in riferimento alle tipologie contrattuali** (tempo determinato e indeterminato) e di **impiego** (*part-time* e *full-time*) utilizzate, la CSEA si è determinata nel senso di approfondire i dati in ragione dell'importanza che il tema assume, tenuto conto dei *gap* di genere persistenti nel mercato del lavoro e determinati spesse volte proprio dalla maggiore diffusione dei contratti precari tra la popolazione femminile.
9. I dati raccolti evidenziano che l'Ente ha stipulato solo contratti a tempo indeterminato ed utilizza il **part-time** temporaneo e reversibile, che nel 2022 ha coinvolto solo una risorsa del genere femminile e nel 2023 nessuna, come strumento di flessibilità a tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.
10. Sempre in ottica di conciliazione vita-lavoro, la CSEA utilizza strutturalmente lo **smart working come modalità di svolgimento dell'attività lavorativa**, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconoscendo, altresì, la possibilità di usufruirne per quattro settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri entro il compimento del primo anno di vita del bambino o, nei casi di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore.

11. Per quanto concerne il **turnover**, si rilevano i seguenti dati:

- a) nel corso dell'anno 2022 sono state assunte 13 nuove risorse, di cui 5 donne e 8 uomini mentre hanno lasciato il loro posto di lavoro 4 risorse, di cui 3 donne e 1 uomo.
- b) nel corso dell'anno 2023 sono state assunte 15 nuove risorse, di cui 4 donne e 11 uomini, mentre hanno lasciato il loro posto di lavoro 3 risorse, di cui 1 donna e 2 uomini.

Il **turnover**, dunque, non risulta essere significativo ed il dato evidenzia una solida stabilità dell'Ente in termini di rappresentanza dei due generi.

12. Con riguardo ai dati S.T.E.M., il possesso di diplomi di laurea in queste discipline tra i dipendenti della CSEA, con riferimento ad un organico di 92 risorse al 31 dicembre 2023, risulta incoraggiante, soprattutto in relazione al personale femminile, come si evince dalla Tabella 4, sotto riportata.

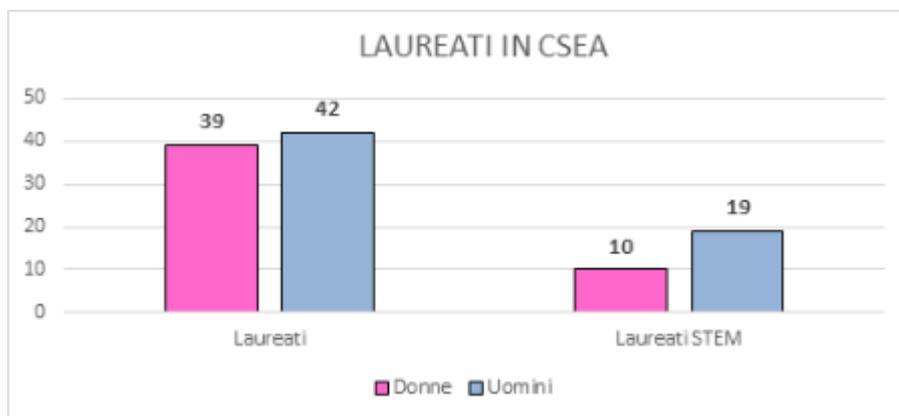


Tabella 4: Numero di Laureati in CSEA distinti per genere e laureati STEM – anno 2023

13. In linea con quanto previsto al punto 6.1 *“Politiche di parità di genere”* ed al punto 6.2 *“Pianificazione”* delle Linee Guida, con Delibera 403/2023/DPS del Comitato di gestione del 21 dicembre 2023, sono stati nominati, per un triennio, la Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere ed il Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di coordinare e garantire tutte le attività inerenti alla parità di genere.

14. Con successiva Delibera 42/2024/DPS del Comitato di gestione del 26 febbraio 2024, è stato, altresì, adottato il documento *“Indirizzi strategici della politica della parità di genere della Cassa per i servizi energetici e ambientali - CSEA”* al fine di definire i principi e le indicazioni guida che ispirano l’impegno dell’Ente nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, ritenuti necessari per la redazione del presente *“Piano Strategico per la parità di genere della CSEA”* (di seguito: *“Piano Strategico”*).
  
15. Nella medesima seduta di febbraio è stato approvato anche l’inserimento, all’interno del Codice Etico della CSEA, di un nuovo articolo rubricato *“Divieto di discriminazioni e molestie”*, al fine tutelare il personale della CSEA e prevenire l’insorgere di fenomeni connessi alla discriminazione di genere e alle molestie<sup>4</sup>.

#### **4. MODALITA’ DI ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

1. Il Piano strategico triennale viene adottato dal Comitato di gestione - e da questo aggiornato annualmente - su proposta del Comitato Guida per il tramite del Direttore generale.
  
2. Il presente Piano Strategico, nell’attuale prima stesura (2024-2026), è stato redatto dal Comitato Guida per la parità di genere e adottato dal Comitato di gestione nella seduta del 15 aprile 2024. Il monitoraggio degli obiettivi e delle azioni ivi elencate sono affidate al Comitato Guida.
  
3. Il Piano Strategico ha una validità triennale, con aggiornamento annuale, che riporta gli esiti del monitoraggio delle azioni e degli obiettivi, anche in termini di modifica/integrazione del piano di azione. L’aggiornamento viene disposto, altresì, tutte le volte in cui si renda necessario in relazione a evoluzioni normative significative o modifiche del contesto che determinino la necessità di revisione.

#### **5. FINALITÀ E OBIETTIVI STRATEGICI**

1. Il Piano Strategico, che costituisce anche documento fondamentale del *“Sistema di Gestione”*, intende individuare azioni e strategie operative necessarie per

---

<sup>4</sup> Tramite e-mail del 21 febbraio 2023, il Garante del Codice Etico, cui è stata preventivamente sottoposta l’ipotesi di articolo aggiuntivo, ne ha condiviso il contenuto.

ridurre le asimmetrie di genere esistenti, anche allo scopo di accompagnare l'Ente nel percorso di ottenimento e mantenimento della Certificazione della parità di genere di cui alle sopra citate Linee Guida.

2. Al Piano Strategico è allegato il Piano d'Azione (**Allegato 1**), che ne costituisce parte integrante e con riferimento al quale si rinvia al successivo paragrafo 6 del presente Piano.
3. Il presente documento, da considerarsi come strumento flessibile, intende perseguire i seguenti obiettivi principali generali:
  - a) contribuire a creare un ambiente di lavoro che favorisca la condivisione e il confronto, allo scopo di massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale;
  - b) attrarre e trattenere tutti i talenti, assicurando che le competenze del personale siano adeguatamente valutate e valorizzate;
  - c) trovare soluzioni concrete per aumentare la consapevolezza diffusa e condivisa sui temi della non discriminazione e delle pari opportunità, con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

## 6. PIANO D'AZIONE

1. In linea con le evidenze emerse in sede di *assessment* dei KPI qualitativi e quantitativi, il Piano d'azione definisce le strategie che la CSEA intende predisporre nel triennio 2024-2026, al fine di intervenire per ridurre le forme di disuguaglianza di genere e favorire uno "*structural change*", in grado di produrre miglioramenti nel tempo, in termini di rappresentatività di genere.
2. Il Piano d'azione si struttura su sette principali Aree tematiche:
  - a) Cultura, comunicazione e sensibilizzazione;
  - b) Selezione e assunzione;
  - c) Gestione della carriera e sviluppo delle risorse;
  - d) Equità salariale;
  - e) Genitorialità e cura;
  - f) Conciliazione vita-lavoro;
  - g) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro – Azioni di contrasto ed eliminazione delle molestie.
3. All'interno di ciascuna Area, sono stati identificati:
  - a) i processi aziendali correlati con i temi relativi alla parità di genere;

- b) i punti di forza e di attenzione per ogni area tematica: in particolare è stata effettuata una disamina che ha permesso di analizzare i rispettivi processi organizzativi all'interno di un quadro generale, che considerava anche le misure già in essere, nonché di focalizzare gli aspetti che contraddistinguono o meno l'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
  - c) gli obiettivi specifici da raggiungere, sulla base dell'analisi dei *gap* emersi come differenza tra i punti di forza e di attenzione, che hanno costituito la base sulla quale creare e modulare gli obiettivi di miglioramento, o di sviluppo, per rendere i processi della CSEA, con riferimento alla parità di genere, ancora più efficaci e inclusivi;
  - d) le corrispondenti azioni/strumenti da porre in essere per allineare le prestazioni della CSEA alle previsioni previste all'interno dei KPI;
  - e) le Direzioni/Aree responsabili dell'attuazione di ciascuna azione;
  - f) la frequenza di monitoraggio;
  - g) lo *slot* temporale di raggiungimento di ogni obiettivo.
4. Nell'ambito dei paragrafi successivi, verranno declinate, per ogni Area di interesse, alcune azioni di miglioramento che la CSEA intende realizzare nell'ambito del triennio di indagine. Si precisa che il Piano d'azione contiene, altresì, azioni già realizzate come evidenza di un processo di miglioramento strutturato che la CSEA ha già avviato, anche al fine di giungere alla prima Certificazione della parità di genere.
5. Le azioni, individuate dall'Ente, si suddividono in tre macro-tipologie:
- I) azioni per promuovere l'equilibrio e la prospettiva di genere;
  - II) azioni per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori;
  - III) azioni di monitoraggio.
6. Per ogni Area di intervento, non viene individuata una singola tipologia di intervento da realizzare, ma si predilige un approccio "misto", che consente una maggiore efficacia di risultato.

## 6.1 CULTURA, COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

1. La CSEA, da sempre attenta alla promozione dei valori della parità di genere e dell'inclusione, ha deciso di impegnarsi per il rafforzamento della cultura della *gender equality* anche attraverso strumenti di comunicazione, sensibilizzazione e formazione.

2. In particolare, l'Ente riconosce la comunicazione – sia interna che esterna – come leva importante per promuovere l'impegno dell'organizzazione, nonché i risultati raggiunti. A tal fine, ha sviluppato una sezione del proprio sito *intranet*, volta a contenere buone prassi, *news*, approfondimenti e la diffusione dei progetti della CSEA in materia di parità di genere e inclusione della diversità. Inoltre, la CSEA pubblicherà tempestivamente sul sito *web* dell'Ente tutti i documenti relativi al percorso intrapreso.
3. L'Ente riconosce, altresì, la formazione e la sensibilizzazione del personale come strumenti fondamentali per diffondere una cultura del cambiamento e per la crescita professionale e personale delle risorse.
4. Ciò posto, la CSEA intende programmare e attuare nell'arco del triennio 2024-2026 le seguenti azioni di miglioramento:
  - a) promuovere una **survey periodica sul clima aziendale** al fine di migliorare il dialogo e il confronto, permettendo alle risorse di partecipare attivamente alle dinamiche organizzative dell'Ente; la conoscenza delle opinioni del personale è, infatti, prioritaria per identificare le criticità e impostare misure di miglioramento, anche per la parità di genere, sostenute dalla raccolta e analisi di dati, e volte a prevenire malessere e disagi;
  - b) definire una sezione della **survey specifica sulle pari opportunità** al fine di individuare le percezioni diffuse rispetto alla parità di genere;
  - c) definire **linee guida per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, inclusivo e neutro nelle comunicazioni**, con revisione dei documenti istituzionali e della modulistica per uniformarne il linguaggio;
  - d) ispirare le proprie politiche al principio dell'**equa rappresentanza dei due generi nelle attività convegnistiche organizzate sia all'interno che all'esterno**;
  - e) implementare la **formazione sulla Diversità e Inclusione e sulla Parità di Genere**, in particolare prevedendo all'interno del Piano di formazione della CSEA, destinato a tutti i livelli di responsabilità e operatività, l'erogazione di corsi di formazione specifici sulla differenza di genere;
  - f) prevedere, conformemente a quanto previsto dall'articolo 108, comma 7, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, **un maggior punteggio da attribuire nelle procedure di gara agli operatori che comprovano il possesso della certificazione della parità di genere**;
  - g) **favorire la partecipazione ad eventi, convegni sui temi dell'inclusione e della parità di genere**, organizzati all'esterno della CSEA.

## 6.2 SELEZIONE E ASSUNZIONE

1. Nell'ottica di garantire l'uguaglianza di genere nei processi di selezione e assunzione, la CSEA si ispira a principi posti alla base del proprio operato e sanciti anche all'interno dello stesso Codice Etico della CSEA, quali la meritocrazia, la trasparenza, l'equità e la pubblicità delle procedure attuate.
2. Tra le attività da realizzare, la CSEA intende:
  - a) **aggiornare il "Regolamento delle procedure di selezione per l'assunzione di personale CSEA"** per garantire l'utilizzo di un linguaggio neutrale rispetto al genere, anche nella descrizione della mansione da assumere, nonché inserendo nel Regolamento specifiche clausole di salvaguardia, che, nel rispetto della normativa vigente e in caso di parità in graduatoria, attribuiscono un criterio preferenziale ai candidati appartenenti al genere meno rappresentato all'interno dell'organico della CSEA;
  - b) **predisporre una procedura di inserimento del personale neoassunto in CSEA, che tenga conto della parità di genere e dell'inclusione**, anche al fine di svilupparne il senso di appartenenza;
  - c) **prevedere una formazione specifica sui temi della differenza di genere e degli stereotipi** per il *management* e per il personale coinvolto nella composizione delle Commissioni esaminatrici delle procedure di selezione;
  - d) **escludere dalle Commissioni esaminatrici delle procedure di selezione dipendenti che si siano resi protagonisti di episodi di discriminazione**, qualora accertati da provvedimento disciplinare e con durata di esclusione commisurata alla gravità della relativa condotta discriminatoria.

## 6.3 GESTIONE DELLA CARRIERA E SVILUPPO DELLE RISORSE

1. La CSEA riconosce l'importanza di garantire una gestione della carriera che consenta pari opportunità di accesso a entrambi i generi con riferimento a tutte le funzioni aziendali. In questo senso, la formazione è uno strumento fondamentale per la crescita professionale delle risorse e per garantire la parità di genere, anche a livello apicale e nei ruoli di responsabilità.
2. Proprio in ragione della rilevanza della formazione nell'ottica della crescita professionale delle risorse, la CSEA assicura l'equa partecipazione ai corsi formativi come principio ispiratore delle sue politiche organizzative.
3. Nell'ambito della gestione della carriera e, più in generale, delle risorse umane assume rilievo il monitoraggio, nonché l'eventuale successiva analisi periodica del *turnover* in base al genere, in quanto utile al fine di verificare la solidità dell'organico e l'attrazione e il mantenimento dei talenti dell'organizzazione.

4. Nello specifico, la CSEA intende:

- a) favorire **opportunità di formazione specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership** per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato nei ruoli manageriali;
- b) adottare un **Piano di formazione**, da revisionare periodicamente e preferibilmente su base annuale, nell'ambito del quale si possa tenere conto, nella pianificazione degli interventi formativi, delle esigenze di flessibilità delle risorse;
- c) **prevedere una reportistica delle richieste di congedo di maternità**, per garantire pari opportunità di carriera alle lavoratrici che rientrano dal congedo di maternità e per verificare che non vi siano stati abbandoni del posto di lavoro;
- d) **effettuare periodiche analisi statistiche di indicatori significativi da monitorare in ambito risorse umane** (come, ad esempio, l'andamento del *turnover*, la fruizione di permessi congedo parentale, ecc.);
- e) **prevedere, nei processi di talent management, l'inserimento di obiettivi legati all'attuazione del presente piano strategico** da attribuire ai Direttori/Responsabili delle Direzioni/Aree direttamente coinvolte.

#### 6.4 EQUITÀ SALARIALE

1. In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida e dalla nuova direttiva (UE) 2023/970, adottata il 10 maggio 2023 (che dovrà essere recepita in Italia entro il 7 giugno 2026) in materia di parità e trasparenza retributiva, l'Ente si impegna – fermo restando il rispetto e la tutela dei dati personali dei lavoratori – a:
  - a) **predisporre dei report** per rendere note alle lavoratrici e ai lavoratori le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive, relativamente al salario accessorio;
  - b) **pubblicare con periodicità triennale dati e statistiche sugli stipendi per genere**, secondo modelli definiti dal Comitato Guida;
  - c) **rendere nota negli avvisi di selezione del personale quale sia la fascia retributiva delle posizioni ricercate**, relativamente ai livelli professionali ivi indicati;
  - d) **fornire, alle rappresentanze dei lavoratori, previa richiesta, statistiche sui livelli retributivi medi** per categorie di dipendenti con la medesima qualifica, suddivisi per genere.

## 6.5 GENITORIALITA' E CURA

1. Di fondamentale importanza ai fini della tutela della genitorialità, risultano essere le *policy* relative al congedo di maternità/paternità e in generale al congedo parentale.
2. È, infatti, necessario promuovere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, nonché prevedere interventi che tutelino la relazione tra persona ed Ente prima, durante e dopo la maternità/paternità stessa.
3. A tal fine, la CSEA si impegna a:
  - a) predisporre un **programma informativo** per tenere aggiornate anche le risorse in congedo di maternità circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro (comunicazioni organizzative, ordini di servizio, comunicati al personale);
  - b) **prevedere l'attuazione di piani di "engagement" (formazione) da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità** così da promuoverne il coinvolgimento e facilitare loro il rientro al lavoro;
  - c) **pianificare iniziative specifiche per supportare il personale al loro rientro da un congedo parentale**, con iniziative di intervento mirato, individuando uno strumento per rilevare metodologicamente e sistematicamente anche i bisogni di conciliazione;
  - d) **ricomprendere in modo esplicito nel computo delle ore lavorate per il riconoscimento del premio di produttività anche l'astensione obbligatoria e facoltativa per paternità, come già riconosciuto in caso di maternità.**

## 6.6 CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

1. Per rispondere in maniera efficace alle esigenze di *work-life balance*, come evidenziato al paragrafo 3, la CSEA utilizza strutturalmente forme flessibili di lavoro, che rendono più facile coniugare l'attività professionale con le responsabilità familiari.
2. **L'Ente utilizza strutturalmente il lavoro agile come modalità di svolgimento dell'attività lavorativa riconosciuta a tutti i lavoratori**, prevedendo, altresì, come condizione di favore, la possibilità di usufruire di quattro settimane di *smart working* consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri entro il compimento del primo anno di vita del bambino o, nei casi di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore.

3. Alla luce di quanto sopra premesso, al fine di migliorare l'attuale assetto organizzativo di conciliazione vita-lavoro, la CSEA si impegna a:
  - a) **rinnovare l'Accordo Quadro *Smart Working*, verificando i termini di *work-life balance* ivi previsti;**
  - b) **organizzare incontri informativi sul lavoro agile, in occasione del rinnovo dell'Accordo sopra menzionato;**
  - c) **prediligere l'erogazione dei corsi di formazione in modalità da remoto e in fasce orarie coincidenti con il normale orario lavorativo;**
  - d) **adottare le misure necessarie affinché, ove possibile, ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza, vi sia la contestuale possibilità di parteciparvi anche in videoconferenza, attraverso l'inserimento, per impostazione predefinita, di collegamenti;**
  - e) **valutare e monitorare l'impatto degli interventi attuati sul benessere lavorativo, anche attraverso la somministrazione della *survey*.**

#### **6.7 ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO – AZIONI DI CONTRASTO ED ELIMINAZIONE DELLE MOLESTIE**

1. La CSEA orienta le proprie politiche ai valori del rispetto e della tolleranza zero e ha inserito all'interno del Codice Etico un articolo di tutela rubricato "*Divieto di discriminazioni e molestie*", sul cui rispetto vigila il Garante del Codice Etico. Inoltre, è stata disposta una specifica applicazione all'interno del portale *whistleblowing*, che prevede la possibilità di inviare segnalazioni, anche anonime, di eventuali casi di abuso fisico, verbale, digitale.
2. In questa sede, si intendono definire azioni specificatamente rivolte alla prevenzione e alla gestione dei rischi connessi ad ogni forma di molestia sul lavoro, per rafforzare l'impegno della CSEA a garanzia del benessere delle sue risorse e di un ambiente professionale sicuro. A tal fine, la CSEA si impegna a:
  - a) **prevedere, anche in coordinamento con le altre iniziative formative previste dal presente Piano, una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza biennale, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, nei confronti dei/delle dipendenti, inclusa ogni forma di molestia;**
  - b) **prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati da ripetersi periodicamente, assicurando una gestione ed un monitoraggio costanti in un'ottica di miglioramento continuo, integrando nel DVR il riferimento alle molestie e molestie sessuali (ex articolo 26 del Codice delle**

- pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) e prevedendo eventuali azioni di prevenzione e gestione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro;
- c) inserire nella **survey annuale** delle domande specificatamente dedicate al tema delle molestie e molestie sessuali (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto, casi di violenza, etc.).

## **7. SISTEMA DI MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

1. Sulla base del monitoraggio degli indicatori previsti dalle Linee Guida, le cui tempistiche sono definite nel Piano d’Azione, verranno delineati gli obiettivi di miglioramento sulle singole Aree, procedendo, altresì, laddove necessario, anche all’aggiornamento del Piano Strategico.