

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

(GEP – Gender Equality Plan)



Verona 2023

Sommario

INTRODUZIONE	3
L'AZIENDA	3
GLI SCOPI	4
PERCHÉ CREARE UN PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE	5
DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE	6
FOTOGRAFIA DEL PERSONALE	6
AREE DI AZIONE	7
Premessa	7
A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti a livelli lavorativi	9
B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro	9
C. Favorire la conciliazione vita-lavoro	9
D. Cronoprogramma	9

INTRODUZIONE

Nel 1948 Verona usciva provata dalla Seconda Guerra mondiale. Era tempo di preoccuparsi della ricostruzione di una città che sul piano artistico e culturale era già conosciuta in tutto il mondo. Il motore economico di quest'area, con le sue industrie, il commercio, l'agricoltura, l'artigianato doveva prendere avvio. Occorreva strutturare la "città dell'economia", una nuova città non estranea alla precedente, ma integrata nel rispetto delle specifiche funzioni. Nasceva nell'area a Sud del centro storico la ZAI, Zona Agricola Industriale di Verona.

La nascita del Consorzio ZAI parte proprio da queste premesse: un gruppo di uomini appartenenti alla Provincia, Comune e Camera di Commercio di Verona ha avuto l'intuizione nel 1948 di istituire quella che sarà la prima Zona Agricola Industriale d'Italia. L'attività inizia con l'acquisizione dei terreni dagli agricoltori della zona per assegnarli quindi a titolari di imprese di trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli. L'ente consortile procede poi all'urbanizzazione, alla costruzione di raccordi stradali e ferroviari e all'infrastrutturazione delle aree.

L'AZIENDA

Sin dalla sua costituzione nel 1948 il Consorzio ZAI si preoccupa di favorire lo sviluppo dell'economia veronese: come ente istituzionale a base territoriale ha compiti di pianificazione urbanistica e di propulsione allo sviluppo globale del territorio e dell'economia.

Un attento studio della logistica è alla base dei progetti realizzati dal Consorzio a favore delle industrie scaligere che hanno potuto così sfruttare al meglio le vie ferroviarie, stradali, aeree e fluviali. Alla giurisdizione del Consorzio sono state riservate quattro aree del comprensorio veronese: la zona industriale denominata Zai Storica, l'altra zona industriale Zai Due-Bassona, l'area del Quadrante Europa, l'area dell'Innovazione-Marangona. Nel complesso si tratta di un vero e proprio sistema infrastrutturale di 10 milioni di metri quadrati che costituisce un punto di forza economico naturale per la presenza di 1.000 aziende e 40.000 addetti.

GLI SCOPI

Sin dalla sua costituzione il Consorzio ZAI si è preoccupato di favorire lo sviluppo dell'economia veronese: come ente istituzionale a base territoriale ha compiti di pianificazione urbanistica e di propulsione allo sviluppo globale del territorio e dell'economia. Progettualità, lungimiranza e concretezza sono le caratteristiche di questi oltre 75 anni di lavoro del Consorzio Zai, che si affaccia al terzo millennio con la convinzione che il maggior vantaggio di una città e di un territorio sia raggiungibile mediante l'attività di organismi interessati alla ricerca, alla creatività e al cambiamento.

La capacità del Consorzio di anticipare gli scenari futuri si è esplicitata continuamente nel corso degli anni: dagli albori con la prima ZAI d'Italia, fino alla creazione di un interporto, il Quadrante Europa, una vera e propria "città delle merci" altamente specializzata e regolata da sistemi logistici integrati di altissimo livello, dotata anche di una rete telematica perfettamente efficiente su tutto il perimetro, dotazioni che gli consentono di essere il primo in Italia per volumi di traffico combinato di merci, e riconosciuto al vertice tra gli interporti europei.

PERCHÉ CREARE UN PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi avanti per sostenere l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a comprendere le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore dell'uguaglianza. L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata e fatica a riconoscere tale parità, come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima tra i Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE.

Nella convinzione di potere agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, il Consorzio per la Zona Agricolo Industriale di Verona (Consorzio ZAI) è da tempo impegnato sul tema delle pari opportunità.

Molti dei progetti a cui Consorzio ZAI partecipa, anche nella cornice dei programmi quadro dell'Unione Europea, prevedono diverse attività cross-cutting nelle quali i dipendenti coinvolti svolgono un ruolo di rilievo per studiare gli impatti sociali della transizione ecologica che considerano anche la dimensione di genere.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP) ed in generale in futuro tale normativa potrà essere applicata anche agli altri programmi di finanziamento.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, Consorzio ZAI ha redatto il Piano per la Parità di Genere (PPG). Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità del Consorzio, che conduce attività istituzionali, di sviluppo logistico del territorio e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Il Piano è stato presentato al Consiglio Direttivo che lo ha discusso e quindi approvato, con integrazioni, con una specifica delibera, nella seduta del gg.mm.aaa.

Consorzio ZAI ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate nei vari progetti europei di cui è partner, producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi prefissati.

È stato seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative condotte in altri Enti, a livello nazionale e internazionale, una valutazione delle iniziative in corso in Consorzio ZAI e la predisposizione di un format specifico per realizzare il PPG. Sono state, quindi, individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per il Consorzio con le corrispondenti azioni per le quali sono stati identificati i referenti di Consorzio ZAI.

DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che tendono ad influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, nonché impattando sull'organizzazione del lavoro, spesso ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap - le progressioni di carriera e la conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nell'attività lavorativa quotidiana. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività lavorative potrà contribuire a indirizzare e migliorare le scelte e le relative attività quotidiane. In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro. Il tema della violenza di genere è stato trattato prevedendo anche collaborazioni con stakeholder esterni al Consorzio.

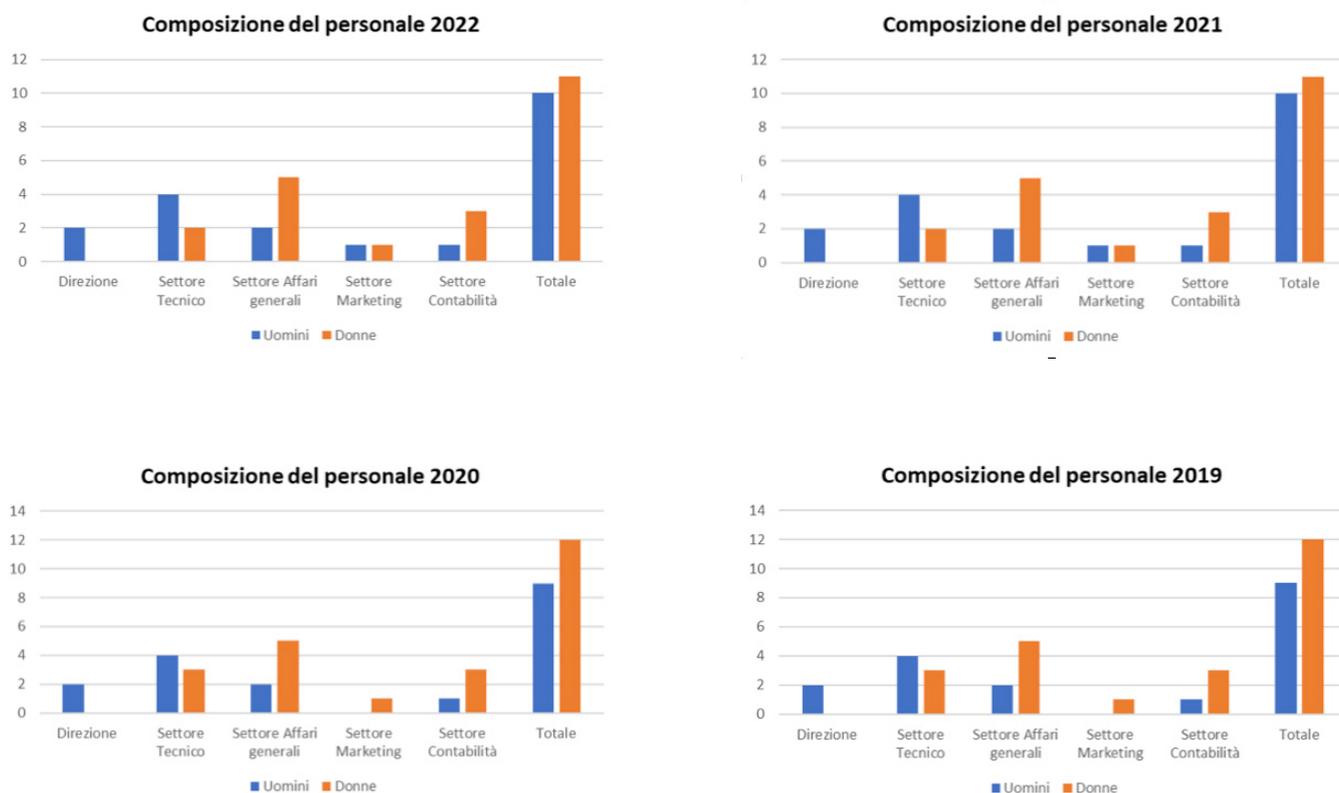
Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle Aree Tematiche individuate, per il quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti di Consorzio ZAI.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

Al momento della rilevazione (2023) l'organico di Consorzio ZAI è composto da 21 dipendenti a tempo indeterminato e determinato dei quali il 52% è costituito da donne.

Questa distribuzione cambia significativamente considerando le cariche apicali, ricoperte da uomini per il 100% nella dirigenza.

Figura 1. Distribuzione per genere del personale di Consorzio Zai negli ultimi 4 anni



AREE DI AZIONE

Premessa

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni. Perseguire l'equilibrio di genere vuol dire rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze che, nella nostra società, sono trasversali: disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale. La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze nei comportamenti degli uomini e delle donne. Tale rappresentazione è un punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per gli uomini e per le donne. Sono ormai consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro.

In ambito lavorativo, l'eterogeneità ed inclusività dei gruppi di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti. I cambiamenti già in atto e la rapida evoluzione nel mercato globale del lavoro e della ricerca non possono che premiare un'organizzazione aperta, inclusiva e orientata a gratificare professionalità e competenza di chi vi opera. Infine, inclusività, uguaglianza e pari opportunità a tutti i livelli sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di un'organizzazione. Come enunciato in precedenza, anche la Comunità Europea, nell'ambito dei Programmi di Ricerca e Innovazione Horizon 2020, supporta lo sviluppo di policy di eguaglianza di genere con il progetto TARGET (Taking A Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation).

La principale critica ai progetti finalizzati ad ottenere l'equilibrio di genere ha riguardato la mancanza di obiettivi ed indicatori chiari, così da lasciare un ampio margine di fraintendimento nel passaggio dalla dimensione teorica alla messa in pratica della strategia progettuale.

I Piani per la parità di genere rappresentano, almeno in parte, la risposta a queste critiche. Questi documenti sono strumenti strategici, operativi e individualizzati che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Nelle loro versioni più efficaci, i Piani per la parità di genere includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici e prevedono la pianificazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le figure coinvolte, per assicurare un'adeguata attuazione del piano.

Nel contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, da tempo la Commissione Europea promuove l'adozione di GEPs e definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per:

- identificare le dimensioni della eventuale discriminazione di genere nell'organizzazione;
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori.

Questi Piani possono quindi essere oggi il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico attraverso:

- l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane nella governance istituzionale;
- la destinazione dei fondi per la ricerca.

Il Piano per la Parità di Genere di Consorzio Zai individua tre macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a medio-lungo termine (4 anni).

A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti a livelli lavorativi

È ormai dimostrato che l'equilibrio di genere porta ad una maggiore obiettività e qualità decisionale e ad una maggiore efficienza operativa. Per favorire l'equilibrio di genere si propone quindi di incrementare la rappresentanza femminile nel Consorzio Zai a parità di competenze;

B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro

Gli obiettivi di questa macro-area si prefiggono di rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e di cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali o di coordinamento.

C. Favorire la conciliazione vita-lavoro

Obiettivo generale di questa macro-area è di rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione professionale, con le esigenze organizzative di una struttura complessa come quella del Consorzio Zai. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative.

D. Cronoprogramma

OBIETTIVO	AZIONE	MISURE	ATTORI	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE
				2023	2024	2025	2026		
A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi	A. Incrementare la rappresentanza femminile nel Consorzio Zai	Assunzione di nuovo personale femminile a parità di competenze (nel rispetto del regolamento delle assunzioni dell'ente)	Risorse umane	X	X	X	X	La Direzione	Incremento del Rapporto F/M nel personale di Consorzio Zai a parità di competenze
B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro	B. Favorire l'avanzamento di carriera rispetto alle pari opportunità	Organizzazione di percorsi di formazione ed altri temi specifici	Risorse umane	X	X	X	X	La Direzione	Giornate di formazione
C. Favorire la conciliazione vita-lavoro	C. Favorire la conciliazione vita-lavoro	Progetto "part-time" (compatibilmente con le necessità dei singoli uffici)	Risorse umane	X	X	X	X	La Direzione	Numero di pomeriggi lavorativi settimanali