ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	08191770018			
Ragione Sociale*	ALTEC SPA			
Sede Legale	**Comune***	TORINO	**Cap***	10100
	Indirizzo*	C.SO MARCHE, 79		
	E-mail	risorse.umane@altecspace.it		
	PEC	risorseumane@pec.altecspace.it		
	Telefono	0117430313		
Occupazione totale al 31/12/2021(II anno del biennio)	**Numero complessivo***	61	**Di cui femmine***	17
Attività economica esercitata*	33.16.00 - Riparazione e manutenzione di aeromobili e di veicoli spaziali			
Note				

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori* METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n)

DIRIGENTI - Aziende Industriali

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati

Aziendale:	**[X] Si**	**[ ] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno biennio)	2	0	18	4	40	10	0	0	60	14	1	1
Entrate	2	0	0	0	7	3	0	0	9	3	1	1
Uscite	0	0	3	0	5	0	0	0	8	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno biennio)	4	0	15	4	42	13	0	0	61	17	2	2

2.Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) :

MF*: 0, **F*:** 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello		Occupazione al 31/12/2021		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
		Dirigenti	4	0	0	0	0	0
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		4	0	0	0	0	0
		Quadri	15	4	2	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		15	4	2	0	0	0
		Impiegati	42	13	2	0	1	1
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		17	4	1	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		22	6	1	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		3	3	0	0	1	1
		Operai	0	0	0	0	0	0
		Apprendisti	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	61	17	4	0	1	1
		di cui Disabili e Cat. Protette	2	2	0	0	1	1
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		1	1	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

METALMECCANICA - Industria	5° Livello		1	1	0	0	1	1

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Contratti a tempo indeterminato	4	0	15	4	42	13	0	0	61	17	2	2
di cui a Part Time	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	8	2	36	10	0	0	44	12	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	4	0	15	4	42	13	0	0	61	17	2	2
di cui Part Time	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	8	2	36	10	0	0	44	12	0	0
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA O IN CONGEDO	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
di cui in congedo di maternità/paternità	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	14	2	0	0	14	2	0	0
ORE LAVORATE	7000	0	28500	7600	79800	24700	0	0	115300	32300	2842	2842
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
ENTRATE	2	0	0	0	7	3	0	0	9	3	1	1
da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	7	3	0	0	7	3	1	1
USCITE	0	0	4	0	4	0	0	0	8	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	4	0	4	0	0	0	8	0	0	0

DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	1	0	4	0	0	0	5	0	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a TP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
numero partecipanti	0	0	0	0	15	4	0	0	15	4	0	0
numero totale ore di formazione	0	0	0	0	300	80	0	0	300	80	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale, misure di conciliazione, inclusività e criteri di progressione

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[ ] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [ ] Fiere del lavoro [ ] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [ ] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [X] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ] Anzianità di servizio [X] Colloquio motivazionale [ ] Titoli acquisiti [ ] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[ ] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [X] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [ ] Bonus nascita [ ] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [ ] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [ ] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[X] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [ ] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [ ] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [ ] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [ ] Attività ricreative e culturali extra lavorative [ ] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[X] Anzianità di servizio [ ] Titoli acquisiti [ ] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
			MF*	F*
		Dirigenti	€ 326.000,00	€ 0,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 326.000,00	€ 0,00
		Quadri	€ 1.089.555,00	€ 227.000,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 1.089.555,00	€ 227.000,00
		Impiegati	€ 1.754.000,00	€ 383.000,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 941.000,00	€ 182.000,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 722.000,00	€ 145.000,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 91.000,00	€ 56.000,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00
		Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		Disabili e cat. protette	€ 36.000,00	€ 36.000,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 36.000,00	€ 36.000,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, indennità, bonus e altro	
			MF*	F*	MF*	F*
		Dirigenti	€ 474.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 474.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Quadri	€ 1.024.837,00	€ 406.400,00	€ 551.961,00	€ 174.400,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 1.024.837,00	€ 406.400,00	€ 551.961,00	€ 174.400,00
		Impiegati	€ 2.272.883,00	€ 616.546,00	€ 629.883,00	€ 160.546,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 1.095.500,00	€ 251.478,00	€ 296.500,00	€ 63.478,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 1.115.183,00	€ 302.868,00	€ 323.183,00	€ 86.868,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 62.200,00	€ 62.200,00	€ 10.200,00	€ 10.200,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Disabili e cat. protette	€ 57.900,00	€ 57.900,00	€ 24.300,00	€ 24.300,00

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 42.300,00	€ 42.300,00	€ 16.350,00	€ 16.350,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 15.600,00	€ 15.600,00	€ 7.950,00	€ 7.950,00

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 58.567,00	€ 12.000,00	€ 77.940,00	€ 14.200,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 136.507,00	€ 26.200,00	€ 3.300,00	€ 3.300,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 386.898,00	€ 145.600,00	€ 442.543,00	€ 115.046,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 829.441,00	€ 260.646,00	€ 17.550,00	€ 17.550,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 41.496,00	€ 10.400,00	€ 99.400,00	€ 28.800,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 140.896,00	€ 39.200,00	€ 3.450,00	€ 3.450,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 65.000,00	€ 6.400,00	€ 10.000,00	€ 2.500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 75.000,00	€ 8.900,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro”:

MBO

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009780 - Ingresso - 27/06/2024 - 16:24

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Tabella 3.1 - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	PROVINCIA	COMUNE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
U.P. 1	TORINO	TORINO	4	0	15	4	42	13	0	0	61	17	2	2

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	08191770018			
Ragione Sociale*	ALTEC SPA			
Sede Legale	**Comune***	TORINO	**Cap***	10100
	Indirizzo*	C.SO MARCHE, 79		
	E-mail	risorse.umane@altecspace.it		
	PEC	risorseumane@pec.altecspace.it		
	Telefono	0117430313		
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	**Numero complessivo***	73	**Di cui femmine***	20
Attività economica esercitata*	33.16.00 - Riparazione e manutenzione di aeromobili e di veicoli spaziali			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

DIRIGENTI - Aziende Industriali

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	**[X] Si**	**[ ] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 1

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	3	0	13	4	45	13	0	0	61	17	3	3
Assunzioni	0	0	2	1	10	2	0	0	12	3	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	2	0	20	7	51	13	0	0	73	20	3	3

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		Occupati al 31/12/2023 M+F*	Occupati al 31/12/2023 F*	PROMOSSI M+F*	PROMOSSI F*	ASSUNTI M+F*	ASSUNTI F*
		Dirigenti	2	0	0	0	0	0
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		2	0	0	0	0	0
		Quadri	20	7	5	2	2	1
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		20	7	5	2	2	1
		Impiegati	51	13	0	0	10	2
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		15	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		32	7	0	0	10	2
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		4	3	0	0	0	0

		Operai	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	73	20	5	2	12	3
		di cui Disabili e Cat. Protette	3	3	1	1	0	0
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		1	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		1	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		1	1	1	1	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	2	0	20	7	51	13	0	0	73	20	3	3
di cui Part Time	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	16	7	49	12	0	0	65	19	3	3
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	2	0	20	7	51	13	0	0	73	20	3	3
di cui Part Time	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	16	7	49	12	0	0	65	19	3	3
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	0	0	2	1	12	4	0	0	14	5	0	0
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	1	1	6	1	0	0	7	2	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	1	1	1	1	0	0	2	2	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	9	2	0	0	9	2	0	0
ORE LAVORATE	3568	0	36106	11176	71451	14983	0	0	111125	26159	4186	4186
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	2258	484	0	0	2258	484	40	40

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore	0	0	5	2	0	0	0	0	5	2	1	1

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	2	0	19	3	47	11	0	0	68	14	3	3
Numero totale ore di formazione	16	0	220	92	356	88	0	0	592	180	36	36

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[ ] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [ ] Fiere del lavoro [ ] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [ ] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [X] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ] Anzianità di servizio [X] Colloquio motivazionale [ ] Titoli acquisiti [ ] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[X] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [X] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [ ] Bonus nascita [ ] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [ ] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [ ] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[X] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [ ] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [ ] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [ ] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [ ] Attività ricreative e culturali extra lavorative [ ] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[X] Anzianità di servizio [ ] Titoli acquisiti [ ] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 381.130,00	€ 0,00
Quadri	€ 1.020.560,00	€ 314.018,00
Impiegati	€ 1.957.077,00	€ 565.377,00
Operai	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette	€ 131.800,00	€ 131.800,00

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 287.230,00	€ 0,00	€ 27.062,00	€ 0,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 287.230,00	€ 0,00	€ 27.062,00	€ 0,00
		Quadri	€ 1.238.835,00	€ 433.592,00	€ 689.289,00	€ 237.765,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 1.238.835,00	€ 433.592,00	€ 689.289,00	€ 237.765,00
		Impiegati	€ 2.266.964,00	€ 543.707,00	€ 833.931,00	€ 236.621,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 119.410,00	€ 85.889,00	€ 102.874,00	€ 81.581,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 1.310.107,00	€ 290.329,00	€ 470.907,00	€ 103.010,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 837.447,00	€ 167.489,00	€ 260.150,00	€ 52.030,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		di cui Disabili e cat. protette	€ 114.338,00	€ 114.338,00	€ 47.556,00	€ 47.556,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 15.751,00	€ 15.751,00	€ 3.002,00	€ 3.002,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 41.818,00	€ 41.818,00	€ 16.307,00	€ 16.307,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 56.769,00	€ 56.769,00	€ 28.247,00	€ 28.247,00

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 8.750,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 8.750,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 557.895,00	€ 195.263,00	€ 657.193,00	€ 193.990,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.215.088,00	€ 389.253,00	€ 35.529,00	€ 35.529,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 62.044,00	€ 18.270,00	€ 122.238,00	€ 30.910,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 184.282,00	€ 49.180,00	€ 6.068,00	€ 6.068,00
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 27.062,00	€ 0,00	€ 69.350,00	€ 24.232,00	€ 14.500,00	€ 2.971,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 110.912,00	€ 27.203,00	€ 3.459,00	€ 3.459,00

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro (es. Benefit Aziendali)”:

MBO

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006254 - Ingresso - 10/04/2025 - 17:43

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#. 1	TORINO	2	0	20	7	51	13	0	0	73	20	3	3

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	00401990585			
Ragione Sociale*	LEONARDO SOCIETÀ PER AZIONI			
Sede Legale	**Comune***	ROMA	**Cap***	00195
	Indirizzo*	PIAZZA MONTE GRAPPA, 4		
	E-mail	LEONARDO@PEC.LEONARDO.COM		
	PEC	LEONARDO@PEC.LEONARDO.COM		
	Telefono	06324731		
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	**Numero complessivo***	31255	**Di cui femmine***	5324
Attività economica esercitata*	30.30.09 - Fabbricazione di aeromobili, di veicoli spaziali e dei relativi dispositivi nca			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

PILOTI COLLAUDATORI

DIRIGENTI - Aziende Industriali

GIORNALISTI

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	**[X] Si**	**[ ] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 59

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	872	115	3591	675	18538	3963	7367	241	30368	4994	1072	316
Assunzioni	74	12	182	41	2167	614	324	13	2747	680	72	29
Cessazioni	109	14	343	62	1075	268	333	6	1860	350	62	5
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	829	113	3469	657	19778	4307	7179	247	31255	5324	1082	340

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		Occupati al 31/12/2023		PROMOSSI		ASSUNTI	
			M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	829	113	3	3	74	12
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		803	113	3	3	74	12
GIORNALISTI	1° Livello		1	0	0	0	0	0
PILOTI COLLAUDATORI	1° Livello		25	0	0	0	0	0
		Quadri	3469	657	37	8	182	41
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		3469	657	37	8	182	41
		Impiegati	19778	4307	619	119	2167	614
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		5784	1211	31	4	272	82

METALMECCANICA - Industria	3° Livello		7449	1647	291	71	560	161
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		4722	1105	161	37	956	284
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		1474	288	86	5	251	62
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		343	54	22	0	127	25
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		3	0	25	2	0	0
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		3	2	3	0	1	0
		Operai	7179	247	287	2	324	13
METALMECCANICA - Industria	9° Livello		1384	12	102	0	27	1
METALMECCANICA - Industria	10° Livello		3363	141	81	2	40	3
METALMECCANICA - Industria	11° Livello		2063	82	104	0	200	9
METALMECCANICA - Industria	12° Livello		73	1	0	0	35	0
METALMECCANICA - Industria	13° Livello		296	11	0	0	22	0
		TOTALE	31255	5324	946	132	2747	680
		di cui Disabili e Cat. Protette	1082	340	31	16	72	29
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		3	1	1	1	2	0
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		43	12	1	1	0	0
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		96	19	0	0	2	1
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		251	86	5	3	23	6
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		259	120	12	9	18	6
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		156	65	3	2	8	4
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		52	21	0	0	2	2
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		1	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	9° Livello		41	1	4	0	8	7
METALMECCANICA - Industria	10° Livello		130	6	3	0	6	3
METALMECCANICA - Industria	11° Livello		35	4	2	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	13° Livello		15	4	0	0	3	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	828	113	3457	655	19631	4257	7027	246	30943	5271	1078	337
di cui Part Time	0	0	15	14	554	506	42	27	611	547	48	38
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	256	28	3070	598	15366	3644	25	0	18717	4270	655	251
Contratti a tempo determinato	1	0	12	2	147	50	152	1	312	53	4	3
di cui Part Time	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	1	0	91	28	0	0	92	28	3	2
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	829	113	3469	657	19778	4307	7179	247	31255	5324	1082	340
di cui Part Time	0	0	15	14	555	507	42	27	612	548	48	38
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	256	28	3071	598	15457	3672	25	0	18809	4298	658	253
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	6	0	71	0	77	0	4	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	9	1	159	53	2031	662	930	39	3129	755	107	32
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	3	1	34	7	453	160	195	25	685	193	11	3
di cui in congedo parentale	0	0	35	24	477	338	152	14	664	376	16	8
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	127	42	398	11	525	53	0	0
ORE LAVORATE	1410520	188569	6030512	1126448	32718250	6563133	11100999	367795	51260281	8245945	1549941	465040
di cui ore di straordinario	275808	39424	2226801	334979	11748548	2074129	1359974	187031	15611131	2635563	55981	11633

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	42	5	150	55	411	122	65	3	668	185	25	9
Promossi a categoria superiore	4	3	90	17	218	11	1	0	313	31	3	2

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	109	14	343	62	1075	268	333	6	1860	350	62	5

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	5	1	7	1	8	0	20	2	0	0
Dimissioni	8	2	66	7	393	73	59	1	526	83	6	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	1	0	17	4	1	0	19	4	0	0
Risoluzione consensuale	4	0	8	1	8	2	0	0	20	3	0	0
Pensionamenti	11	1	95	11	269	50	100	4	475	66	14	2
Prepensionamenti	39	2	77	14	187	65	115	1	418	82	33	3
Altro	47	9	92	28	211	77	51	0	401	114	9	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	27	16	27	0	54	16	11	8
Da Part Time a tempo pieno	0	0	1	1	30	25	0	0	31	26	1	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	1	1	23	18	4	3	28	22	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	612	89	3143	568	17466	3615	6807	202	28028	4474	830	249
Numero totale ore di formazione	11711	2372	63349	11459	459156	85448	263288	8205	797504	107484	12347	3302

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[X] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [X] Fiere del lavoro [X] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [X] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [ ] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ] Anzianità di servizio [X] Colloquio motivazionale [X] Titoli acquisiti [X] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[X] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [X] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [X] Bonus nascita [X] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [X] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [X] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[X] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [X] Servizi di navetta [X] Mobility manager [X] Diversity manager [X] Disability manager [X] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [X] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [X] Attività ricreative e culturali extra lavorative [X] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[X] Anzianità di servizio [X] Titoli acquisiti [X] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 132.769.438,46	€ 14.914.253,30
Quadri	€ 223.769.049,65	€ 44.685.957,52
Impiegati	€ 680.132.640,69	€ 130.716.066,69
Operai	€ 203.764.179,92	€ 5.368.318,41
di cui Disabili e cat. protette	€ 34.351.021,88	€ 8.598.582,35

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 162.478.382,38	€ 16.989.722,20	€ 82.307.609,97	€ 8.410.122,19
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 150.342.524,61	€ 16.989.722,20	€ 76.087.509,86	€ 8.410.122,19
GIORNALISTI	1° Livello		€ 210.254,47	€ 0,00	€ 132.056,08	€ 0,00
PILOTI COLLAUDATORI	1° Livello		€ 11.925.603,30	€ 0,00	€ 6.088.044,03	€ 0,00
		Quadri	€ 273.385.903,05	€ 47.747.636,58	€ 109.664.874,71	€ 18.227.436,96
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 273.385.903,05	€ 47.747.636,58	€ 109.664.874,71	€ 18.227.436,96
		Impiegati	€ 973.177.146,99	€ 194.481.813,60	€ 262.015.731,69	€ 46.925.056,71
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 348.672.559,90	€ 71.795.437,46	€ 98.455.987,69	€ 18.267.584,09
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 373.307.804,62	€ 73.581.512,45	€ 103.810.405,78	€ 18.293.183,79
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 188.545.629,02	€ 38.589.548,23	€ 43.741.339,52	€ 8.049.237,07
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 53.897.106,83	€ 9.253.785,08	€ 13.760.715,98	€ 2.048.229,29
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 8.629.062,58	€ 1.217.208,38	€ 2.205.409,79	€ 259.158,12
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 78.914,04	€ 0,00	€ 27.441,31	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 46.070,00	€ 44.322,00	€ 14.431,62	€ 7.664,35
		Operai	€ 306.815.647,15	€ 8.284.772,09	€ 70.353.947,27	€ 1.822.119,55
METALMECCANICA - Industria	9° Livello		€ 78.186.097,77	€ 506.120,17	€ 14.986.460,56	€ 124.778,15
METALMECCANICA - Industria	10° Livello		€ 144.547.221,60	€ 5.012.321,37	€ 35.533.381,41	€ 1.136.884,19
METALMECCANICA - Industria	11° Livello		€ 71.067.525,82	€ 2.460.581,34	€ 16.639.992,15	€ 516.126,48
METALMECCANICA - Industria	12° Livello		€ 1.347.439,77	€ 16.870,00	€ 246.429,55	€ 5.365,03
METALMECCANICA - Industria	13° Livello		€ 11.667.362,19	€ 288.879,21	€ 2.947.683,60	€ 38.965,70
		di cui Disabili e cat. protette	€ 46.578.602,68	€ 13.845.065,99	€ 11.473.899,41	€ 2.886.550,75
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 558.330,02	€ 77.500,02	€ 205.890,70	€ 49.561,98
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 3.185.835,62	€ 875.309,97	€ 1.361.118,18	€ 372.113,46
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 5.605.714,23	€ 952.046,58	€ 1.449.633,20	€ 264.127,24
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 11.510.268,51	€ 3.701.185,86	€ 3.058.918,55	€ 890.299,64
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 9.988.469,30	€ 4.364.837,45	€ 1.882.351,22	€ 705.949,08

METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 4.950.409,75	€ 1.965.620,52	€ 1.057.529,50	€ 366.274,75
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 836.771,62	€ 329.952,12	€ 175.068,02	€ 70.910,59
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 44.322,00	€ 44.322,00	€ 11.613,09	€ 7.664,35
METALMECCANICA - Industria	9° Livello		€ 2.092.879,92	€ 651.013,23	€ 395.974,90	€ 18.049,07
METALMECCANICA - Industria	10° Livello		€ 5.720.915,69	€ 302.011,45	€ 1.478.659,77	€ 66.505,62
METALMECCANICA - Industria	11° Livello		€ 1.790.317,19	€ 499.283,55	€ 343.717,04	€ 61.763,35
METALMECCANICA - Industria	13° Livello		€ 294.368,83	€ 81.983,24	€ 53.425,24	€ 13.331,62

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 426.149,35	€ 55.018,08	€ 29.956.742,23	€ 3.370.852,91	€ 11.569.800,60	€ 265.933,91	€ 41.952.692,18	€ 3.691.804,90	€ 1.166.854,36	€ 184.831,17
Superminimi individuali	€ 34.223.698,07	€ 4.059.971,77	€ 67.291.925,97	€ 12.212.801,45	€ 109.787.711,90	€ 23.845.872,26	€ 6.072.979,67	€ 564.072,02	€ 217.376.315,61	€ 40.682.717,50	€ 4.255.220,34	€ 1.265.112,49
Premi di produttività	€ 7.773.558,29	€ 401.554,54	€ 15.997.320,18	€ 2.684.164,86	€ 65.975.818,92	€ 12.650.823,81	€ 32.021.387,55	€ 826.790,29	€ 121.768.084,94	€ 16.563.333,50	€ 3.576.028,29	€ 973.278,98
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 40.310.353,61	€ 3.948.595,88	€ 25.949.479,21	€ 3.275.452,57	€ 56.295.458,64	€ 7.057.507,73	€ 20.689.779,45	€ 165.323,33	€ 143.245.070,91	€ 14.446.879,51	€ 2.475.796,42	€ 463.328,11

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro (es. Benefit Aziendali)”:

SUPERMINIMI COLLETTIVI, MBO/TARGET BONUS, SIP, LTI, UNA TANTUM, PATTO DI NON CONCORRENZA, INDENNITA' TURNO, INDENNITA' VOLO, INDENNITA' TRASFERTA, ALTRE INDENNITA', REPERIBILITA', WELFARE, FESTIVITA', ORE VIAGGIO

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#. 1	VARESE	193	12	509	76	4101	881	1472	7	6275	976	207	78
#. 2	LECCE	1	0	5	0	30	5	51	0	87	5	4	2
#. 3	SIENA	0	0	7	1	80	32	3	0	90	33	7	3
#. 4	PISA	5	0	16	1	84	29	4	0	109	30	4	1
#. 5	CATANIA	2	0	13	1	97	15	0	0	112	16	6	3
#. 6	BRESCIA	1	0	10	3	91	18	20	0	122	21	8	1
#. 7	PALERMO	0	0	11	1	113	12	23	0	147	13	5	0
#. 8	CAGLIARI	1	0	6	1	137	13	9	0	153	14	3	0
#. 9	L'AQUILA	1	0	31	2	132	28	0	0	164	30	3	1
#. 10	BENEVENTO	1	0	7	1	56	6	107	0	171	7	11	0
#. 11	CHIETI	2	0	25	3	227	41	0	0	254	44	5	3
#. 12	GORIZIA	8	3	39	2	251	35	4	0	302	40	8	2
#. 13	LIVORNO	11	1	43	8	294	72	29	1	377	82	23	7
#. 14	AREZZO	7	0	24	2	185	22	180	11	396	35	23	3
#. 15	VENEZIA	3	0	23	3	201	18	240	0	467	21	21	1
#. 16	BRINDISI	1	0	9	1	225	26	236	2	471	29	36	11
#. 17	LATINA	1	0	21	6	350	62	158	70	530	138	21	12
#. 18	FROSINONE	6	0	22	1	332	33	433	6	793	40	46	3
#. 19	FOGGIA	2	0	30	6	258	19	538	5	828	30	23	2
#. 20	FIRENZE	22	3	155	25	768	140	28	1	973	169	34	8
#. 21	MILANO	19	1	173	25	747	169	60	31	999	226	25	14
#. 22	NOVARA	3	0	12	1	384	57	641	10	1040	68	33	17
#. 23	LA SPEZIA	22	0	112	21	839	175	205	1	1178	197	66	17
#. 24	TARANTO	6	0	53	12	500	90	782	39	1341	141	23	6
#. 25	GENOVA	62	9	386	62	1294	313	2	0	1744	384	54	18
#. 26	TORINO	71	6	289	44	2299	532	657	6	3316	588	102	53
#. 27	NAPOLI	63	8	325	51	2416	379	1266	53	4070	491	111	13
#. 28	ROMA	314	70	1081	290	3232	1077	28	4	4655	1441	169	60

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

COMUNICAZIONE DI AVVENUTA PRESENTAZIONE RAPPORTO

DATI DELL'AZIENDA DICHIARANTE

Codice Fiscale	00401990585
Ragione Sociale	LEONARDO SOCIETÀ PER AZIONI

SEDE LEGALE

Indirizzo	PIAZZA MONTE GRAPPA, 4
Città	ROMA(RM)
CAP	00195
Nazione	ITALIA
E-mail	LEONARDO@PEC.LEONARDO.COM
PEC	LEONARDO@PEC.LEONARDO.COM
Telefono	06324731

DATI INVIO

Codice comunicazione	20240916153145475	**Data Invio**	16/09/2024 15:37:11
Stato	Inviato		
Inviata da			
Codice Fiscal			

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	00672840550			
Ragione Sociale*	"NEXT INGEGNERIA DEI SISTEMI SOCIETA' PER AZIONI", ANCHE BREVEMENTE DENOMINATA "NEXT S.P.A."			
Sede Legale	**Comune***	ROMA	**Cap***	00155
	Indirizzo*	VIA GIACOMO PERONI, 452		
	E-mail	ufficiodelpersonale@next.it		
	PEC	fap_next@pec.it		
	Telefono	06224541		
Occupazione totale al 31/12/2021(II anno del biennio)	**Numero complessivo***	200	**Di cui femmine***	48
Attività economica esercitata*	62.01.00 - Produzione di software non connesso all'edizione			

Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori* METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n)

DIRIGENTI - Piccola Industria

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati

Aziendale:	**[ ] Si**	**[X] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno biennio)	4	2	38	9	152	37	0	0	194	48	13	3
Entrate	0	0	4	0	36	5	0	0	40	5	0	0
Uscite	0	0	5	0	29	5	0	0	34	5	1	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno biennio)	4	2	37	9	159	37	0	0	200	48	12	3

2.Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) :

MF*: 0, **F*:** 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello		Occupazione al 31/12/2021 MF*	Occupazione al 31/12/2021 F*	PROMOZIONI MF*	PROMOZIONI F*	ASSUNZIONI MF*	ASSUNZIONI F*
		Dirigenti	4	2	0	0	0	0
DIRIGENTI - Piccola Industria	1° Livello		4	2	0	0	0	0
		Quadri	37	9	2	0	2	0
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		37	9	2	0	2	0
		Impiegati	159	37	1	1	36	4
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		44	6	1	1	9	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		56	16	0	0	11	2
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		33	12	0	0	4	1
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		20	2	0	0	9	0
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		3	0	0	0	1	0
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		1	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	9° Livello		2	1	0	0	2	1
		Operai	0	0	0	0	0	0

		Apprendisti	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	200	48	3	1	38	4
		di cui Disabili e Cat. Protette	12	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		3	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		2	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		4	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		1	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		1	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		1	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Contratti a tempo indeterminato	4	2	37	9	155	36	0	0	196	47	12	3
di cui a Part Time	0	0	1	1	8	8	0	0	9	9	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	4	1	0	0	4	1	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	4	2	37	9	159	37	0	0	200	48	12	3
di cui Part Time	0	0	1	1	8	8	0	0	9	9	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA O IN CONGEDO	0	0	3	2	8	6	0	0	11	8	0	0
di cui in congedo di maternità/paternità	0	0	2	1	5	3	0	0	7	4	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	3	2	5	4	0	0	8	6	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	7456	3744	63143	14228	241139	51372	0	0	311738	69344	17745	3557
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
ENTRATE	0	0	4	0	36	5	0	0	40	5	0	0
da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
nuova assunzione	0	0	2	0	36	5	0	0	38	5	0	0
USCITE	0	0	5	0	29	5	0	0	34	5	1	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	5	0	29	5	0	0	34	5	1	0

DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	5	0	29	5	0	0	34	5	1	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a TP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
numero partecipanti	1	0	29	9	131	35	0	0	161	44	5	2
numero totale ore di formazione	6	0	595	204	2852	742	0	0	3453	946	113	23

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale, misure di conciliazione, inclusività e criteri di progressione

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[ ] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [ ] Fiere del lavoro [ ] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [ ] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [ ] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[X] Anzianità di servizio [ ] Colloquio motivazionale [ ] Titoli acquisiti [X] Specifica competenza acquisita [ ] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[ ] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [ ] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [ ] Bonus nascita [ ] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [ ] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [ ] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[ ] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [ ] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [ ] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [ ] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [X] Attività ricreative e culturali extra lavorative [ ] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[X] Anzianità di servizio [X] Titoli acquisiti [ ] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
			MF*	F*
		Dirigenti	€ 322.745,80	€ 71.372,86
DIRIGENTI - Piccola Industria	1° Livello		€ 322.745,80	€ 71.372,86
		Quadri	€ 1.735.934,76	€ 261.471,07
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 1.735.934,76	€ 261.471,07
		Impiegati	€ 4.426.198,76	€ 1.240.078,39
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 78.955,39	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 1.135.156,21	€ 282.846,05
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 1.521.700,29	€ 430.194,60
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 1.573.284,43	€ 507.682,17
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 78.391,30	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	9° Livello		€ 38.711,14	€ 19.355,57
		Operai	€ 0,00	€ 0,00
		Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		Disabili e cat. protette	€ 422.132,40	€ 70.259,15
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 129.729,60	€ 42.197,09
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 78.532,61	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 136.497,66	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 28.062,06	€ 28.062,06
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 27.000,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 22.310,47	€ 0,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, indennità, bonus e altro	
			MF*	F*	MF*	F*
		Dirigenti	€ 287.000,00	€ 138.000,00	€ 169.775,71	€ 29.716,44
DIRIGENTI - Piccola Industria	1° Livello		€ 287.000,00	€ 138.000,00	€ 169.775,71	€ 29.716,44

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

		Quadri	€ 1.181.829,48	€ 283.708,62	€ 435.839,82	€ 72.102,16
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 1.181.829,48	€ 283.708,62	€ 435.839,82	€ 72.102,16
		Impiegati	€ 4.384.855,93	€ 1.029.256,41	€ 580.517,94	€ 82.189,78
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 1.354.564,64	€ 184.713,36	€ 254.701,33	€ 24.341,46
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 1.571.809,20	€ 468.785,20	€ 234.497,89	€ 48.350,09
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 873.917,98	€ 308.441,64	€ 72.921,12	€ 9.045,05
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 479.606,40	€ 47.960,64	€ 17.995,64	€ 453,18
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 44.782,66	€ 0,00	€ 206,70	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 21.463,91	€ 0,00	€ 195,26	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	9° Livello		€ 38.711,14	€ 19.355,57	€ 0,00	€ 0,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

		Disabili e cat. protette	€ 337.590,76	€ 84.802,25	€ 67.286,83	€ 9.686,56
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 94.569,54	€ 31.523,18	€ 29.302,78	€ 8.011,51
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 61.571,12	€ 0,00	€ 15.896,53	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 110.302,40	€ 27.575,60	€ 18.621,98	€ 1.424,41
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 25.703,47	€ 25.703,47	€ 250,64	€ 250,64
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 23.980,32	€ 0,00	€ 3.019,64	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 21.463,91	€ 0,00	€ 195,26	€ 0,00

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 61.315,62	€ 10.583,18	€ 0,00	€ 0,00	€ 61.315,62	€ 10.583,18	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 169.775,71	€ 29.716,44	€ 435.839,82	€ 72.102,16	€ 519.202,32	€ 71.606,60	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.124.817,85	€ 173.425,20	€ 67.286,83	€ 9.686,56
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro”:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Tabella 3.1 - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	PROVINCIA	COMUNE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
U.P. 1	ROMA	ROMA	3	2	35	9	132	35	0	0	170	46	10	3

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

COMUNICAZIONE DI AVVENUTA PRESENTAZIONE RAPPORTO

DATI DELL'AZIENDA DICHIARANTE

Codice Fiscale	00672840550
Ragione Sociale	"NEXT INGEGNERIA DEI SISTEMI SOCIETA' PER AZIONI", ANCHE BREVEMENTE DENOMINATA "NEXT S.P.A."

SEDE LEGALE

Indirizzo	VIA GIACOMO PERONI, 452
Città	ROMA(RM)
CAP	00155
Nazione	ITALIA
E-mail	ufficiodelpersonale@next.it
PEC	fap_next@pec.it
Telefono	06224541

DATI INVIO

Codice comunicazione	20220926114955613	**Data Invio**	29/09/2022 15:33:40
Stato	Inviato		
Inviata da			
Codice Fiscale			

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006568 - Ingresso - 16/05/2024 - 11:06

COMM : 20220926114955613

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	08921330158			
Ragione Sociale*	OHB ITALIA SPA			
Sede Legale	**Comune***	MILANO	**Cap***	20151
	Indirizzo*	VIA GALLARATE 150		
	E-mail	claudia.lamonaca@bgt.it.gt.com		
	PEC	ohb-italia@legalmail.it		
	Telefono	0236573538		
Occupazione totale al 31/12/2021(II anno del biennio)	**Numero complessivo***	197	**Di cui femmine***	39
Attività economica esercitata*	30.30.09 - Fabbricazione di aeromobili, di veicoli spaziali e dei relativi dispositivi nca			
Note				

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n)

DIRIGENTI - Aziende Industriali

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati

Aziendale:	**[X] Si**	**[ ] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno biennio)	6	0	57	5	139	36	0	0	202	41	11	7
Entrate	2	0	8	0	15	1	0	0	25	1	0	0
Uscite	1	0	11	1	18	2	0	0	30	3	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno biennio)	7	0	54	4	136	35	0	0	197	39	11	7

2.Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) :

MF*: 0, **F*:** 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello		Occupazione al 31/12/2021		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
		Dirigenti	7	0	0	0	2	0
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		7	0	0	0	2	0
		Quadri	54	4	0	0	8	0
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		54	4	0	0	8	0
		Impiegati	136	35	8	2	15	1
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		30	10	0	0	3	1
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		50	11	5	1	7	0
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		50	9	3	1	5	0
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		4	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		2	2	0	0	0	0
		Operai	0	0	0	0	0	0
		Apprendisti	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	197	39	8	2	25	1

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

di cui Disabili e Cat. Protette			11	7	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		3	2	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		2	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		1	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		3	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		2	2	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Contratti a tempo indeterminato	7	0	53	4	128	33	0	0	188	37	10	6
di cui a Part Time	0	0	1	1	15	12	0	0	16	13	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	1	0	8	2	0	0	9	2	1	1
di cui a Part Time	0	0	1	0	1	1	0	0	2	1	1	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	7	0	54	4	136	35	0	0	197	39	11	7
di cui Part Time	0	0	2	1	16	13	0	0	18	14	2	2
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA O IN CONGEDO	3	0	18	2	63	19	0	0	84	21	0	0
di cui in congedo di maternità/paternità	0	0	1	0	8	3	0	0	9	3	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	1	0	6	3	0	0	7	3	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	12506	0	79879	6666	175975	36219	0	0	268360	42885	10115	3715
di cui ore di straordinario	0	0	548	8	2580	165	0	0	3128	173	75	22

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
ENTRATE	2	0	6	0	17	1	0	0	25	1	0	0
da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
passaggio da altra categoria	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
nuova assunzione	0	0	6	0	16	1	0	0	22	1	0	0
USCITE	1	0	11	1	18	2	0	0	30	3	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	4	0	2	0	0	0	6	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	1	0	7	1	15	2	0	0	23	3	0	0

DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	1	0	7	1	14	2	0	0	22	3	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Scadenza contratto	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
da tempo pieno a TP	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
numero partecipanti	0	0	23	4	62	21	0	0	85	25	5	4
numero totale ore di formazione	0	0	688	124	2672	1084	0	0	3360	1208	68	48

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale, misure di conciliazione, inclusività e criteri di progressione

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[ ] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [ ] Fiere del lavoro [X] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [ ] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [ ] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ] Anzianità di servizio [X] Colloquio motivazionale [ ] Titoli acquisiti [ ] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[ ] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [X] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [ ] Bonus nascita [ ] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [ ] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [ ] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[X] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [X] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [ ] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [ ] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [ ] Attività ricreative e culturali extra lavorative [ ] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[ ] Anzianità di servizio [ ] Titoli acquisiti [ ] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
			MF*	F*
		Dirigenti	€ 917.088,00	€ 0,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 917.088,00	€ 0,00
		Quadri	€ 2.499.991,00	€ 192.593,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 2.499.991,00	€ 192.593,00
		Impiegati	€ 2.870.375,00	€ 583.297,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 391.177,00	€ 95.622,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 992.069,00	€ 225.409,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 1.461.496,00	€ 262.266,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 25.633,00	€ 0,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00
		Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		Disabili e cat. protette	€ 226.746,00	€ 71.663,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 54.582,00	€ 25.907,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 76.422,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 49.986,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 24.029,00	€ 24.029,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 21.727,00	€ 21.727,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, indennità, bonus e altro	
			MF*	F*	MF*	F*
		Dirigenti	€ 987.572,00	€ 0,00	€ 336.247,00	€ 0,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 987.572,00	€ 0,00	€ 336.247,00	€ 0,00
		Quadri	€ 3.072.801,00	€ 246.688,00	€ 1.284.608,00	€ 101.811,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 3.072.801,00	€ 246.688,00	€ 1.284.608,00	€ 101.811,00
		Impiegati	€ 4.029.751,00	€ 734.350,00	€ 1.073.084,00	€ 166.973,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 670.797,00	€ 190.498,00	€ 120.298,00	€ 30.474,00

METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 1.378.206,00	€ 252.770,00	€ 341.648,00	€ 52.586,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 1.948.481,00	€ 291.082,00	€ 603.242,00	€ 83.913,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 32.267,00	€ 0,00	€ 7.896,00	€ 0,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Disabili e cat. protette	€ 248.516,00	€ 86.767,00	€ 44.210,00	€ 8.340,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 54.723,00	€ 25.091,00	€ 5.025,00	€ 1.924,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 82.728,00	€ 0,00	€ 18.787,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 49.389,00	€ 0,00	€ 13.982,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 44.214,00	€ 44.214,00	€ 5.791,00	€ 5.791,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 17.462,00	€ 17.462,00	€ 625,00	€ 625,00

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 22.898,00	€ 230,00	€ 53.356,00	€ 1.835,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 76.254,00	€ 2.065,00	€ 1.674,00	€ 299,00
Superminimi individuali	€ 317.366,00	€ 0,00	€ 1.230.018,00	€ 99.158,00	€ 942.981,00	€ 153.448,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 2.490.365,00	€ 252.606,00	€ 38.314,00	€ 6.250,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 26.071,00	€ 2.288,00	€ 50.688,00	€ 10.402,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 76.759,00	€ 12.690,00	€ 4.222,00	€ 1.791,00
Altro	€ 18.881,00	€ 0,00	€ 5.621,00	€ 135,00	€ 26.059,00	€ 1.288,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 50.561,00	€ 1.423,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro”:

INDENNITA' SOSTITUTIVE MENSA, PREMI, DIARIE

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0006391 - Ingresso - 14/05/2024 - 12:22

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Tabella 3.1 - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	PROVINCIA	COMUNE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
U.P. 1	MILANO	MILANO	7	0	46	4	108	25	0	0	161	29	8	4

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	08921330158			
Ragione Sociale*	OHB ITALIA SPA			
Sede Legale	**Comune***	MILANO	**Cap***	20151
	Indirizzo*	VIA GALLARATE 150		
	PEC	ohb-italia@legalmail.it		
	Telefono	02380481		
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	**Numero complessivo***	264	**Di cui femmine***	53
Attività economica esercitata*	30.30.09 - Fabbricazione di aeromobili, di veicoli spaziali e dei relativi dispositivi nca			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

DIRIGENTI - Aziende Industriali

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	**[X] Si**	**[ ] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 3

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	6	0	63	5	144	35	0	0	213	40	10	7
Assunzioni	1	0	8	4	55	12	0	0	64	16	3	0
Cessazioni	0	0	3	0	10	3	0	0	13	3	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	7	0	68	9	189	44	0	0	264	53	13	7

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		Occupati al 31/12/2023 M+F*	Occupati al 31/12/2023 F*	PROMOSSI M+F*	PROMOSSI F*	ASSUNTI M+F*	ASSUNTI F*
		Dirigenti	7	0	0	0	1	0
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		7	0	0	0	1	0
		Quadri	68	9	0	0	8	4
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		68	9	0	0	8	4
		Impiegati	189	44	16	2	55	12
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		44	15	1	0	24	8
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		63	13	7	1	13	0
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		74	11	8	1	16	4

METALMECCANICA - Industria	4° Livello		4	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		4	2	0	0	2	0
		Operai	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	264	53	16	2	64	16
		di cui Disabili e Cat. Protette	13	7	1	0	3	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		4	2	1	0	1	0
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		1	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		1	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		3	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		4	2	0	0	2	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	7	0	68	9	177	41	0	0	252	50	12	7
di cui Part Time	0	0	3	2	15	12	0	0	18	14	5	4
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	6	0	60	5	133	33	0	0	199	38	10	7
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	12	3	0	0	12	3	1	0
di cui Part Time	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	1	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	7	0	68	9	189	44	0	0	264	53	13	7
di cui Part Time	0	0	3	2	17	12	0	0	20	14	6	4
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	6	0	60	5	135	33	0	0	201	38	10	7
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	0	0	8	0	33	13	0	0	41	13	6	4
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	2	0	8	1	0	0	10	1	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	1	0	10	7	0	0	11	7	2	2
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	10952	0	119851	13879	289587	58010	0	0	420390	71889	15598	7987
di cui ore di straordinario	0	0	1420	8	7454	487	0	0	8874	495	144	0

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	0	0	3	0	10	3	0	0	13	3	0	0

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	3	0	10	3	0	0	13	3	0	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	4	1	0	0	4	1	0	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	1	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	2	0	34	9	135	27	0	0	171	36	6	3
Numero totale ore di formazione	32	0	455	62	2617	702	0	0	3104	764	30	24

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[X] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [ ] Fiere del lavoro [X] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [ ] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [ ] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ] Anzianità di servizio [ ] Colloquio motivazionale [ ] Titoli acquisiti [X] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[X] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [X] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [ ] Bonus nascita [ ] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [ ] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [ ] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[X] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [X] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [X] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [X] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [X] Attività ricreative e culturali extra lavorative [ ] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[ ] Anzianità di servizio [ ] Titoli acquisiti [X] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 808.403,00	€ 0,00
Quadri	€ 3.815.650,00	€ 292.524,00
Impiegati	€ 5.091.835,00	€ 1.014.741,00
Operai	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette	€ 259.180,00	€ 135.255,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 854.410,00	€ 0,00	€ 280.492,64	€ 0,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 854.410,00	€ 0,00	€ 280.492,64	€ 0,00
		Quadri	€ 4.615.232,00	€ 508.064,00	€ 1.902.806,37	€ 182.513,83
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 4.615.232,00	€ 508.064,00	€ 1.902.806,37	€ 182.513,83
		Impiegati	€ 7.407.107,00	€ 1.381.506,00	€ 1.986.427,37	€ 263.783,13
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 1.251.755,00	€ 397.840,00	€ 222.831,74	€ 57.561,19
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 2.513.885,00	€ 452.381,00	€ 666.372,98	€ 88.675,81
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 3.477.848,00	€ 422.321,00	€ 1.081.765,61	€ 111.131,63
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 100.228,00	€ 62.585,00	€ 14.233,74	€ 5.298,03
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 63.391,00	€ 46.379,00	€ 1.223,30	€ 1.116,47
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		di cui Disabili e cat. protette	€ 326.335,00	€ 146.791,00	€ 44.544,52	€ 9.035,79
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 106.245,00	€ 37.827,00	€ 15.109,22	€ 2.621,29
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 43.753,00	€ 0,00	€ 9.652,68	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 50.361,00	€ 0,00	€ 13.261,29	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 62.585,00	€ 62.585,00	€ 5.298,03	€ 5.298,03
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 63.391,00	€ 46.379,00	€ 1.223,30	€ 1.116,47

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 57.100,00	€ 437,04	€ 173.150,94	€ 8.884,23	€ 0,00	€ 0,00	€ 230.250,94	€ 9.321,27	€ 2.214,20	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 243.321,68	€ 0,00	€ 1.825.334,69	€ 180.606,79	€ 1.757.897,34	€ 251.138,34	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.826.553,71	€ 431.745,13	€ 41.416,24	€ 9.035,79
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 37.170,96	€ 0,00	€ 20.371,68	€ 1.470,00	€ 55.379,09	€ 3.760,56	€ 0,00	€ 0,00	€ 112.921,73	€ 5.230,56	€ 914,08	€ 0,00

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro (es. Benefit Aziendali)":

INDENNITA' SOSTITUTIVE MENSA, PREMI, DIARIE

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#. 1	MILANO	7	0	51	4	149	31	0	0	207	35	10	4

GENDER EQUALITY PLAN 2021-2023



POLITECNICO MILANO 1863

GENDER EQUALITY PLAN POLITECNICO DI MILANO 2021-2023

Preface 2

Section 1: Introduction 5

Section 2: Gender policy and objectives 9

Section 3: Implementation strategies 13

Section 4: Process and pre-requisites 17

Budget and dedicated resources 17

Data collection and monitoring: Politecnico di Milano Gender Budget 19

Training and capacity building 22

Section 5: Objectives and related actions 25

Strategic Plan 2020-2022: one *relevant* KPI 25

Action Plan 26

- Work-life balance and organisational culture 28
- Gender balance in leadership and decision-making 36
- Gender equality in recruitment and career progression 39
- Integration of the gender dimension into research, teaching, and technology transfer 46
- Measures against gender-based violence including sexual harassment 52

PREFACE

The European Institute for Gender Equality (EIGE) defines the Gender Equality Plan as a set of actions aiming at identifying biases, implementing innovative strategies to correct them, setting targets and monitoring indicators. An approach we know quite well at Politecnico di Milano, which has led our gender policies over the last few years.

As a matter of fact, the measures and procedures contained in this document reflect key values that our university has distinctly stated in its Strategic Plan. They show an approach based on different levels of complexity, understanding and determination. They testify the central role of an organization that is not only willing to accept a new paradigm, but works hard to promote it inside and outside its borders. A can-do spirit we are proud of.

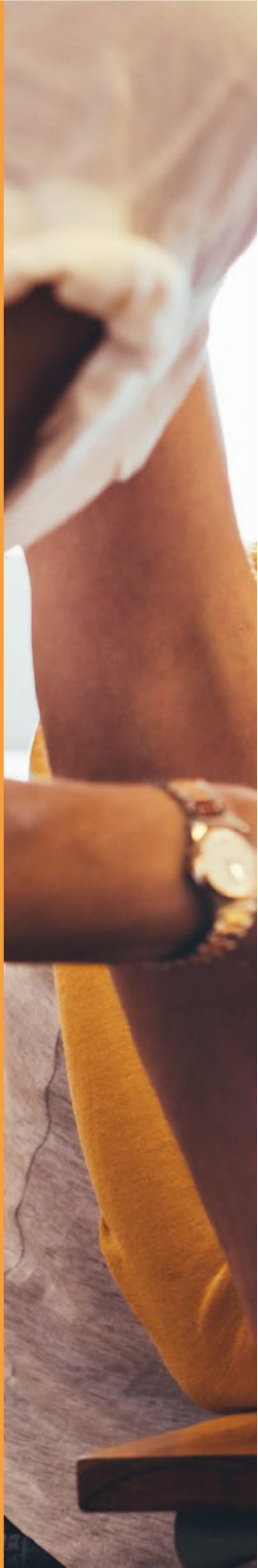
Indeed, the way every organization sets out equality objectives defines its knowledge, sensitivity and commitment on the matter. That is why a gender equality plan is a mixture of goals and procedures. It is an idealistic yet concrete document, inspiring and factual at the same time, which brings about a new meaning to what it really is. Not only a mandatory procedure to access funding, as recently established by the European Commission as well as by the National Recovery and Resilience Plan. Not a bureaucratic process, but, easily enough, a mirror reflecting who we are and who we want to be.

A gender equality plan is an account echoing the values guiding our community, with all the pros and the downsides, the benefits and the obstacles of belonging to a large group of people made of 47,000 students, 1,400 professors and researchers, 1,400 employees in a technical university. Where women are less than 30% when it comes to students and teachers alike. A community that looks ahead, that respects and treats everyone equally. That strives to give everyone the same opportunities. A community that has jointly contributed to this document in a shared effort made of various inputs, proposals and comments, for which we are deeply thankful.

With this belief, we have allocated a specific budget to improve a well-defined line of conduct, doing the best we could to recognize the dignity of every person in work and study, to guarantee equal treatment, to promote initiatives aimed at removing discrimination in training, access to work, orientation and career. We are the first technical university in Italy, among the top twenty in the world in our three domains of study and we know it very well that reputation gives rise to responsibility. It is our duty to be up to the gender equality tasks. To address social and cultural issues that are the signs of our intelligence and the bases of our future.

Donatella Sciuto
Executive Vice Rector

Ferruccio Resta
Rector





SECTION 1: INTRODUCTION

In the past few years the topics of gender equality and equal opportunities, together with the promotion of diversity and inclusion, have grown within Politecnico di Milano (PoliMI) as crosscutting issues both at strategic, political and management level, and as key values in the development of research and innovation. In 2018, the actions and testimonies within these areas, which at that point where starting to grow in terms of attention and relevance, led to a first "call to action" with the launch of **POP – Pari Opportunità Politecniche**[1] *(Politecnico's Equal Opportunities),* a strategic program aimed at providing a study and work environment respectful of all individual diversities. The program was proposed and promoted directly by the Rector and Deputy Rector, and was structured around five strategic lines of action: *gender identity, multiculturalism, sexual orientation, disability* and *psychological wellbeing*.

Today, for each of the five lines, the university is promoting and organising a range of training initiatives and services aimed at creating an inclusive environment that allows students, faculty members and technical-administrative staff to pursue their careers successfully, both inside and outside the university.

A "Phase 2" was launched in more recent times: at the end of 2019 a significant administrative reorganization came along within our Institution, and, on that occasion, a new unit called *Equal Opportunities* (EO) was established to root the administrative procedures related to diversity and inclusion policies and actions.

The new unit oversees a wide range of activities and services: from the organization of psychological support for students' mental health and of the services for students with disabilities and learning difficulties to the realization of gender-targeted actions, work-life balance initiatives, and LGBTQ+ activities. Thus, the EO unit's interests cover all the areas identified in 2018 by POP strategic program. The effort resulted in a structured service, the aim of which is, besides managing activities run directly by it, that of connecting and integrating the different actors working on D&I-related matters at PoliMI. Among these, the Unified Guarantee Committee (CUG), which operates for the promotion of a culture of equality and against discriminations, and is active at PoliMI since 2013[2]. Within its services, it features a Counselling desk for work-related distress providing support on relational and organizational issues to faculty and technical-administrative staff. Furthermore, since 2010 a Confidential Counsellor has been appointed according to Politecnico di Milano's Code for the Safeguarding of Personal Dignity. The Counsellor offers advice to victims of discrimination, mobbing, sexual, moral, and psychological harassment, as established by the European Parliament Resolution A3-0043/94.

The goals of gender equality and equal opportunities are only achievable with a choral effort from the entire university, bridging the gaps that sometime exist between its different populations, i.e., students, faculty and staff. Following the inputs of the Rectoral agenda, the EO unit is also involved in the redaction of official documents in this field, with its members collaborating to the University Gender Budget (described in Section 2) and to the first edition of the Gender Equality Plan - GEP - of Politecnico di Milano.

---

[1] https://www.PoliMi.it/en/the-politecnico/university-projects/polytechnic-equal-opportunities-pop/index.html

[2] The CUG, in accordance with national legislation, issues a Positive Action Plan (updated every three years), to suggest positive actions to be implemented by PoliMI with the aim of fostering equity and equal opportunities for all. See http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2019/04/Piano-Azioni-Positive-2019-21-def.pdf

The GEP that we hereby present responds to a number of solicitations - both internal and external, national and international - and to the need of ensuring a safe, equal, and respectful environment for everyone who is working and studying at PoliMI. The document and its structure closely follow the indications provided by the European Commission[3] and by the European Institution for Gender Equality - EIGE[4], along with the guidelines recently provided at national level by the Commission for gender-related subjects active within the Italian Conference of University Rectors (CRUI)[5].

Within this framework, PoliMI's first GEP presents, in Section 2, the general context of gender policies and objectives, detailing their implementation strategies in Section 3. Further, Section 4 introduces the budget allocated by the university in the area of POP and Equal Opportunities to support these policies, together with the resources made available within other initiatives. Section 4 will also discuss the Gender Budgeting process at PoliMI: in this respect, reference will be made only to some representative data, as the full document (Gender Budget 2021) is available for general consultation[6]. Actions in the area of training and awareness among the community will be also discussed.

The goals and actions of the Plan are described in Section 5, structured in the following main areas, chosen in line with the available guidelines:

- Work-life balance and organisational culture;
- Gender balance in leadership and decision-making;
- Gender equality in recruitment and career progression;
- Integration of the gender dimension into research, teaching, and technology transfer;
- Measures against gender-based violence including sexual harassment.

For each topic, a series of specific data sheets will point out objectives, target groups, actions, performance indicators and responsible entities.

PoliMI's GEP was realized by a dedicated working group, coordinated by prof. **Donatella Sciuto**, Deputy Rector and head of POP, and composed by prof. **Mara Tanelli**, member of POP Steering Committee, and dr. **Silvia Barattieri**, Head of the Equal Opportunities Unit, who also participate in the Gender Budget working group. The document has been submitted for revision and discussion to Department Chairs, to the Deans of the PoliMI Schools, to the president of the Students' Council, to the CUG, and to the Heads of the administrative units, before being presented and approved by the Senate and the Administrative Board of PoliMI on November 22nd and November 30th 2021, respectively.

The GEP working group owes its gratitude to the whole Gender Budget team; their efforts in these past three years have been the pre-requisite for the publication of PoliMI's first GEP. We acknowledge them all here:

Cristina Masella	*Rector's Delegate for Budget and Management Control*
Cristina Rossi-Lamastra	*Professor at the Department of Management Engineering and member of POP Steering Committee*
Alessandra Moroni	*Head of HR and Organizational Development*
Paola Carlucci	*Planning, Control & Analysis Unit*
Carlo Lizzari	*Planning, Control & Analysis Unit*
Paola Barzaghi	*Professional Development Unit*

[3] https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

[4] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep

[5] Addendum: the gender budget process and the EU guidelines on Gender Equality Plans https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html

[6] https://www.polimi.it/il-politecnico/chi-siamo/bilancio-di-genere/





SECTION 2: GENDER POLICY AND OBJECTIVES

Before detailing the concrete and specific actions that Politecnico di Milano is planning to undertake in the next few years to foster gender equality, it is important to point out its overall view on gender policy and the related main objectives. These, in fact, constitute the ultimate goals that we aim at pursuing over time, by means of the specific actions that will enact the changes needed to reach them.

Individual inclusion, equity and the preservation of the dignity of all individuals are milestones of PoliMI cultural heritage, and find a central place in the University's Statute. In particular, Article 3 of the statute affirms that Politecnico di Milano *"recognizes the dignity of every person in work and study, guaranteeing equal treatment, and promotes initiatives aimed at removing discrimination in training, access to work, orientation and progression of career"*.

Along the same lines, the University Code for Preservation of Individual Dignity states that PoliMI *"intends to prevent and combat any type of discrimination, both direct and indirect, and therefore any provision, criterion, practice, act, pact or behaviour that produces a prejudicial effect by discriminating against people on grounds of gender, ethnic origin, national, sexual orientation, religion or creed, personal or political beliefs, skills, social conditions and age"*.

So, gender-specific measures are to be understood within this realm of broader inclusion objectives, and are considered to strengthen the gender dimension, where it is deemed necessary to accelerate reaching equal participation of men and women in all roles and activities of our university.
We believe, in fact, that notwithstanding the aforementioned attention to all diversity variables in the preservation of rights and in the contrast to any form of discrimination, it is important to recognize to gender equality a predominant role in our society, as it impacts on a strong majority, and as it can be a strong and powerful lever to amplify the fruitfulness of other diversity-sustainment measures.
Moreover, the gender social dimension is of particular relevance in a STEM (Science, Engineering, Technology and Mathematics) university, as increasing female participation to STEM studies and to STEM careers is key for a sustainable development of our society.

Finally, these equality goals are aligned with those of the European Union, whose program Horizon Europe has the following gender-relevant operational objective[7]:

- to strengthen the gender dimension across the Specific Program.

Also, at the level of implementation and programming of Horizon Europe itself, it is noted that "… the implementation of the Specific Program shall be facilitated by a multiannual Strategic Plan of R&I activities, also promoting consistency between the work programs, EU priorities and national priorities… The Commission shall adopt the Strategic Plan by means of an implementing act… This Implementing Act shall contain the following elements, relating to the period covered: … specific issues, such as … gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I context."[8]

---

[7] COUNCIL DECISION (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU, Article 2, Pag. 3.

[8] COUNCIL DECISION (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU, Article 6, Pag. 6.

Along these lines, and in accordance also with the aims and purposes of the ERC gender equality plan[9], Politecnico di Milano will work on the following major objectives:

- **Consider and confront structural gender differences**, both in education and research, so that the University can fulfil its mission to support students, faculty and staff, irrespectively of nationality, gender or age;
- **Raise awareness about the Politecnico di Milano's gender policies** with all types of stakeholders;
- **Combat the negative stereotypes of women & STEM** by promoting communication of achievements of girls and women in STEM areas;
- **Improve the gender balance among students, faculty and staff**, promoting concrete actions to foster it at all levels;
- **Raise awareness about the benefits of gender balance** within and outside the university;
- **Value and reward all diversity dimensions** in students, faculty and staff, promoting the inclusion of the LGBTQ+ community, within and outside the university;
- **Identify and mitigate any potential gender bias**, both conscious and unconscious, in all types of processes and decision paths, promoting gender equality in the review/evaluation bodies, and raising awareness of gender-specific aspects in the performance evaluation stages;
- **Monitor possible gender-specific differences in careers** of students, faculty and staff, along the path initiated with the Gender Budget in 2019;
- **Strive for gender balance in all relevant decision-making bodies**, aiming at a minimum participation of the underrepresented gender in the academic governance. In general, the proportional representation of genders in such bodies should be at least equal to that of the population that forms the body itself at the time of its constitution.

[9] ERC Scientific Council Gender equality plan 2021-2027.





SECTION 3: IMPLEMENTATION STRATEGIES

In order to meet the aforementioned gender-related objectives, the following implementation strategies will be pursued; they will guide the design of the specific actions that will be described later in the document.

Female students' participation

Enrolment patterns of women and men will be continuously monitored; measures will be taken to increase the awareness on the importance of extending the female participation in STEM studies and careers by reaching girls, while in schools, and encouraging them to discover PoliMI's degrees and the related STEM career paths.

PoliMI will also work to reach a wider audience among the public to create a broad awareness about its gender equality work and strategy.

MAIN STEPS TO ACHIEVE SUCH OBJECTIVES:

- **Monitor enrolment enrolment rates** of women and men by country and study course;
- **Take active part in gender equality networks** and activities tailored to promote these values in society at large;
- **Include successful researchers of both genders as role models** in communication activities, such as brochures, posters, videos, etc.;
- **Include gender statistics in PoliMI communication strategies**, in order to mention and consider the gender dimension in all general presentations and official documents of PoliMI;
- **Identify both students and faculty ambassadors** in the different Schools of PoliMI and in different research domains to promote orientation activities for girls and women;
- **Create networking moments** for students and faculty to meet and reflect on their experience at PoliMI;
- **Engage media and stakeholders** to join forces in the promotion of gender equality and in the equal representation of genders in panels, conferences and media presence;
- **Engage companies** on the importance of gender diversity in the recruitment process and of performing assessment and mitigation actions on gender pay-gap.

Faculty and staff career monitoring

A gender-fair career evolution is of the utmost importance for PoliMI, so as to ensure that the best talents are recruited both in faculty and staff irrespective of their gender, and are given all the opportunities to develop successful and rewarding career paths. Any potential sources of gender bias in the evaluation processes involved in the career progression will be challenged together with and at the level of the review/evaluation panels.

MAIN STEPS TO ACHIEVE SUCH OBJECTIVES:

- **Revise evaluation criteria** to ensure they are designed to encompass the paths of both women and men in research;
- **Raise awareness about considering the gender dimension** in the design of research projects;
- **Monitor success rates in the different research areas** for women and men and publish gender statistics through the annual Gender Budget;
- **Sensitise all those involved in evaluation committees** of any sort to gender-related issues;
- **Raise awareness about implicit bias** in evaluation processes and career management;
- **Collect and analyse gender data** on PhD students, post docs and other researchers at the early stage of the career;
- **Commonly address gender-related topics during institutional moments** in the university at all levels;
- **Promote gender equity through testimonies** of both faculty and administrative-staff role models, fostering open discussions within the PoliMI community;
- **Analyse long-term effects of the university gender policies** and practice on gender structures in research careers and female representation in the governing bodies of PoliMI.

Fostering a more effective work/life balance

Today, women are still the main bearers of care duties, which substantially increase when children are present in the household and/or elderly members of the family need assistance. The safety net of social welfare services is most often not sufficient to provide the support that women would need to not be excessively affected by these duties in the work life and career. While strongly supporting and promoting a substantial cultural shift to reach gender parity in family care, PoliMI also aims at concretely contributing to improve the current situation with dedicated actions.

MAIN STEPS TO ACHIEVE SUCH OBJECTIVES:

- **Support maternity through financial measures** of child-care services and organization of child-care activities for students, faculty and staff;
- **Support maternity through financial measures for female researchers** in hiring research staff after parental leave, and in strenghtening the developement of their careers;
- **Expand flexible working paradigms** for staff with care duties and family needs;
- **Promote models of inclusive leadership**, and avoid working schedules that penalize those with care duties.


SAN SIRO, NARRAZIONI DI UN QUARTIERE


A Sky of Politecnico Products
RODOTTI POLITECNICI
IN SOCIETÀ VISTI DA
CRONACHE QUOTIDIANE
SICUREZZA

SECTION 4: PROCESS AND PRE-REQUISITES

With such significant objectives in mind, in in the following pages we detail the budget allowance that PoliMI is devoting to gender policies implementation, the current data collection processes to monitor their progress, and the current actions to raise awareness on biases and prejudices.

Budget and dedicated resources

With the launch of POP in 2018, a dedicated annual budget of 300.000 € was allocated by PoliMI for the implementation of actions and strategies supporting the promotion of gender equality, diversity & inclusion. In addition to this financial chapter, and to the budget managed directly by the Equal Opportunities Unit and by the CUG (*see Table 1*), there are a number of resources that are sponsored by different areas of the University and that can be referred to, at large, as **"gender-sensitive costs"** and **"costs to reduce the gender gap"**[10]. This definition was first introduced by the Gender Budget guidelines published by the CRUI dedicated commission in September 2019[11]. Currently, a thorough analysis of all budget items is being implemented within our Institution, with the aim of specifically classifying them within a gender perspective.[12]

TABLE 1: **POP, EO AND CUG**

ACTIVITY	2021	2022	2023	FINANCING BODY
Project POP	300.000	300.000	300.000	PoliMI/Italian Ministry for University and Research
Equal Opportunities Unit - Creches[13]	315.000	315.000	275.000	PoliMI
Equal Opportunities Unit - Summer/Easter camps	40.000	70.000	70.000	PoliMI
Equal Opportunities Unit - PoliPsi	141.100	169.500	169.500	PoliMI
Equal Opportunities Unit - MultiChancePoliTeam	182.000	182.000	182.000	PoliMI/Italian Ministry for University and Research
Equal Opportunities Unit - other initiatives	30.000	30.000	30.000	PoliMI
Unified Guarantee Commitee	15.000	15.000	15.000	PoliMI
Counselling desk for work-related distress	11.000	11.000	11.000	PoliMI
Confidential Counsellor	20.000	20.000	20.000	PoliMI

[10] The document refers to gender sensitive costs when addressing the production of individual services, that is to say used directly by a single person and not by the community at large; costs to reduce the gender gap are, instead, directly connected to or aimed at reducing gender inequality or promote equal opportunities via positive actions.

[11] Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, settembre 2019, Fondazione CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.

[12] https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf; table 2.5 pp. 44-45.

[13] The budget decrease in 2023 is due to the expectation that the organizational costs of the service will go back to their pre-COVID levels, and not to a contraction of the service itself.

Table 2 shows the budget specifically dedicated to the promotion of STEM studies among girls, detailing the scholarship programs available, while *Table 3* indicates the budget devoted to remote-working programs, to foster work-life balance for staff. Finally, *Table 4* details the funds related to gender-specific research programs. With reference to the time-frame considered by this GEP, the tables presented herein provide evidence of the comprehensive budget already allocated up to 2023, and the main *una tantum* funding for 2021, for a total sum of **over 5.400.000 €**. This dedicated budget will also **provide the resources for the design, implementation and monitoring phases of PoliMI's GEP** (namely, POP budget).

TABLE 2: **GENDER BALANCE SCHOLARSHIPS**

ACTIVITY	2021	2022	2023	UNA TANTUM (2021-2022)	FINANCING BODY
Girls@PoliMi	240.000	240.000	240.000		PoliMI/Corporate sponsors
STEM4Future				140.000	PoliMI/Italian Ministry for University and Research

TABLE 3: **SMART AND REMOTE WORKING INITIATIVES**

ACTIVITY	2021	2022	2023	FINANCING BODY
Remote working	200.000	200.000	200.000	PoliMI
Smart working	300.000	300.000	300.000	PoliMI

TABLE 4: **EUROPEAN PROJECTS**

ACTIVITY	2021	2022	2023	UNA TANTUM (2020-2022)	FINANCING BODY
Witech Project - Supporting female entrepreneurship in STEM areas				89.657	Erasmus Plus
Fostwom Project - Fostering Women to STEM MOOCs				48.295	Erasmus Plus

In addition to a relevant economic effort in this area, PoliMI is providing dedicated human resources to pursue the goals of equality, inclusion and wellbeing for all. We mentioned in chapter 1 the organizational decision that brought the university to create a new EO unit in 2020, and this Unit comprises today 9 employees, 8 collaborators and over 20 interns (professionals in their final stage of mandatory training, dedicated to the psychological support of students and PhDs)[14].

Finally, while the Career Service of the university is offering to all female students a growing number of women leadership training seminars and women's mentoring programs in collaboration with partner employers, the entire Corporate Relations area, and especially the Fund-Raising Unit, is increasingly engaging external stakeholders to develop university-industry collaborations in the fields of gender equality and STEM degrees attraction[15].

[14] The costs related to human resources directly involved in these areas (i.e., personnel in force within EO Unit), are not displayed.

[15] https://diversityandinclusion.PoliMi.it/
https://www.careerservice.polimi.it/en-US/Home/Index/

Data collection and monitoring: Politecnico di Milano Gender Budget

First, collect good data: sounds like a PoliMI "motto", but it could not be truer when it comes to developing actions and strategies in the field of inclusion and equal opportunities.

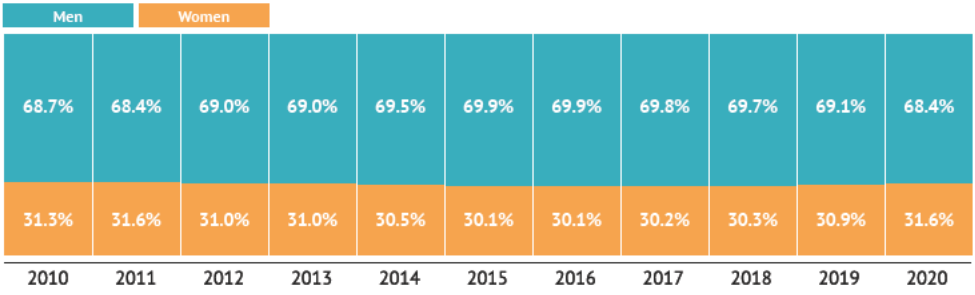
In 2019, Politecnico di Milano published its first Gender Budget[16], gathering in a single document a wide range of data referred to its community - students, faculty and staff – focusing on the gender distribution among these sets of population. Today, we have just published the third edition of the document (2021): throughout these three years the analysis was enriched, the working group enlarged, and the data collected made it possible to observe the presence (or absence) of females at all levels. "Glass ceilings"[17] and "leaky pipelines"[18] appeared - we discovered where, at what stage, and on whom these phenomena are acting - and the University became progressively engaged in monitoring advancements or backlashes in this area. Furthermore, the Gender Budget has always considered a perspective that pairs the monitoring of numerical proportions between males and females with insights on the performance levels, to fully understand a picture that is for sure more complex than it first appears. In addition to the Gender Budget, the CUG issues a yearly report[19], which details, both qualitatively and quantitatively, the specific measures supporting the implementation of its Positive Action Plan.

The development of a Gender Equality Plan is therefore strictly connected to the publication of the annual Gender Budget of PoliMI. The document actually provided us with the first specific framework for reflecting also on financial measures and budget allocations in the area of equal opportunities and for giving account of the positive actions and measures put in place each year. The Gender Budget also details the actors involved at PoliMI in the implementation of equal opportunities, and provides a brief overview of the most significant steps in national and international legislation towards a gender-equal Europe.

A summary of the key findings of the 2021 edition, referred to the 2020 PoliMI population, is presented here below:

- The data show a proportion of female population in the student component of approximately 1/3, with a larger female share (approximately 37%) in the Master of Science (M.Sc.) Degree. This phenomenon of a higher presence of women at the M.Sc. Degree compared to the Bachelor (B.Sc.) is consistent in the three areas of the University (Architecture, Design, Engineering) confirming a prevalence of women at both levels in Architecture and Design; Engineering comprises approximately 23% of female students enrolled in the B.Sc. and 27% in the M.Sc. Degree (*Figures 1, 2* and *3*).

FIGURE 1: **ENROLMENTS BY GENDER AND BY INTAKE – LAUREA TRIENNALE (EQUIVALENT TO B.SC.)**



[16] https://www.PoliMi.it/en/the-politecnico/about-PoliMi/gender-budget/

[17] With this expression, EIGE refers to "Artificial impediments and invisible barriers that militate against women's access to top decision-making and managerial positions in an organisation, whether public or private and in whatever domain".

[18] The leaky pipeline is a metaphor often used to describe the loss of women in STEM areas (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) - and arguably in other fields before reaching senior roles (i.e. full professorship in Academia). https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01297/full

[19] https://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2021/04/CUG_PoliMi_Relazione-2020-con-all.pdf

FIGURE 2: **ENROLMENTS BY GENDER AND BY INTAKE – LAUREA MAGISTRALE (EQUIVALENT TO M.SC.)**

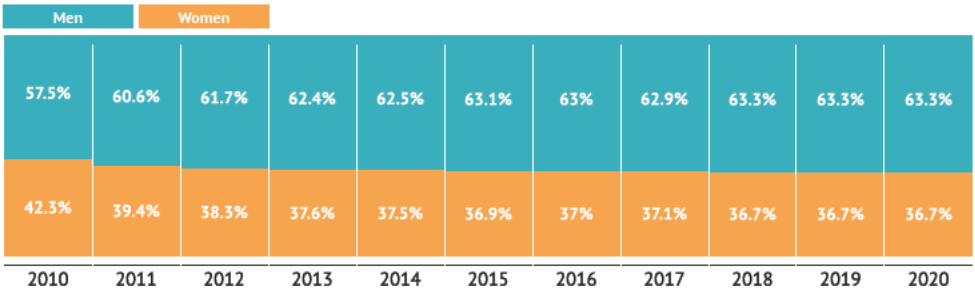
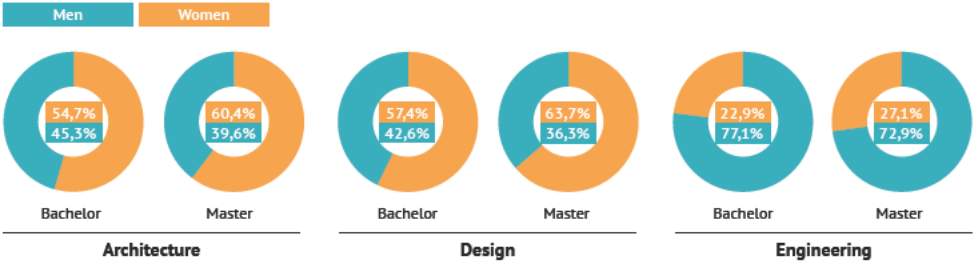


FIGURE 3: **ENROLMENTS BY DISCIPLINARY AREA, COURSE LEVEL AND GENDER – A.Y. 2019-2020**



- The analyses that monitor the entrance into the workforce, referred to 2015 graduates and collected 5 years after graduation[20], unfortunately confirm that the gender pay gap is consistently present in the area of Engineering, at Bachelor, Master and Ph.D. level. Employment rates, on the other hand, are more aligned by gender, while permanent positions tend to go more to men than to women, with the exception of Engineering where the two figures are more aligned (*Tables 1, 2* and *3*).

TABLE 1: **EMPLOYMENT RATE, PERMANENT POSITIONS AND AVERAGE NET SALARY BY GENDER, FOR BACHELOR DEGREE GRADUATES, AT 5 YEARS AFTER GRADUATION.**

BACHELOR GRADUATES 2015 (5 YEARS AFTER GRADUATION)						
	ARCHITECTURE		DESIGN		ENGINEERING	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Occupational rate	94%	96%	94%	96%	100%	99%
% of permanent positions	75%	83%	79%	81%	92%	93%
Average net monthly salary	1.470 €	1.849 €	1.544 €	1.602 €	1.919 €	2.070 €
Sample size	98	141	159	97	74	368

TABLE 2: **EMPLOYMENT RATE, PERMANENT POSITIONS AND AVERAGE NET SALARY BY GENDER, FOR MASTER DEGREE GRADUATES, AT 5 YEARS AFTER GRADUATION.**

ITALIAN M.SC. GRADUATES 2015 (5 YEARS AFTER GRADUATION)						
	ARCHITECTURE		DESIGN		ENGINEERING	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Occupational rate	96%	98%	96%	99%	99%	99%
% of permanent positions	73%	81%	87%	92%	92%	92%
Average net monthly salary	1.652 €	1.883 €	1.754 €	2.020 €	2.037 €	2.237 €
Sample size	277	220	135	77	385	1159

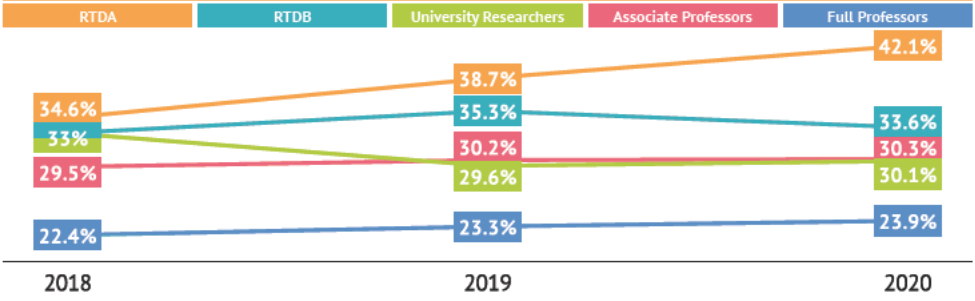
[20] Source: 2021 PoliMI Employment Survey of 2015 Gradatuates. The full report is available online: https://cm.careerservice.polimi.it/en/employment-statistics/

TABLE 3: **EMPLOYMENT RATE, PERMANENT POSITIONS AND AVERAGE NET SALARY BY GENDER, FOR PHD GRADUATES, AT 4/5 YEARS AFTER GRADUATION.**

Ph.D. GRADUATES 2015-2016 (4/5 YEARS AFTER GRADUATION)	ARCHITECTURE		DESIGN		ENGINEERING	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Occupational rate	89%	94%	100%	100%	93%	96%
% of permanent positions	52%	67%	55%	50%	67%	70%
Average net monthly salary	1.673 €	2.052 €	1.950 €	1.850 €	2.124 €	2.374 €
Sample size	45	35	12	5	85	199

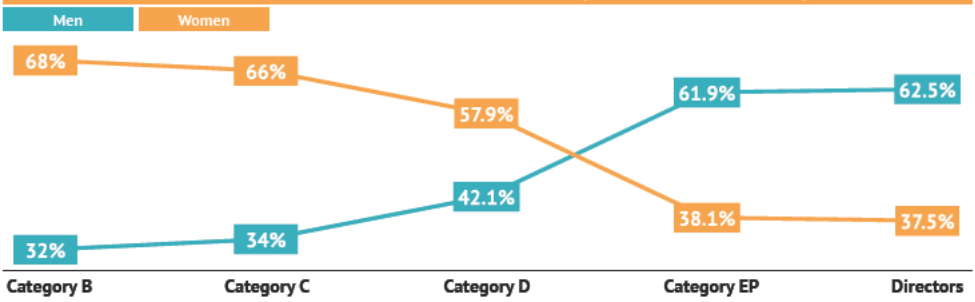
- In the last three years, as can be seen in *Figure 4*, the female representation in all faculty roles has increased (apart from that of permanent researchers, as it is a role no more active in the current legislative framework). The apparent major shift, though, is in the earliest stage of the career, with females in the RTDA position – the most junior and non-tenured faculty role – having moved from 34.6% in 2018 to 42.1% in 2020. Not equally significant is the increase of female representation in the successive role, i.e., that of RTDB – the more advanced assistant professorship role that paves the way to tenure – showing that great attention must be posed to promotions between these roles, which happen in a delicate age-span as far as family creation and maternity is concerned, and sends early warnings of possible leaky-pipeline effects and an incipient glass-ceiling manifestation.

FIGURE 4: **FEMALE FACULTY, BY ROLE, YEAR 2020.**



- The population of the technical-administrative staff is confirmed to have a female majority, with over 60% of women. However, the presence of women shrinks when reaching higher levels of career, dropping to 37.5% among executives (*Figure 5*). There was also a slight loss of female representation in the three-year period 2018-2020 at managerial level, where women went from 41% in 2018 to 38% in 2020.

FIGURE 5: **SHARE OF TECHNICAL-ADMINISTRATIVE STAFF, FOR GENDER AND ROLE, YEAR 2020.**



Training and capacity building

Among the pre-requisites that the European Commission presents as mandatory in the process the definition and implementation of a public GEP[21], training and awareness play a prominent role. As a community of students, staff and faculty members, at PoliMI we bear the responsibility to educate us all on the topics of gender equality and unconscious bias, as the lack of knowledge in these fields, still rather common, could result in unequal treatment and discrimination.

Raising awareness on the importance of equality issues and, furthermore, strengthening a positive attitude towards diversity inside our Institution is therefore a crucial matter, and we do acknowledge this action as a necessary step to be implemented before and during the definition of new strategies for equal opportunities. A significant body of actions has already been launched, as summarized here below, and new activities, currently in the planning phase, will be presented in the next section.

One of the first and most relevant tools implemented by PoliMI in 2017 is the Massive Online Open Course - MOOC ***Embracing Diversity***[22] financed by Erasmus+ project IN2IT *(Internationalization by Innovative Technology)*. The MOOC was designed with the aim of promoting contents that focus on the negative effects of gender biases (in particular in the STEM areas): by carrying out the activities proposed within the MOOC, participants are invited to reflect on their own biases, and to challenge them more and more as the course moves forward. *Embracing Diversity* was among the three finalists selected for the international competition "Airbus GEDC Diversity Award", for the valorisation of diversity in the engineering fields. As of today, the course, free of charge and open for the general public, has been attended by more than 2500 people.

In 2021 PoliMI's faculty, administrative executives and managers were offered a **comprehensive training on Inclusive Leadership**, provided by external professionals: the training path included two introductory sessions (on uncovering stereotypes, the "alpha" perception of reality, bias and inclusive leadership) and was followed by four thematic labs: inclusive service, inclusive smart working, leadership of change and inclusive language. The female students' community, on the other hand, was offered a **dedicated training on empowerment**, which, in the first lesson, specifically dealt with **gender biases and discrimination**. Such training was developed within the active partnership between PoliMI and ValoreD, the leading corporate association in Italy promoting gender balance and fostering an inclusive culture. As of today, PoliMI is the only academic partner of ValoreD.

[21] https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf; p.12.

[22] https://www.pok.PoliMi.it/courses/course-v1:PoliMi+ED101+2017_M5/about





SECTION 5: OBJECTIVES AND RELATED ACTIONS

This Section illustrates the actions proposed to enact the gender policies discussed in Section 2, and in turn, enable PoliMI to reach the objectives presented in Section 3.

Strategic Plan 2020-2022: one relevant KPI

"Underscoring excellence also means supporting equal opportunities and actions designed to cultivate and enhance the value of Politecnico di Milano's community"[23]. With these words, our Institution addressed and highlighted the intended purpose of promoting equality and equal opportunities within its political agenda, as it is written in the 2020-2022 Strategic Plan.

The document sets PoliMI's key goals up to 2022 and the main elements of our program, also outlining the starting points and defining the strong and weak aspects of our university as they appear today in the national and international scene. The plan, in particular, lists a number of key actions in the area of the promotion of equality, as follows:

- Favour and foster equal opportunities (POP Polimi and related strategies), starting from gender policies;
- Underscore the value of diversity and encourage measures that favour inclusion;
- Support financial aid and merit-based scholarships.

These actions are sided by a specifying KPI, which addresses, in particular, the issue of gender gap in PoliMI's study courses. Namely, the indicator aims at a growth of 20% of the study programs that are gender balanced (defined as courses in which the disparity between male and female students enrolled in the course is not larger than 35%).

The actions described in the Strategic Plan have thus become the basis for drafting a number of actions, within the area of gender gap in study courses and gender equality at large, transversal to the different lines of action identified in this GEP and presented in the following pages.

Increasing gender balance in PoliMI's courses represents a challenging and long-term goal indeed. We do realize that the three-year timeframe of the Strategic Plan, and of this GEP, will possibly just allow us to start tackling this issue in an integrated manner at different levels and launch a series of new initiatives. Most likely, we will not be seeing a dramatic overturn in quantitative KPIs and in the female participation in such a short period; nonetheless, it will allow us to set the basis for developing a new variety of more targeted actions and, most importantly, to foster a shared cultural shift.

[23] https://www.PoliMi.it/fileadmin/user_upload/il_Politecnico/piano-strategico/2020_piano_strategico_eng.pdf

Action Plan

The five action lines identified in this GEP, and listed in the following pages, have been determined following our policy implementation principles detailed in Section 2 and the general guidelines provided by the European Commission, which highlight relevant areas of action that should be addressed at large by Universities and Public Entities in the pursue of equal opportunities.

In line with this view and with a systematic approach to equality promotion that shall be developed as one of the Institution's main challenges, PoliMI's GEP sets out the measures that we intend to pursue over the coming years in these areas, detailing targets, actions, indicators and responsible entities for each of them. The measures consider the specificities and peculiarities (scientific and academic, institutional, financial, regional and national) of Politecnico di Milano, thus pursuing new goals in synergy and complementarity with existing services and activities.

Work-life balance and organisational culture

- Post-parental leave budget
- University Creches
- Summer/Easter camps
- On-demand babysitting
- Smart and Remote working
- Gender-inclusive language
- Supporting faculty, students and staff undergoing gender transition
- Strengthening the support services for working students and students with children



Gender balance in leadership and decision-making

- Rector's Delegate for Equal Opportunities, Diversity and Inclusion
- Implicit bias: guidelines and training for recruitment processes
- Promoting and participating in academic networks for sharing best practices established with the GEPs

Gender equality in recruitment and career progression

- Gender mainstreaming and budgeting
- Mentoring and training programs for female students
- Mentoring and training programs for female staff and faculty members
- Consider the gender dimension in career guidance and related events
- Inclusive leadership training for faculty and technical-administrative staff
- Mitigating gender-gap in study courses with dedicated scholarships
- Attraction of female students in the STEM areas, particularly in Engineering

Integration of the gender dimension into research, teaching and technology transfer

- Adding gender and diversity-related dimensions in academic courses
- Promote academic courses on Personality, Team Building, Leadership
- Support the Intercultural Centre for Gender Cultures
- Consider ethics and gender in research
- Support research in gender-aware technology
- Consider the gender dimension in technology-transfer activities

Measures against gender-based violence including sexual harassment

- Communication strategies and campaigns against gender-based violence
- Procedures for managing and monitoring of cases of gender-based violence
- Training on discrimination and gender-based violence
- Establishing Regional/National partnership and protocols

OBJECTIVE	Post-parental leave budget.
DESCRIPTION	Dedicated research budget of 15.000 € assigned to parents when re-entering Academia after parental leave (for mothers and fathers).
TARGET GROUPS	Associate professors, tenured-track researchers.
ACTIONS	Allocating a dedicated una-tantum research budget of 15.000 € to **female** associate professors and tenured-track female researchers (RTDB) when re-entering Academia after maternity leave (as per the Italian national regulations). Allocating a dedicated una-tantum research budget of 15.000 € to **male** associate professors and tenured-track researchers (RTDB) when re-entering Academia after a minimum period of at least one consecutive month of parental leave (as per the Italian national regulations).
INDICATORS	Fulfilment of all submitted requests; Communication strategy to increase requests of male-dedicated budget.
RESPONSIBLE ENTITY	Academic Staff Career Unit; Equal Opportunities Unit.

OBJECTIVE	University Creches.
DESCRIPTION	University Creches open to daughters and sons (3 to 36 months) of PoliMI employees at favourable rates, established according to family income. Full gratuity granted for students, Ph.D.s, and Research Fellows (male and female).
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Extending the offer of the care infrastructure at the University: • developing a new facility in Bovisa Campus; • providing an additional offer in Leonardo Area through the acquisition of reserved accesses in private facilities; • introducing a dedicated offer for students; • additional discounts on standard rates for the entire community in facilities located nearby Milano Campuses and Lecco, Mantova and Piacenza Campuses.
INDICATORS	% of increase in the number of children of employees, Ph.D.s and students looked after in care facilities run by PoliMI or partner entities. Number of extra accesses made available in partner facilities.
RESPONSIBLE ENTITY	Rewarding, Performance Management and Welfare Unit; Equal Opportunities Unit.

OBJECTIVE	Summer/Easter camps.
DESCRIPTION	Summer and Easter camps open to daughters and sons (4 to 13 years) of employees, students, Ph.Ds, and Research Fellows at favourable rates.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Extending the offer of the camps infrastructure at the University: • identifying a new facility in Bovisa Campus; • introducing sport activities in Bovisa Campus; • increasing sport activities in Leonardo Campus; • providing additional financial support, so as to lower the weekly fee for children of employees, students, researchers and Ph.Ds.
INDICATORS	An increase in the number of children of employees, Ph.Ds and students attending Summer and Easter Camps at Politecnico.
RESPONSIBLE ENTITY	Rewarding, Performance management and Welfare Unit; Equal Opportunities Unit.

OBJECTIVE	On-demand babysitting.
DESCRIPTION	A solution that supports a more favourable combination of study, work and family life, based on on-demand requests and needs, by providing dedicated babysitting/day-care services.
TARGET GROUPS	Technical-administrative staff; faculty.
ACTIONS	Developing a plan to establish an on-demand care points for children: • at home, via specific partnerships of PoliMI with private entities; • in surrounding areas of the Bovisa and Leonardo Campuses, open during school hours and upon reservation.
INDICATORS	Number of granted annual vouchers for employees to request an on-demand babysitting service at home. Identification of partners and locations for activating daily care points.
RESPONSIBLE ENTITY	Rewarding, Performance management and Welfare Unit; Equal Opportunities Unit.

OBJECTIVE	Smart and Remote working.
DESCRIPTION	PoliMI promotes constant reflection on its mission, role and contribution to society with the ambition of pursuing social, economic and environmental sustainability. In the general framework of the effectiveness, efficiency and economy of the administrative action, PoliMI will support use of the smart and remote working method with the following purposes: • promoting human resource management models aimed at improving results and enhancing individual skills; • spreading the digital culture and developing the skills necessary for a balanced and effective use of new tools; • strengthening welfare measures and attractiveness of talents by promoting balance of life and work times, functional to the improvement of individual and organizational well-being; • remodelling and rationalizing the distribution of work spaces within the structures; • promoting sustainable mobility.
TARGET GROUPS	Technical-administrative staff.
ACTIONS	Defining a policy for smart and remote work. Formulating and implementing a dedicated POLA (Organizational plan of smart and remote work). Formulating regulations for smart and remote work. Establishing smart and remote work agreements. Defining a Learning Plan for smart and remote work.
INDICATORS	Performance monitoring. Organizational climate survey. Introduction of behavioural guidelines for smart and remote work. Revision of related documents (e.g. regulations for agile work).
RESPONSIBLE ENTITY	Rector; Vice-Rector; General Directorate; HR & Organizational Division; Divisions; Departments.

OBJECTIVE	Gender-inclusive language.
DESCRIPTION	The action has the aim of introducing a gender-sensitive perspective in communication tools and university regulations, as to support the use and diffusion of a gender-neutral language in formal and informal documents and communications.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Formulating and implementing guidelines and recommendations concerning non-discriminatory language. Presenting the results of the analysis of the existing documents to share inclusive language principles for both written and spoken language.
INDICATORS	Introduction of the developed guidelines at university level; publication on the website; distribution to administrative units and faculty at large. Revision of documents non-compliant with the guidelines.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector; Vice-Rector; General Directorate; General Affairs and Institutional Legislation Unit; Equal Opportunities Unit; Tools and Content Management Unit, Schools, Departments, CUG.

OBJECTIVE	Supporting faculty, students and staff undergoing gender transition.
DESCRIPTION	Establish specific protocols to enable the use of an alias for faculty, students and staff undergoing gender transition.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Redaction of the dedicated protocols for enabling the use of alias for faculty and technical-administrative staff undergoing gender transition. Review of the existing protocol that enables the use of alias for students undergoing gender transition.
INDICATORS	Formal approval of the new protocols for students, faculty and technical-administrative staff. Implementing a dedicated operative procedure for the application of the protocols. Follow-up and monitoring of cases. Communication strategies for publicizing the service.
RESPONSIBLE ENTITY	Director General; General Affairs and Institutional Legislation Unit; Rewarding, Performance Management and Welfare Unit; Students Affairs Unit; Identity Management Unit; Equal Opportunities Unit; CUG.

OBJECTIVE	Strengthening the support services for working students and students with children.
DESCRIPTION	Provide working students and students with children with dedicated support services and study plans to better plan their academic career (leveraging the experience of the dual-career project put in place for students who are professional sport athletes).
TARGET GROUPS	Students.
ACTIONS	Enable working students and students with children to access dedicated study plans and class/exams organization, also granting them access to ad-hoc tutors.
INDICATORS	Redaction and formal approval of the dedicated protocols. Implementations of a dedicated operative procedure for the application of the protocols. Follow-up and monitoring of cases. Communication strategies for publicizing the service.
RESPONSIBLE ENTITY	General Affairs and Institutional Legislation Unit; Students Affairs Unit; Schools.

OBJECTIVE	Rector's delegate for Equal Opportunities, Diversity and Inclusion.
DESCRIPTION	Appoint a dedicated position for strengthening the governance for Equal Opportunities, monitoring the action plan, integrate EO and D&I objectives at strategic and political level and act as both internal and external reference on these matters.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Appoint a Rector's delegate for Equal Opportunities, Diversity and Inclusion.
INDICATORS	Appointment of Rector's Delegate for Equal Opportunities, Diversity and Inclusion (expected in 2023).
RESPONSIBLE ENTITY	Rector; Vice-Rector.

OBJECTIVE	Implicit bias: guidelines and training for recruitment processes.
DESCRIPTION	The aim is to develop a set of guidelines and training sessions dedicated to the topic of implicit bias in the hiring process of students, PhDs, researchers, professors and technical-administrative staff, so as to prevent the diffusion of discriminatory practices in the hiring phase.
TARGET GROUPS	Faculty; technical-administrative staff.
ACTIONS	Developing guidelines to support chairpersons and members of appointed committees for recruitment and examination processes.
INDICATORS	Distribution of guidelines to all faculty and administrative staff members; implementation of dedicated compulsory training courses on unconscious bias.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector; Vice-Rector; General Directorate; Academic Staff Career Unit; Equal Opportunities Unit; CUG; Schools, Departments.

OBJECTIVE	Promoting and participating in academic networks for sharing best practices established with the GEPs.
DESCRIPTION	Promote the discussion of the best practices in gender-related activities both within the existing academic networks to which PoliMI belongs at national and international level, and to potential new associations of universities to share the best practices gathered in the redaction and implementation of the GEPs.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Participate in joint meetings to discuss and compare gender policies and best practices. Organize and participate in gender-related events at national and international level. Encourage the sharing of gender-related best practices in the already established academic networks to which PoliMI belongs.
INDICATORS	Number of participated events. Number of organized events. Communication material.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector's delegate for Equal Opportunities; Equal Opportunities Unit, CUG.

OBJECTIVE	Gender mainstreaming and budgeting.
DESCRIPTION	Promoting the introduction of a gender perspective in all future policies and strategies of Politecnico di Milano. Gathering annual data and statistics on the share of women and men (students, Ph.D.s, faculty, staff,) and their career paths at PoliMI. Introducing a gender sensitive approach in all financial budgeting actions.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Introducing gender-sensitive relevant KPIs in the strategic planning. Reviewing annually the Gender Budgeting strategy, in order to identify key areas to be addressed. Plan for reviewing and implementing a gender-sensitive financing model.
INDICATORS	Publication of Annual Gender Budgeting. Review of the Financial Budget with a gender sensitive perspective. Annual outreach event on gender budgeting publication (internal + external diffusion).
RESPONSIBLE ENTITY	Rector; Vice-Rector; Rector's Delegate for Budget; General Directorate; Gender Budgeting dedicated work group; Planning, Control and Analysis Unit; Equal Opportunities Unit; Career Service; Professional Development Unit; Schools; Departments.

OBJECTIVE	Mentoring and training programs for female students.
DESCRIPTION	Seminars and training aimed at empowering PoliMI female students through self-awareness tools and competences, communication skills, thus enriching their scientific academic path and supporting their personal growth.
TARGET GROUPS	Female students of all areas and levels (Architecture, Engineering, Design; Bachelor and Master Level, Ph.D.).
ACTIONS	Implementing dedicated sessions of training and mentoring with external partners and experts for female students and doctoral candidates, developing knowledge about unconscious bias, discrimination phenomena, self-awareness and consciousness, negotiation, public speaking. Periodic networking sessions.
INDICATORS	At least 2 courses per year to Bachelor level female students of all areas (Architecture, Design, Engineering). At least 2 courses per year to Master level female students and PhD Candidates of all areas (Architecture, Design, Engineering). Number of female students participating to dedicated seminars and mentoring programs.
RESPONSIBLE ENTITY	Equal Opportunities Unit; Career Service; Community Life and Merchandising Unit.

OBJECTIVE	Mentoring and training programs for female staff and faculty members.
DESCRIPTION	The activity is aimed at supporting career and personal development, through networking, mentoring, training and coaching programs.
TARGET GROUPS	Female professors and researchers; technical-administrative female staff.
ACTIONS	Seminars and training sessions aimed at empowering PoliMI female staff and faculty; lunch events.
INDICATORS	At least 1 course per year designed for faculty members; At least 1 course per year designed for technical-administrative staff.
RESPONSIBLE ENTITY	Equal Opportunities Unit; Professional Development Unit; METID.

OBJECTIVE	Consider the gender dimension in career guidance and related events.
DESCRIPTION	The activity is aimed at monitoring and ensuring gender balance in events with corporate representatives.
TARGET GROUPS	Students; Ph.D. candidates.
ACTIONS	Monitor and ensure that role-models and external corporate representatives who interact with students for career guidance events are balanced with respect to gender and other diversity-related dimensions.
INDICATORS	Gender balance in corporate representatives participating in PoliMI events.
RESPONSIBLE ENTITY	Career Service; Strategic Research Agreements and Corporate Relations Unit.

OBJECTIVE	Inclusive leadership training for faculty and technical-administrative staff.
DESCRIPTION	Training sessions designed to provide awareness on equality and diversity issues, inclusiveness, and bias.
TARGET GROUPS	Technical-administrative staff; faculty.
ACTIONS	Delivering special training courses for administrative staff and faculty, aimed at improving their understanding of diversity and equality issues as well as communication skills within this area of knowledge.
INDICATORS	One course session per year, dedicated to faculty and staff.
RESPONSIBLE ENTITY	Equal Opportunities Unit; Professional Development Unit; METID.

OBJECTIVE	Mitigating gender-gap in study courses with dedicated scholarships.
DESCRIPTION	Dedicated financial support and additional measures for girls enrolling in male-segregated engineering courses at Bachelor Level.
TARGET GROUPS	High school female students (4th, 5th year).
ACTIONS	Planning and implementing annual scholarships dedicated to girls who select specific engineering courses at Bachelor level, based on merit, family income, origin. In addition to an annual scholarship, the measure should also include free accommodation in one of PoliMI residences, and tax exemption. The scholarship will be granted for 3 years, subject to specific credit acquisition. Involvement of partner companies in the promotion of this measure.
INDICATORS	Number of scholarships per year > 15. Number of scholarships offered by partner companies.
RESPONSIBLE ENTITY	Students Recruitment Unit; Financial Aid Unit; Fundraising and Alumni Unit.

OBJECTIVE	Attraction of female students in the STEM Area, particularly in Engineering.
DESCRIPTION	Orientation strategies aimed specifically at attracting prospective female students in STEM disciplines, in particular the Engineering study courses that have a lower share of female students enrolled.
TARGET GROUPS	Secondary-school female students.
ACTIONS	Developing a communication strategy providing a non-stereotyped and positive perception of the Engineering disciplines to young girls and women. Implementing orientation events and cooperation projects with high schools, middle schools, elementary schools. Organizing summer schools/other courses on STEM subjects for high school classes supporting female participation.
INDICATORS	Communication strategy planned and implemented; Monthly orientation events in high schools; Annual online courses for high-school students; Annual summer schools on site.
RESPONSIBLE ENTITY	Students Recruitment Unit; Equal Opportunities Unit; School of Civil, Environmental and Land Management Engineering, School of Industrial and Information Engineering; Departments.

OBJECTIVE	Adding gender and diversity-related dimensions in academic courses.
DESCRIPTION	Integrating the gender and other diversity-related dimensions in teaching contents, delivered in M.Sc. courses and at Doctoral level, working also in collaboration with META (Interdisciplinary PoliMI network of reserachers for Social Sciences and Humanities for Science and Technology), so as to foster interdisciplinary experiences paring teachers with expertise in technical subjects and humanities and social sciences.
TARGET GROUPS	M.Sc. Students and Ph.D. Candidates.
ACTIONS	Design and offer both at M.Sc. and Ph.D. level courses on transversal skills that present students gender-related issues along with other sensitive diversity dimensions, bridging humanities and technical contents.
INDICATORS	Number of courses. Number of attendees.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector's Delegate for Teaching; Ph.D. School; PoliMI Schools, META.

OBJECTIVE	Promote Academic courses on Personality, Team Building, Leadership.
DESCRIPTION	Supporting personal growth by promoting soft skills training in the teaching contents delivered within PoliMI educational offer at extra-curricular level.
TARGET GROUPS	Students.
ACTIONS	Developing and delivering courses, as part of the extra-curricular academic offer, that support individuals in their personal growth and promote equal opportunities by presenting contents on self-awareness, team-building and leadership.
INDICATORS	Number of attendees.
RESPONSIBLE ENTITY	Faculty; Schools and Departments.

OBJECTIVE	Support the Interuniversity Centre for Gender Cultures.
DESCRIPTION	Strengthening the collaboration among Milan-based universities partners of the Centre, focusing on joint actions for addressing the gender dimension into research and teaching content.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	The participation of Politecnico to the research and educational activities promoted by the Center is aimed at further integrating the gender dimension in teaching contents delivered within the educational offer of PoliMI, with specific reference to its technical nature.
INDICATORS	Increasing the gender dimension in research publications and courses.
RESPONSIBLE ENTITY	Center's Delegate; Departments; Schools.

OBJECTIVE	Consider ethics and gender in Research.
DESCRIPTION	Fostering a gender-responsive and ethical-aware research, with multidisciplinary collaborations.
TARGET GROUPS	Students and faculty.
ACTIONS	Foster the integration of ethical, gender and diversity-dimensions in the research areas of interest for PoliMI.
INDICATORS	Funded projects with ethical and diversity-oriented contents. B.Sc. and M.Sc. theses with ethical and diversity-oriented contents. Published papers with ethical and diversity-oriented contents.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector's delegate for research.

OBJECTIVE	Support research in gender-aware technology.
DESCRIPTION	Encourage and promote the inclusion of the gender dimension in all stages of design and deployment of technology solutions.
TARGET GROUPS	Faculty; Ph.D.s.
ACTIONS	Support of interdisciplinary research activities that have a gender lens in their research. Support of interdisciplinary Ph.D. thesis on gender-related issues in Design, Architecture and Engineering.
INDICATORS	Amount of funding to gender-oriented research. Number of gender-related published papers. Number of gender-related Ph.D. thesis.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector; Rector's delegate for research; Department Directors.

OBJECTIVE	Consider the gender dimension in the technology-transfer activities.
DESCRIPTION	Encourage and promote the inclusion of the gender dimension in the technology-transfer activities, also to promote female entrepreneurship.
TARGET GROUPS	Faculty; Ph.D.s; students.
ACTIONS	Include the gender dimension in the evaluation of business ideas for access to internal grants. Include the gender dimension in the evaluation start-ups. Monitor the gender dimension in the creation of IP through trademarks and patents.
INDICATORS	Amount of funding granted to business ideas and start-ups with female-participated teams. Number of start-ups with female-participated teams. Number of spin-offs with female-participated teams. Number of female inventors of patents/trademarks.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector's delegate for technology-transfer; Technology Transfer Office.

OBJECTIVE	Communication strategies and campaigns against gender-based violence.
DESCRIPTION	Increasing awareness and developing knowledge about gender-based violence and sexual harassment phenomena.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Promotion of knowledge about gender-based violence; distributing information about existing procedures and PoliMI dedicated services for reporting of cases; connection with local entities (if appropriate).
INDICATORS	Organising a "Week of Awareness" campaign aimed at encouraging prevention of discriminatory acts. Annual Event (November 25th). Communication plan (designed and implemented) for informing about existing procedures.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector's Delegate for Psychological Discomfort; Equal Opportunities Unit; Academic Ombudswoman; CUG, Confidential Counsellor.

OBJECTIVE	Procedures for managing and monitoring of cases of gender-based violence.
DESCRIPTION	Monitoring and managing of on-site discrimination, stalking and harassment cases; providing psychological support and coordination with local entities.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Monitoring and analysis of reported cases via dedicated email address and/or dedicated on-site service/Confidential Counsellor; Carrying out internal proceedings and issuing opinions with respect to the reported cases; Mediation with local entities; Psychological support of victims and perpetrators.
INDICATORS	Daily monitoring of complaints and reported cases; follow-up of reported cases; Annual data collection.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector's Delegate for Psychological Discomfort; Equal Opportunities Unit; Academic Ombudswoman, CUG, Confidential Counsellor.

OBJECTIVE	Training on discrimination and gender-based violence.
DESCRIPTION	Ensuring a safe and healthy environment for all by raising awareness and knowledge on gender-based discrimination and violence.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Implementing training sessions and additional tools to raise awareness on discrimination, gender-based violence, harassment and sexual harassment, enhancing skills for the recognition of these phenomena and on how to respond to them.
INDICATORS	Training sessions for target audience: male and female staff and Faculty; students and Ph.Ds. Online tools; workshops.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector's Delegate for Psychological Discomfort; Equal Opportunities Unit; Professional Development Unit; METID; CUG, Confidential Counsellor.

OBJECTIVE	Establishing Regional/National partnership and protocols.
DESCRIPTION	Creating a network of universities at regional or national level in order to share best practices and identify new collaborative strategies in the area of gender based- violence.
TARGET GROUPS	Politecnico di Milano Community.
ACTIONS	Establishing a regional/national partnership with other universities and organizations on the topic of gender-based violence in order to identify common strategies and tools.
INDICATORS	Preliminary meetings and drafting of protocol; definition and signature.
RESPONSIBLE ENTITY	Rector; Vice-Rector; General Directorate.

Graphic Project
GRAFO srl - grafocom.it

Editorial Board
Donatella Sciuto, Mara Tanelli, Silvia Barattieri



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

BILANCIO DI GENERE 2023



POLITECNICO
MILANO 1863

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

BILANCIO DI GENERE 2023

Prefazione 2

Introduzione 5

Analisi 9

Corpo studentesco 9

Focus on: bilancio di genere nei corsi di studio 13

Focus on: indagine occupazionale 19

Corpo docente 23

Focus on: giovani accademici e accademiche 27

Personale Tecnico - Amministrativo (PTA) 31

Azioni 35

Gender Equality Plan 2021-2023: monitoraggio delle azioni a sostegno delle pari opportunità 35

Focus on: il Politecnico e le imprese 45

Risorse economiche 47

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

PREFAZIONE

In molti mi chiedono se preferisca il termine "rettrice" o il più tradizionale "rettore". Non è un vezzo. La lingua riflette la nostra visione del mondo. E in una società che cambia, seppur lentamente sul fronte della parità di genere, anche i dettagli possono fare la differenza. Persino "ingegnera", fino a poco tempo fa usato provocatoriamente, è stato sdoganato dall'Ordine professionale come ad intendere che il numero di donne, seppur ridotto nei settori tecnico-scientifici, cresce e inizia a farsi sentire.

Non illudiamoci però... questo Bilancio di Genere, come molti altri studi in materia, non riserva sorprese. La presenza femminile in ateneo aumenta di anno in anno, ma a fatica e di pochissimi punti percentuale, specie a Ingegneria. Diversa è invece la situazione ad Architettura e a Design. La riconferma di un sorpasso avvenuto da tempo. Certamente ci vorrà parecchio prima che le tre anime del nostro ateneo possano equivalersi su questo fronte, ma i segnali sono incoraggianti e sempre più siamo convinti che nessun sforzo compiuto in questa direzione sia vano.

Per questo, tra gli obiettivi del Piano Strategico 2023-2025, ne abbiamo indicato uno molto chiaramente: portare al 30% il numero di corsi di studio in equilibrio di genere. Per questo continueremo a investire le nostre risorse economiche, quelle messe a disposizione dal Ministero, quelle finanziante dalle aziende per rafforzare le iniziative in atto, dai servizi di welfare alle borse di studio, e per immaginarne di nuove. Non è un caso che quest'anno, per la prima volta, a comporre la governance di Ateneo sia stata ufficialmente nominata una delegata alla Diversità e all'Inclusione. Un segnale importante.
E a proposito di segnali, ne voglio sottolinearne uno, in particolare, che mi ha colpita leggendo i dati di quest'ultima edizione: la graduale riduzione del gender pay gap – il divario salariale legato al genere - tra i nostri laureati e laureate nell'arco dell'ultimo triennio. Significa che le azioni che stiamo compiendo trovano un riscontro positivo anche a conclusione del ciclo di studi. La direttiva Ue n. 2023/970, che ha riempito le pagine agostane dei giornali e che l'Italia è chiamata a recepire entro il 2026, prevede, tra l'altro, che chi si occupa di selezione e recruiting faccia in modo che le offerte e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio. Su questo fronte stiamo lavorando da anni a diretto contatto con le aziende e avviando percorsi di mentoring.

Questo a dimostrazione che affinchè l'università riesca a realizzare un approccio inclusivo è fondamentale non solo un buon orientamento nelle scuole, che non si riduca all'immatricolazione, ma anche la continuazione di questo percorso nel mondo del lavoro. Noi siamo un tramite, un punto di passaggio: non possiamo recuperare il tempo perso prima né gli sforzi vanificati poi. È quindi fondamentale che ogni anello della catena sia perfettamente saldato al resto. Il nostro successo non è un merito esclusivo, ma il risultato di un impegno collettivo.

Donatella Sciuto
Rettrice



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

INTRODUZIONE

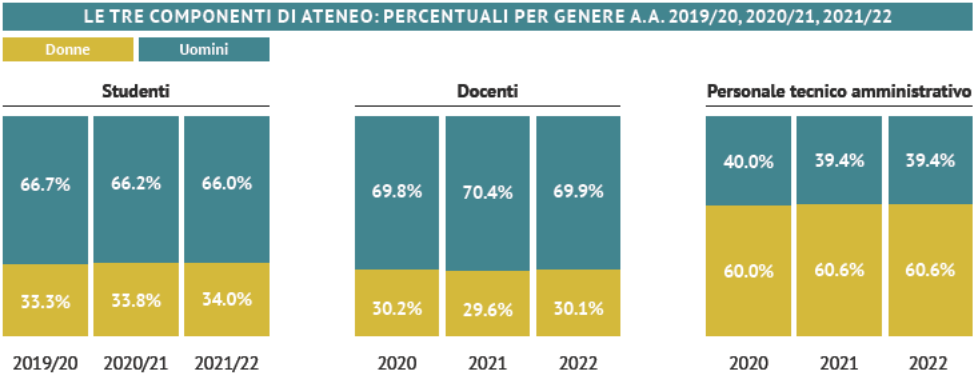
Una prima valutazione di impatto

In questa quinta edizione del Bilancio di Genere (BdG) del Politecnico di Milano, presentata in una versione più snella dal punto di vista delle analisi statistiche e dei commenti, abbiamo scelto di riproporre la mappatura generale della dimensione del genere nel nostro Ateneo nei tre ambiti di riferimento – corpo studentesco, corpo docente e Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) – arricchita con nuovi focus e con approfondimenti di dimensioni già analizzate negli anni scorsi.

In particolare, in linea con il nuovo Piano Strategico di Ateneo e con l'obiettivo di aumentare i corsi di studio in parità di genere, l'analisi del corpo studentesco **(Focus on: bilancio di genere nei corsi di studio)** viene riproposta attraverso la loro caratterizzazione come corsi a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere. Questa particolare fotografia sarà il nostro punto di partenza per avviare nuove azioni e strategie di riequilibrio, in dialogo con gli attori più direttamente coinvolti su questo fronte, quali i corsi di studio stessi e le Scuole di Ateneo.

Analogamente, i nuovi risultati dell'analisi occupazionale **(Focus on: Indagine Occupazionale)** ci permettono di tornare oggi sulla dimensione del divario retributivo dei nostri laureati e laureate e della diversa tipologia di contratti di lavoro attivati dopo la laurea, in rapporto al genere, evidenziando alcuni avanzamenti e altre criticità presenti proprio sul fronte occupazionale.

Un terzo focus è **dedicato a giovani accademici e accademiche** **(Focus on: Giovani accademici e accademiche)**: si evidenziano qui ancora luci e ombre nella prima fase di carriera universitaria, se letta attraverso la dimensione del genere; questa analisi risulta di particolare interesse laddove incrociata con una riflessione sul periodo di vita normalmente associato a questo primo ingresso in accademia, spesso coincidente con scelte familiari e personali di profondo cambiamento e impatto sulla carriera lavorativa, nonché di progressivo allontanamento delle donne dai successivi passi di carriera.



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

il documento si chiude con la rendicontazione a due anni delle azioni previste dal primo **Gender Equality Plan di Ateneo (2021-23)** e con l'indicazione delle risorse economiche stanziate dal Politecnico sul fronte delle Pari Opportunità. Se osserviamo la diversificazione delle risorse economiche e delle voci di spesa che chiudono il BdG 2023, emerge come la dimensione del genere, che questo bilancio identifica tra gli indicatori principali del benessere del nostro Ateneo, risulti sempre più inserita in una visione intersezionale, di cui il genere rappresenta solo uno dei possibili elementi.

Muovendoci quindi **dal genere all'intersezionalità** – ovvero la sovrapposizione (o "intersezione") di diverse identità sociali e di quelle che possono essere le relative discriminazioni che interagiscono a più livelli, talvolta simultanei - vogliamo abbracciare una visione ancora più profonda di terza missione, strettamente legata ai temi di sostenibilità e responsabilità sociale.



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

CORPO STUDENTESCO

Costruire un Ateneo inclusivo, che sia una porta aperta agli studi e alle carriere STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics.

In apertura di questa edizione 2023 del Bilancio di Genere vogliamo focalizzare l'attenzione sull'evoluzione della **popolazione studentesca** del nostro Ateneo nell'ultimo triennio, attraverso la lente del genere.

A questo proposito, vediamo che negli anni accademici 2019/20, 2020/21, 2021/22 (figura a pag. 5) le studentesse sono passate dal 33.3% della popolazione al 34%: un incremento che, se a prima vista appare ridotto, in realtà è incoraggiante.

Non è un mistero, infatti, che per invertire il trend e arrivare a una partecipazione il più possibile paritaria di uomini e donne negli studi STEM occorra tempo e costanza, specie nelle **discipline ingegneristiche** a cui è iscritta la grande maggioranza degli studenti dell'Ateneo.

Ad **Architettura e Design** da tempo le donne rappresentano la maggioranza della componente studentesca, mentre a Ingegneria, nel 2020, le ragazze sono il 23.8% degli iscritti alla Laurea Triennale e il 27.9% alla Laurea Magistrale, in crescita di quasi 1 punto percentuale negli ultimi tre anni. Vedremo nella sezione successiva, relativa ai corsi di studio in equilibrio di genere, come la loro distribuzione all'interno delle diverse discipline ingegneristiche non sia tuttavia omogenea.

Le studentesse confermano percorsi accademici costanti, con **meno abbandoni rispetto ai colleghi maschi**. E' altresì interessante rilevare come gli abbandoni siano molto diminuiti, per entrambi i generi, nel corso del triennio, a riprova che tutti gli strumenti di supporto allo studio messi in campo dall'Ateneo - in modo particolare orientamento capillare e strutturato e corsi di tutorato - stiano dando ottimi frutti.

Anche dal punto di vista delle prestazioni accademiche in termini di voto di laurea, le studentesse mostrano percorsi in linea, se non lievemente migliori, dei colleghi maschi, con un **rapporto di femminilità** (% di donne ogni 100 uomini) **significativamente superiore tra le laureate che tra le iscritte**, a dimostrazione dell'efficacia delle ragazze nel portare a termine il proprio percorso di studio. Questo è confermato a livello nazionale anche dal documento *"Focus Gender Gap 2023"*[1] di Almalaurea e del documento elaborato dal MUR *"Le carriere femminili in ambito accademico"*[2], marzo 2023, che riporta, in ambito Engineering and Technology, il 27.4% di donne iscritte e il 29.9% di laureate e un rapporto di femminilità pari al 38% per le iscritte e al 43% per le laureate.

Il più alto grado di formazione è rappresentato dal Dottorato di Ricerca: la percentuale di dottorande nel triennio è pressoché costante a livello di Ateneo, con un trend in crescita più evidente nel caso di Design. A Ingegneria questa percentuale è al di sotto della media nazionale (nel 2022 del 27% contro il 33.9% in ambito Engineering and Technology). Tuttavia, è positivo notare che la percentuale delle studentesse di dottorato di Ingegneria del Politecnico di Milano uguaglia sostanzialmente quella delle studentesse iscritte alla Laurea Magistrale, mostrando quindi una attrattività degli studi di Dottorato molto significativa.

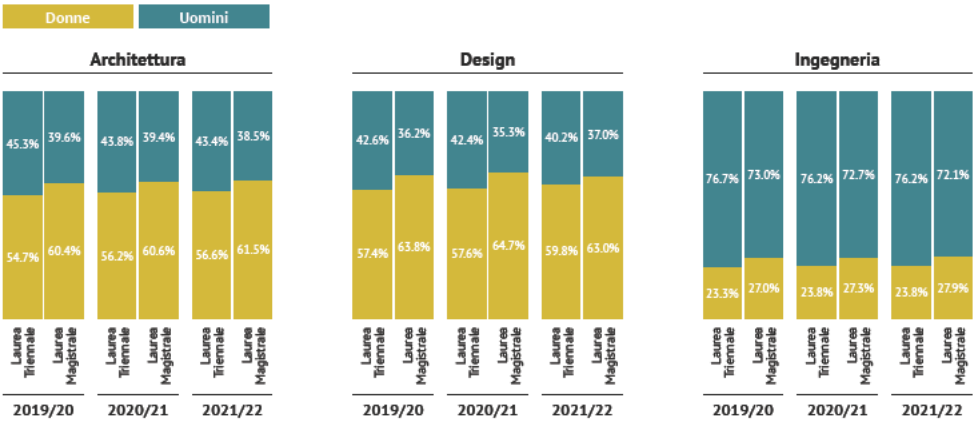
---

[1] https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf

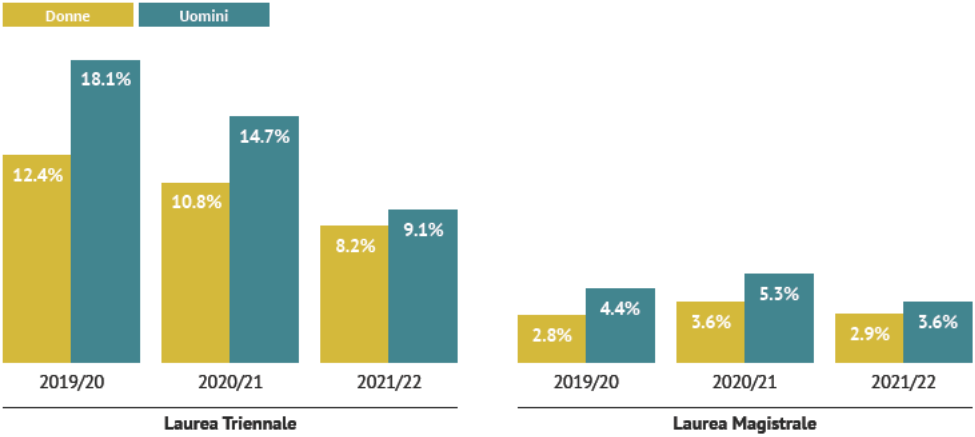
[2] https://ustat.mur.gov.it/media/1244/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_marzo2023.pdf

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

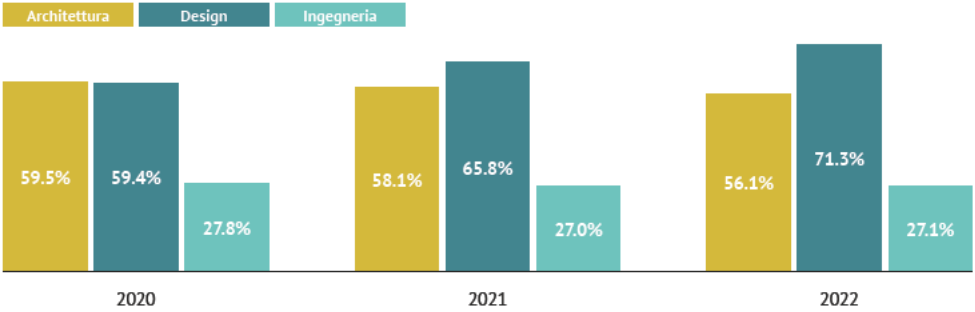
PERCENTUALE DI ISCRITTI PER AREA DI STUDIO, TIPOLOGIA DI LAUREA E GENERE - A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22



ABBANDONI AL PRIMO ANNO DI CORSO PER GENERE - IMMATRICOLATI NELL'A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22



PERCENTUALE DI DOTTORANDE NELLE TRE AREE PER GLI ULTIMI 3 ANNI



	Architettura	Design	Ingegneria	Totale
2020	175	38	394	607
2021	191	52	445	688
2022	199	57	510	766

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

VOTO MEDIO DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI LAUREA, AREA DI STUDIO, ANNO DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO E PER GENERE. LAUREATI NELL'A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22

ARCHITETTURA

	LAUREE TRIENNALI			LAUREE MAGISTRALI		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
A.A. Titolo	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio
2019	104,2	101,9	103,0	107,6	107,2	107,4
2020	104,0	103,2	103,6	107,4	107,9	107,7
2021	104,9	103,5	104,2	108,2	107,9	108,0

DESIGN

	LAUREE TRIENNALI			LAUREE MAGISTRALI		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
A.A. Titolo	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio
2019	104,8	103,3	104,1	107,8	106,8	107,3
2020	105,9	103,0	104,5	107,0	105,7	106,4
2021	106,1	103,3	104,7	107,0	105,2	106,1

INGEGNERIA

	LAUREE TRIENNALI			LAUREE MAGISTRALI		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
A.A. Titolo	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio
2019	94,9	93,8	94,4	103,5	102,1	102,8
2020	95,3	94,6	95,0	103,2	102,0	102,6
2021	96,0	95,1	95,5	103,1	102,1	102,6

RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER ISCRITTI E LAUREATI NELLE TRE AREE DELL'ATENEO, PER LAUREE TRIENNALI, MAGISTRALI E DATO COMPLESSIVO - ISCRITTI E LAUREATI NELL'A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22

LAUREA TRIENNALE

Iscritti	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2019/2020	120,7%	135,0%	30,3%	45,2%
2020/2021	128,2%	135,8%	31,3%	46,6%
2021/2022	130,4%	148,9%	31,3%	47,0%
Laureati	**ARCHITETTURA**	**DESIGN**	**INGEGNERIA**	**Totale**
2019/2020	126,3%	164,6%	31,1%	50,3%
2020/2021	133,4%	139,2%	36,0%	53,4%
2021/2022	141,8%	147,4%	33,2%	51,4%

LAUREA MAGISTRALE

Iscritti	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2019/2020	152,8%	176,3%	37,1%	57,9%
2020/2021	153,5%	183,4%	37,5%	58,2%
2021/2022	160,1%	170,3%	38,7%	58,8%
Laureati	**ARCHITETTURA**	**DESIGN**	**INGEGNERIA**	**Totale**
2019/2020	174,8%	167,9%	41,2%	65,0%
2020/2021	149,4%	206,7%	38,1%	60,8%
2021/2022	183,1%	172,8%	38,9%	60,2%

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

FOCUS ON

EQUILIBRIO DI GENERE NEI CORSI DI STUDIO

Come accennato nella sezione precedente, **l'equilibrio di genere** nei corsi dell'Ateneo non è costante, specialmente tra le diverse discipline ingegneristiche. Le *Linee Guida stilate dalla CRUI e dal MUR*[3] definiscono un corso di studio a prevalenza maschile se la percentuale degli studenti iscritti è superiore al 60%, a prevalenza femminile se la percentuale delle studentesse iscritte è superiore al 60%, neutro rispetto al genere se la percentuale di nessuno dei due generi raggiunge il 60% degli iscritti.

Per quanto riguarda la Laurea Triennale vediamo che al Politecnico di Milano la situazione di Architettura è in sostanziale equilibro di genere, abbiamo invece una prevalenza di corsi a maggior presenza femminile a Design e, poco sorprendentemente, una situazione opposta per quanto riguarda Ingegneria.

Non si deve tuttavia trascurare che vi è un'**ampia variabilità nella presenza femminile** e maschile tra i diversi corsi di laurea di Ingegneria. In alcuni corsi di laurea, come ad esempio Ingegneria Biomedica, le studentesse sono in proporzione maggiore degli studenti (che sono il 43% degli iscritti), mentre i corsi di studio in Ingegneria a più marcata vocazione produttiva e industriale hanno uno sbilanciamento a favore degli iscritti maschi. Tra questi corsi di studio, Ingegneria Meccanica, Elettrica, Elettronica, Informatica, dell'Automazione e Aerospaziale hanno percentuali di iscritti maschi superiori all'80% sia per la Laurea Triennale, sia per la Laurea Magistrale. Infine, se escludiamo dal calcolo proprio i corsi di laurea che hanno una presenza maschile superiore all'80% (e quindi una segregazione per genere molto marcata), a Ingegneria vi è una percentuale di studenti in media intorno al 65% sia nelle Lauree Magistrali che nelle Lauree Triennali.

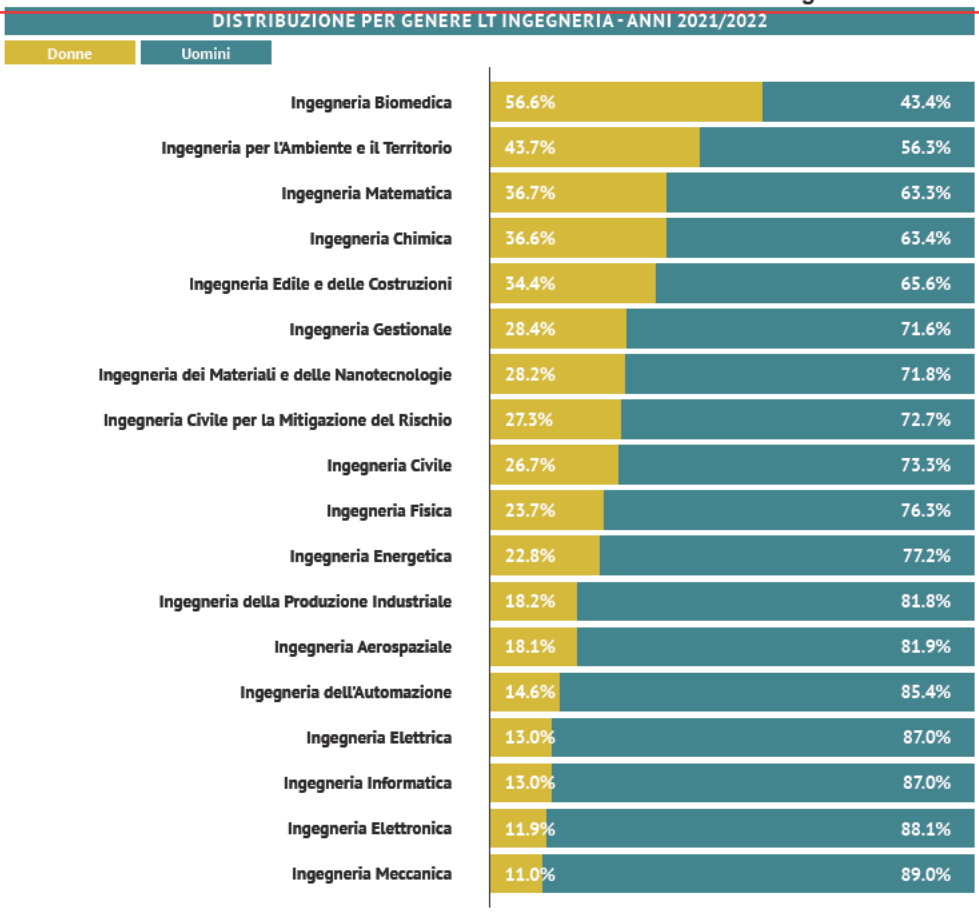
A livello italiano, tra i corsi di Engineering and Technology il 73% è a prevalenza maschile, il 18% neutro, e il 9% a prevalenza femminile.

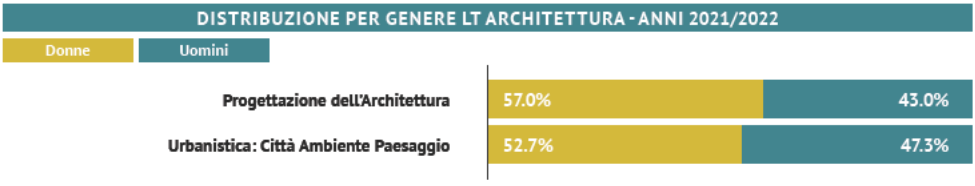
Tra gli obiettivi del Politecnico di Milano dichiarati nel **Piano Strategico** per il triennio 2023-2025 vi è quello di portare al 30% il numero di corsi di studio in equilibrio di genere; sicuramente un obiettivo ambizioso, volto a mettere in luce alcune contraddizioni tra i corsi di studio in Ingegneria che sono il risultato di stereotipi ancora troppo radicati. Ai due estremi della distribuzione troviamo infatti, da un lato, Ingegneria Biomedica e, dall'altro, Ingegneria Meccanica, i cui nomi stessi evocano ambienti e contesti lavorativi futuri storicamente associati, nel primo caso, alla cura – e quindi a una forte presenza femminile – e nel secondo caso a una vocazione industriale ancora troppo identificata con la sfera maschile.

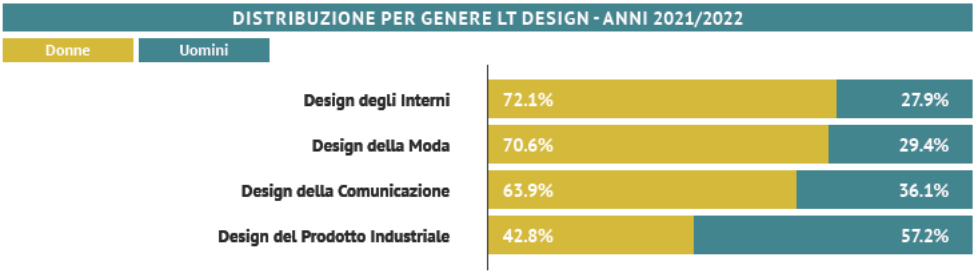
Ed è proprio sul riequilibrio di questi corsi di studio che il Politecnico di Milano sta concentrando sforzi significativi, anche attraverso il progetto **Girls@PoliMI**, un programma di borse di studio finanziate sia dall'Ateneo sia da partner aziendali, dedicate alle studentesse che si immatricolano a Ingegneria nei corsi di studio con una presenza femminile al di sotto del 20% nella Laurea Triennale.

[3] https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



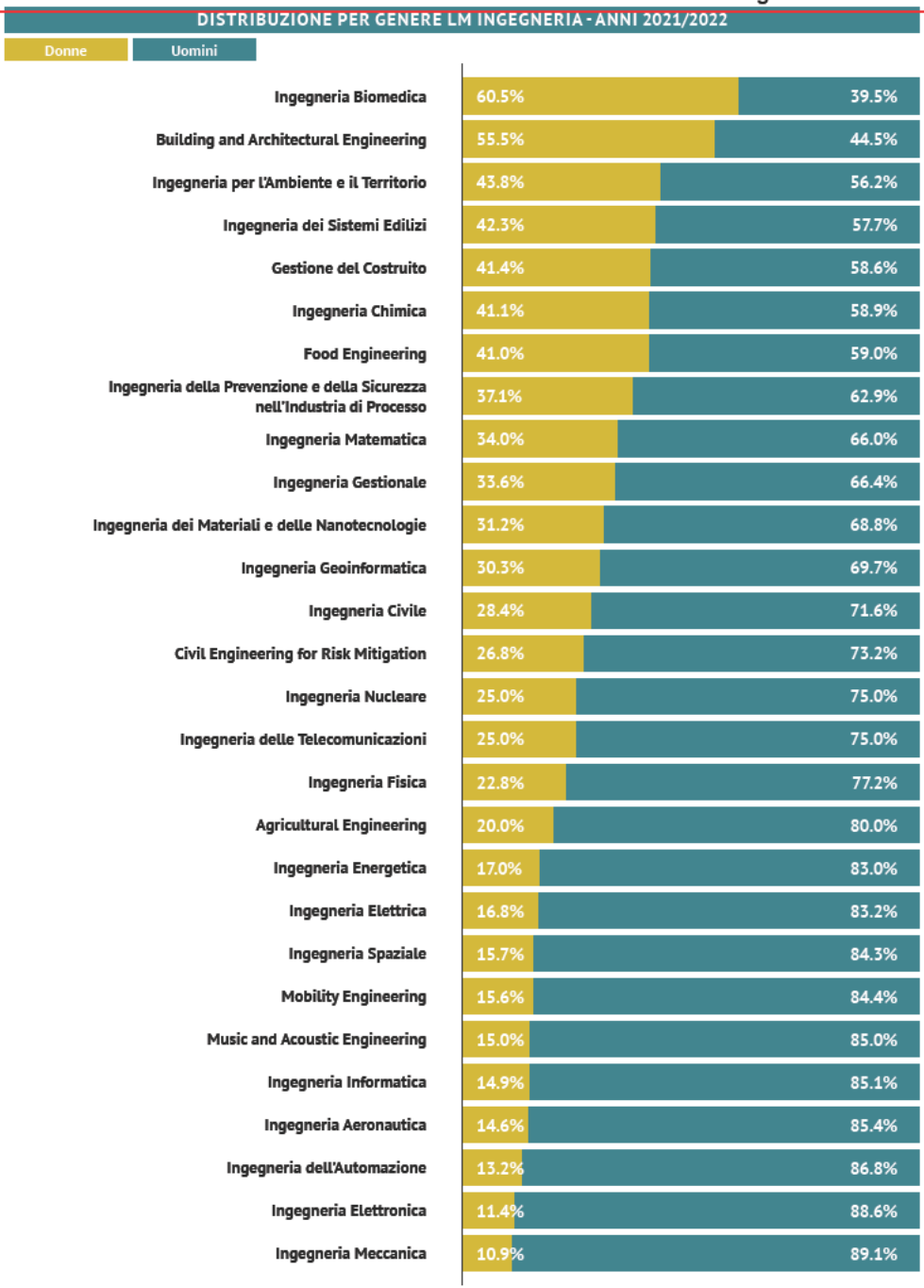




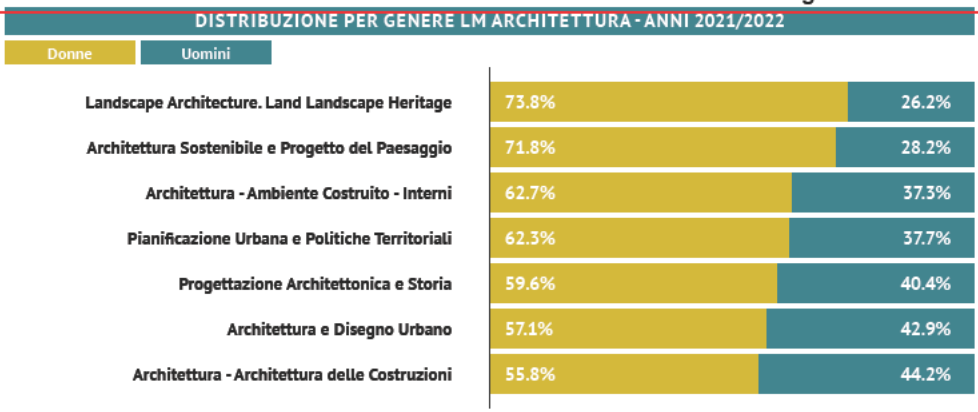
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

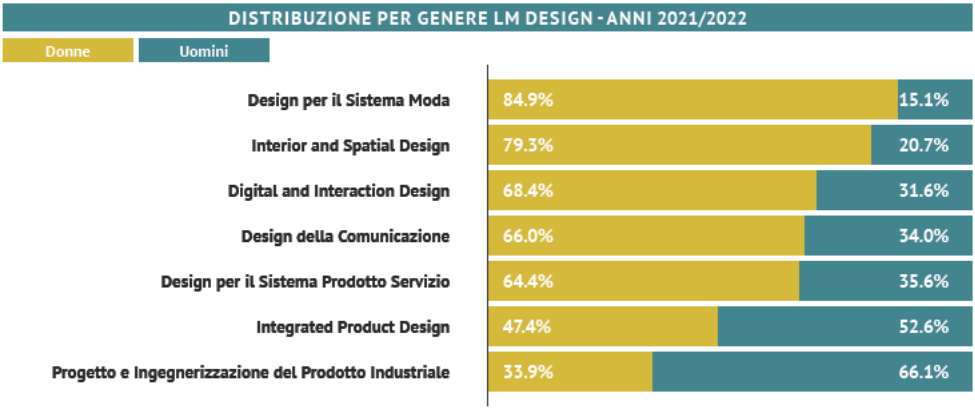


AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1





AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

FOCUS ON

INDAGINE OCCUPAZIONALE

Abbiamo visto negli scorsi anni che le buone prestazioni delle ragazze nel percorso di studio subiscono una battuta d'arresto all'ingresso del mondo del lavoro, con un'accoglienza in termini di occupazione a tempo indeterminato e parità salariale che non rende loro giustizia. Il Bilancio di Genere dello scorso anno ha approfondito l'analisi grazie a una indagine a 5 anni dal conseguimento del titolo compiuta dal Career Service di Ateneo, che ha consentito un approfondimento significativo delle prime fasi della carriera lavorativa delle laureate e dei laureati, con una vista anche sui percorsi intrapresi dopo il Dottorato di Ricerca. Tale analisi mostrava ancora elementi di disparità di trattamento rispetto al genere, anche se più limitati rispetto a quanto accade a un anno dalla laurea.

Quest'anno riaggiorniamo questa fotografia con l'ultima rilevazione, eseguita sempre dal Career Service al termine dell'anno accademico 2021/2022 sui laureati triennali e magistrali (italiani e internazionali) del nostro Ateneo.

Relativamente alle **Lauree Triennali**, osserviamo che i tassi di occupazione di tutte le tre aree sono molto significativi, con Ingegneria che supera decisamente il 90% di occupati; si rileva tuttavia una non così contenuta penalizzazione di genere (-4% di occupate ad Architettura, -6% a Design e -3% a Ingegneria). Una tendenza che, purtroppo, si mantiene stabile anche quando analizziamo la tipologia di contratto e la retribuzione.

Se invece consideriamo le **Lauree Magistrali**, il tasso di occupazione a Ingegneria è sostanzialmente identico per genere; Design registra una lieve prevalenza femminile (+2%), mentre Architettura un lieve deficit femminile (-2%). Tutto sommato un segnale di parità, da analizzare in modo combinato con la tipologia di contratto e la retribuzione.

Se valutiamo il numero di contratti a tempo indeterminato, la differenza di genere è indubbiamente presente, con il 9% in più a favore degli uomini nell'ambito dell'Architettura e il 4% nei contesti lavorativi legati al Design, due ambiti in cui la presenza femminile è invece dominante tra gli studenti, e il 11% in quelli dell'Ingegneria. Il **gender pay gap**, ovvero il divario salariale per genere, altro indice cruciale di equità, risulta invece in contrazione rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti (la stessa rilevazione 2020 mostrava un pay gap del 15% per Architettura e Design e del 10% a Ingegneria), portandosi intorno al 9% per Architettura, al 4% a Design e al 3% a Ingegneria. Confrontando questi dati rispetto alla media rilevata da Almalaurea tra i laureati di secondo livello nelle discipline considerate[4] che riportano un pay gap del 7% in ambito Ingegneria industriale e dell'Informazione e del 9% per Architettura e Ingegneria Civile, vediamo una situazione leggermente migliore globalmente per Ingegneria e in linea rispetto ad Architettura.

L'analisi dello stato di occupazione è stata condotta anche per il **Dottorato di Ricerca**. I risultati dell'indagine a 4-5 anni dal conseguimento del titolo (avvenuto nel 2017-2018) mostra un tasso di occupazione allineato per genere in tutte le aree, con ancora un pay-gap presente, e maggiore, per quanto riguarda l'area dell'Ingegneria, rispetto a quello dei laureati magistrali. Bisogna tuttavia considerare che gli ambiti lavorativi per i dottori di ricerca combinano il percorso accademico, quello in altri istituti di ricerca e il lavoro in azienda.

[4] Si noti che l'orizzonte di rilevazione dal dato non è identico, perché nel caso di Almalaurea esso non è fisso ma si basa su coloro che hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea e lavorano a tempo pieno, mentre i dati del Politecnico di Milano sono stati rilevati a 12 mesi dal conseguimento della laurea.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Questa varietà, unita alla non elevata numerosità del campione suggeriscono cautela nei confronti numerici diretti dei diversi indicatori.

In generale, i dati relativi al pay gap del Politecnico di Milano mostrano un andamento in linea con il trend europeo che, nell'ultima rilevazione di **SHE Figures**[5], riporta un pay gap medio nell'Unione Europea al 12.7%, in decrescita rispetto al 14.4% del 2018.

DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI TRIENNALI ITALIANI E STRANIERI A UN 1 ANNO

LAUREATI TRIENNALI

	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	85%	89%	81%	87%	91%	94%
Contratto a tempo indeterminato	43%	50%	18%	24%	49%	61%
Retribuzione media netta	1.306 €	1.337 €	1.155 €	1.257 €	1.592 €	1.645 €

DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI MAGISTRALI ITALIANI E STRANIERI A UN 1 ANNO

LAUREATI MAGISTRALI

	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	92%	94%	93%	91%	97%	97%
Contratto a tempo indeterminato	51%	60%	53%	57%	63%	74%
Retribuzione media netta	1.432 €	1.557 €	1.541 €	1.608 €	1.777 €	1.834 €

DATI OCCUPAZIONALI DEI DOTTORI DI RICERCA A 4 - 5 ANNI DAL TITOLO (PHD 2017 + 2018) italiani+internazionali

DOTTORATO

	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	92%	91%	100%	100%	99%	98%
Contratto a tempo indeterminato	29%	23%	45%	0%[6]	58%	53%
Retribuzione media netta	2.306 €	2.500 €	2.404 €	3.313 €	2.342 €	2.640 €

[5] https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

[6] In questa categoria il dato non viene evidenziato, poiché la scarsa numerosità del campione dei rispondenti non lo rende significativo.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIALE - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

CORPO DOCENTE

Sentirsi accolti e valorizzati, con l'opportunità di progettare il futuro.

La rappresentanza femminile nel **personale docente** al Politecnico di Milano è sostanzialmente stabile nell'ultimo triennio, assestandosi a circa il 30% dell'organico dell'Ateneo. Rispetto alla situazione nazionale, rileviamo che l'ultimo rapporto sulle Carriere femminili in ambito accademico riporta una percentuale di docenti donne nel 2019 pari al 41% complessivamente, che scende al 37% se si guardano i soli ambiti STEM. Un quadro al quale si aggiunge un ulteriore elemento: il fenomeno della così detta **leaky pipeline**, la ormai nota metafora della conduttura che perde[7]. Un collo di bottiglia che si stringe mano a mano che le donne si avvicinano a posizioni di rilievo: sono poco più di un terzo nel ruolo di ricercatrice, ma solo un quarto in quello di prima fascia. E le donne, rispetto agli uomini, tendono a occupare maggiormente i ruoli più bassi della carriera, con le professoresse ordinarie che sono circa il 22% delle donne complessivamente in servizio come docenti dell'Ateneo, rispetto al 30% degli uomini.

Vi è un'incoraggiante e significativa ripresa nella presenza femminile tra gli **RTD-A**, ovvero il primo ruolo da ricercatore della carriera accademica, posizione in cui la percentuale di donne nel 2022 torna a essere pari al 16.1% (dopo una flessione del 2021). Complessivamente, tra gli RTD-A dell'Ateneo, nel 2022 il 36.4% è donna. Questo fa ben sperare in un futuro maggior equilibrio di genere: anche qui, come per le studentesse, il cammino non potrà che essere lento, ma i dati del nostro Ateneo nel triennio restano in ogni caso molto positivi.

Al progredire della carriera, infatti, anche le discrepanze tra uomini e donne aumentano, per arrivare alle professoresse associate che nel 2022 rappresentano il 31.2% di quanti ricoprono questo ruolo al Politecnico di Milano, e le professoresse ordinarie che si attestano al 24.4%. A livello nazionale queste percentuali sono, rispettivamente, del 37% e del 22% negli ambiti STEM.

Osservando la distribuzione delle fasce di età per ruolo e genere, si nota che il 46% delle donne nel ruolo di RTD-A ha meno di 35 anni, percentuale che sale al 58% nel caso degli uomini. Nel ruolo di RTD-B si osserva equilibrio tra la percentuale di donne e uomini con meno di 35 anni (pari al 20% circa), ma le donne sono più presenti nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni (20% vs. 6.3%). Nei ruoli di professori associati e ordinari non ci sono differenze rilevanti tra i generi, a testimonianza di una evoluzione delle carriere rispetto all'età tutto sommato confrontabile.

Negli ultimi anni abbiamo costantemente monitorato il **Glass Ceiling Index** di Ateneo, un indicatore che confronta la percentuale di donne all'interno di un'organizzazione con la percentuale di donne che ricoprono il ruolo più elevato di carriera (nel caso universitario quello di docenti ordinarie). Più l'indice si allontana da 1, più la disparità di genere è marcata. Negli ultimi anni questo indicatore è sceso in modo significativo, attestandosi al 1.24 del 2022 (da confrontare con un dato medio nazionale in ambito STEM di 1.5).

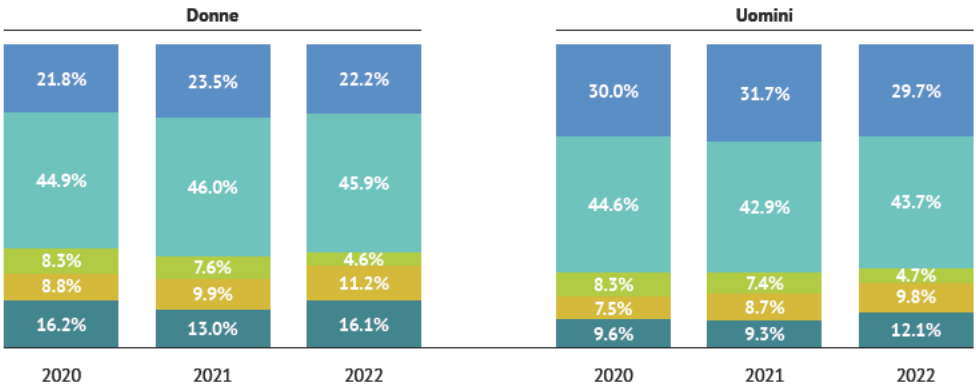
---

[7] Nel corso degli ultimi anni sono stati introdotti elementi di novità rilevanti nella discussione sull'eguaglianza di genere in accademia e nella ricerca, per i quali si rimanda, in primis, a Picardi I., Labirinti di Cristallo - Strutture di Genere nell'accademia e nella ricerca, Franco Angeli, 2020. In particolare, il fenomeno della "leaky pipeline", a lungo utilizzato in letteratura come rappresentazione metaforica e iconografica della perdita numerica di donne al progredire della carriera accademica, insieme all'immagine del "soffitto di cristallo" (il tetto professionale inespugnabile oltre al quale solo poche figure femminili accedono, senza peraltro che questo rappresenti l'avvio di una eredità al femminile) sono oggi resi in maniera più completa dall'espressione "labirinti di cristallo". Questa interpretazione appare oggi più adeguata nello svelamento delle "strutture di genere che i soggetti incontrano nel loro fare scienza ed essere scienziate e scienziati" (Picardi, p. 14) durante tutto il proprio percorso accademico.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Dal punto di vista della produttività scientifica consideriamo infine il tasso di successo nel finanziamento della ricerca mediante fondi europei (considerando i programmi Horizon 2020 e, dal 2021, Horizon Europe). L'Ateneo vede in generale nel triennio un tasso di successo in crescita per entrambi i generi (che passa dal 15.6% del 2020 al 22.2% del 2022), con differenze per genere che si assottigliano negli ultimi anni. Questo dato, unito al fatto che anche le differenze per genere nei tassi di partecipazione alle call di finanziamento si sono ridotte negli ultimi anni, mostra un quadro di partecipazione fattiva ed efficace delle docenti del Politecnico di Milano all'attività di ricerca e al reperimento di fondi per sostenerla.

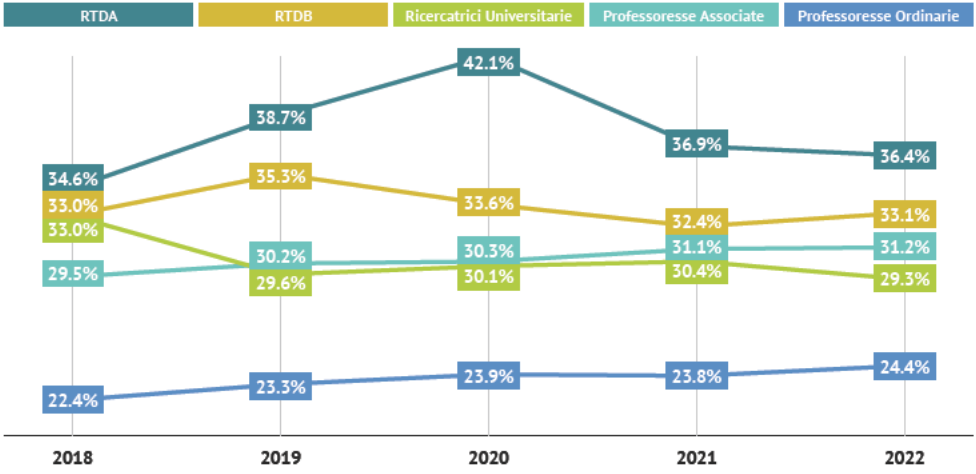
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DEL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO E PER GENERE



RUOLO	2020	2021	2022	TOTALE
RTDA	72	58	79	**209**
RTDB	39	44	55	**138**
Ricercatori Universitari	37	34	22	**93**
Professori Associati	200	205	225	**630**
Professori Ordinari	97	105	109	**311**

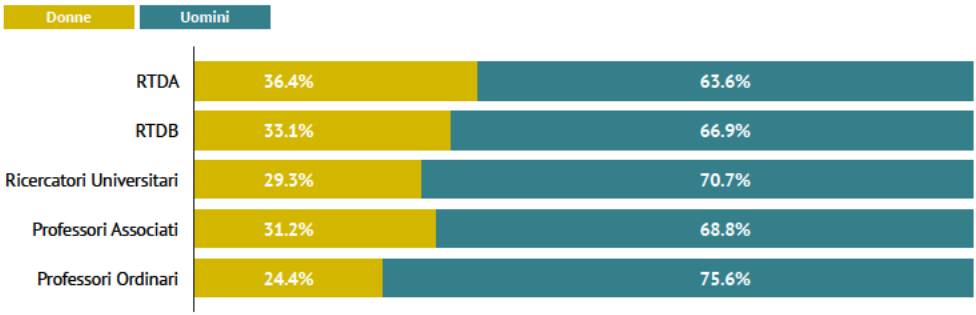
RUOLO	2020	2021	2022	TOTALE
RTDA	99	99	138	**336**
RTDB	77	92	111	**280**
Ricercatori Universitari	86	78	53	**217**
Professori Associati	459	455	497	**1411**
Professori Ordinari	309	336	338	**983**

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE FEMMINILE DEL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO: DISTRIBUZIONE PER RUOLO, ANNI 2018-2022

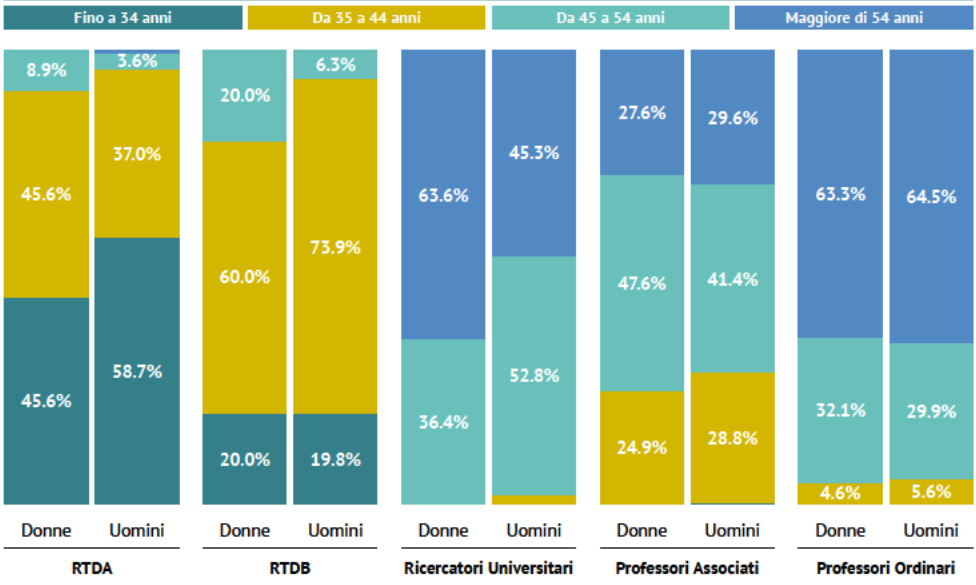


AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI NEI DIVERSI RUOLI DEL PERSONALE DOCENTE AL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO - ANNO 2022



DISTRIBUZIONE FASCIA D'ETÀ, RUOLO E GENERE - ANNO 2022



GLASS CEILING INDEX (GCI) DEL POLITECNICO DI MILANO - ANNI 2020, 2021, 2022



PERCENTUALE PROGETTI FINANZIATI SU TOTALE PROPOSTE - ANNI 2020, 2021*, 2022*

	% PROPOSTE FINANZIATE SU TUTTE LE PROPOSTE		
RUOLO	2020	2021	2022
Donne	15,2	21,8	31,0
Uomini	15,7	21,5	19,2
TOTALE	**15,6**	**21,6**	**22,2**

* programma HEurope

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

FOCUS ON

LE PRIME FASI DELLA CARRIERA ACCADEMICA

L'ingresso di giovani accademici è un tema cruciale per ogni università che voglia eccellere nelle sue tre missioni: **didattica, ricerca e responsabilità sociale**, che si realizza attraverso le attività di trasferimento scientifico, tecnologico e culturale. Inoltre, è proprio nelle fasi iniziali che spesso prendono forma l'attitudine verso la professione e la volontà di proseguire la carriera accademica.

I primi ruoli post lauream sono quelli dell'**assegnista di ricerca** (pre - o post - dottorato) e del ricercatore; nell'ordinamento in vigore fino all'inizio del 2023, questo ruolo vedeva prima la posizione di **RTD-A**, che individua una figura junior, e successivamente quella di **RTD-B**, che identifica un ricercatore senior all'inizio di un percorso che si sviluppa verso la promozione a professore associato. La legge 79/2022 sostituisce invece le due figure RTD-A e RTD-B con un'unica tipologia di ricercatore, ovvero quella di ricercatore a tempo determinato in tenure track (**RTT**), i cui primi bandi si sono aperti nel secondo trimestre del 2023.

Ad oggi, quindi, l'oggetto della nostra analisi in termini di ruolo da ricercatore considererà RTD-A e RTD-B: il periodo 2018-2022 ha visto un andamento variegato della percentuale femminile delle donne in questi ruoli, con un effetto complessivo di sostanziale mantenimento delle percentuali di inizio periodo. I dati del 2022 relativi alla percentuale di RTD-A e RTD-B donne tra coloro che, come visto anche nella sezione precedente, è del 36.4% e 33.1% sono in ogni caso **significativamente maggiori della media nazionale**, che è del 32.5% e 28.7%, rispettivamente, in ambito Engineering and Technology.

Chiaramente la presenza di giovani ricercatrici nei diversi dipartimenti non è costante, e la sua variabilità dipende sicuramente dalla rappresentanza femminile significativamente diversa nelle tre aree dell'Ateneo già a livello studentesco, e al mix di settori scientifici disciplinari che sono presenti in ogni dipartimento.

Se consideriamo i dati relativi ai nuovi ingressi nel ruolo di RTD-A, vediamo che dei 245 RTD-A entrati al Politecnico di Milano dal 2020 al 2022, 84 (34.3%) sono donne e 161 (65.7%) sono uomini. È rassicurante notare che la forte diminuzione nella **percentuale femminile** vista nel 2021 è **in netta ripresa** nel 2022, riportandosi ad un valore di 35.8%, in linea con la presenza femminile attuale nel ruolo di Ateneo.

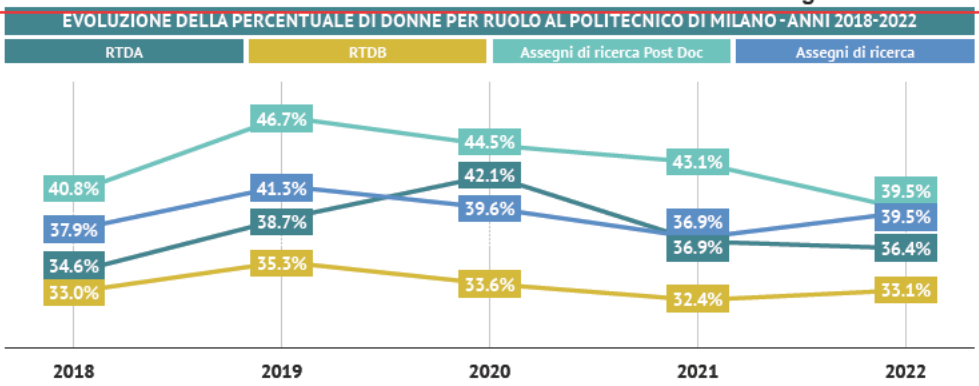
Nel medesimo triennio, **la presenza femminile tra i nuovi ingressi di RTD-B è cresciuta**: tra coloro che sono entrati in questo ruolo al Politecnico di Milano tra il 2020 e il 2022 il 33.1% è donna, con la percentuale maggiore nel 2022, che arriva al 35.4%, superando il 33.1% delle attuali donne RTD-B in ruolo in Ateneo.

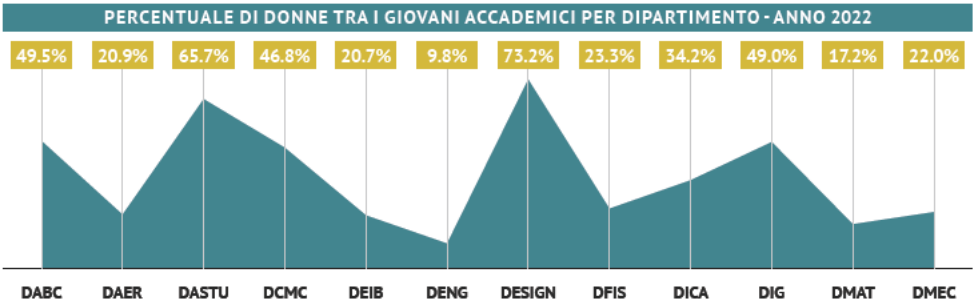
Per quanto riguarda l'età media nell'ingresso nei ruoli da ricercatore, le differenze tra uomini e donne sono allineate tra i diversi ruoli, con un macro-trend sul triennio, di entità contenuta, che però mostra una tendenza dell'età degli uomini nei diversi ruoli ad abbassarsi, mentre quella delle donne si alza.

Questo quadro, globalmente incoraggiante rispetto al cammino intrapreso verso la parità di genere nel nostro Ateneo, fa tuttavia emergere segnali che testimoniano la complessità delle **interazioni tra vita privata e professionale**. La conciliazione, infatti, è particolarmente difficile negli anni in cui si attraversano i primi ruoli della carriera accademica, che spesso coincidono con la creazione di una famiglia e i relativi compiti di cura, purtroppo ancora spesso sbilanciati tra i generi.

In un simile contesto, monitorare l'inizio della carriera accademica è cruciale per poter progettare in modo informato politiche che consentano a entrambi i generi di avere pari opportunità, così che possano compiere scelte consapevoli e condizionate il meno possibile da vincoli esterni, e realizzare così a pieno il loro talento.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

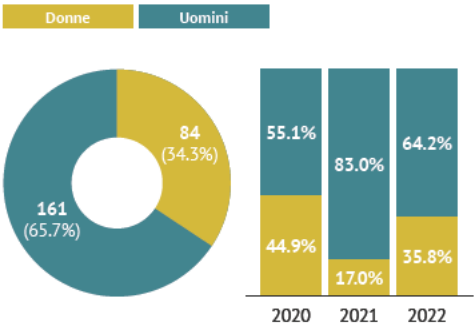




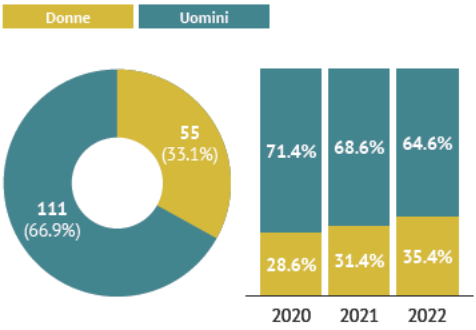
DABC	Dipartimento di Architettura, Ingegneria delle Costruzioni e Ambiente Costruito
DAER	Dipartimento di Scienze e Tecnologie Aerospaziali
DASTU	Dipartimento di Architettura e Studi Urbani
DCMC	Dipartimento di Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica "Giulio Natta"
DEIB	Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria
DENG	Dipartimento di Energia
DESIGN	Dipartimento di Design
DFIS	Dipartimento di Fisica
DICA	Dipartimento di Ingegneria Civile e Ambientale
DIG	Dipartimento di Ingegneria Gestionale
DMAT	Dipartimento di Matematica
DMEC	Dipartimento di Meccanica

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

INGRESSI DI RTDA PER GENERE - ANNI 2020, 2021, 2022



INGRESSI DI RTDB PER GENERE - ANNI 2020, 2021, 2022



ETÀ MEDIA DEI NUOVI INGRESSI PER RUOLO E GENERE - ANNI 2020, 2021 E 2022

	2020		2021		2022	
Ruolo	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Assegni di ricerca	30,8	30,0	30,3	30,0	31,2	30,0
Assegni di ricerca Post Doc	34,2	33,2	34,2	33,6	34,1	33,0
RTDA	35,9	35,8	36,4	34,9	36,2	34,6
RTDB	40,6	39,1	39,5	38,5	38,7	37,9



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO

Offrire la possibilità di uno sviluppo di carriera paritario, supportando la conciliazione tra vita privata, vita professionale e genitorialità.

In linea con quanto rilevato a livello nazionale dal MUR, la presenza femminile complessiva tra il Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) al Politecnico di Milano nel 2022 è di circa il 60%[8]. Questo non vuol dire però che non ci siano problemi aperti sul tema della parità di genere: c'è, infatti, una significativa **segregazione verticale**, che limita di molto la presenza femminile nei ruoli apicali dell'amministrazione stessa.

Partendo dal 67% nella categoria C, infatti, la percentuale femminile progressivamente si assottiglia, dando origine così al tipico andamento **"a forbice"** del grafico delle carriere. Quando si sale di livello, vi è un'inversione di tendenza, che avviene tra il livello D, in cui le donne sono ancora al 58%, e quello EP (che corrisponde al livello di quadro nel settore privato) in cui scendono al 37%, fino a confermarsi a tale percentuale anche tra i dirigenti, con un valore in linea con il panorama nazionale.

Guardando all'evoluzione nel tempo dei singoli ruoli, vediamo in ogni caso un trend positivo di aumento della presenza femminile nella posizione di EP, che speriamo di consolidare nei prossimi anni.

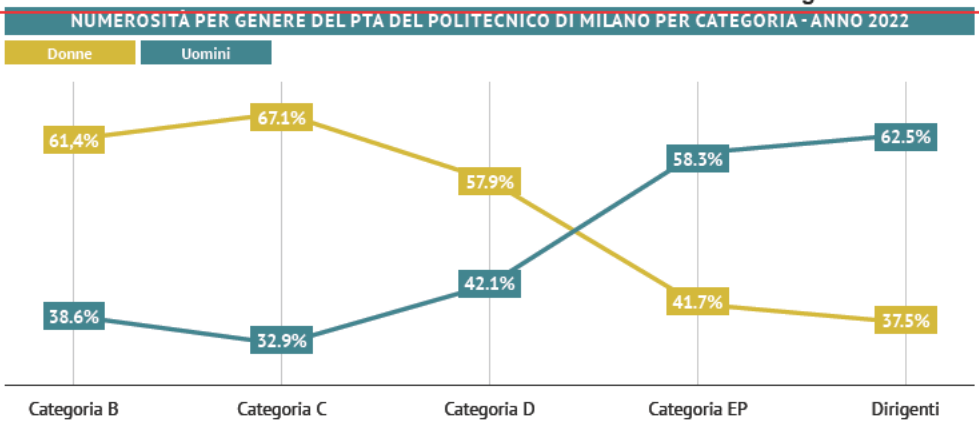
È di particolare interesse, nel periodo successivo all'emergenza pandemica, comprendere se e come le forme di **lavoro agile** siano state adottate in modo differenziato rispetto al genere. I dati confermano che il telelavoro rimane la modalità preferita dalle donne anche nel 2022: sono l'85% sul totale dei tele-lavoratori. Questa modalità viene attivata a fronte di esigenze particolari di natura personale e familiare, che tradizionalmente sono legate a compiti di cura, ritenuti propri, per lo più, del genere femminile. La percentuale, però, risulta in discesa rispetto al 90% del 2020.

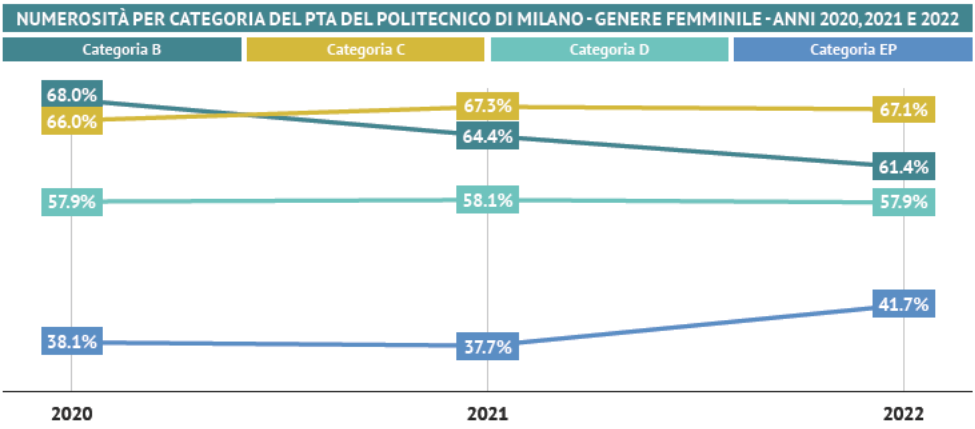
Lo **smart working**, diffuso per motivi di efficacia, sostenibilità e produttività organizzativa, è svolto dal 69% da donne, percentuale in crescita rispetto al 63% del 2020. L'adozione di questa modalità, quindi, oltre ad essere una scelta di policy organizzativa, permane una chiave anche per dare nuova forma alla conciliazione, probabilmente permettendo una condivisione maggiore dei compiti di cura all'interno dei contesti di vita personale e familiare.

Infine, nel 2022 la percentuale di chi ha chiesto un **congedo familiare** è composta al 20% da uomini, in salita rispetto al 14% del 2020, e possiamo ipotizzare che può essere dovuta alle modifiche di contesto (normative, organizzative e culturali) che sono intervenute dal 2020 ad oggi.

[8] Figura a pagina 5.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1





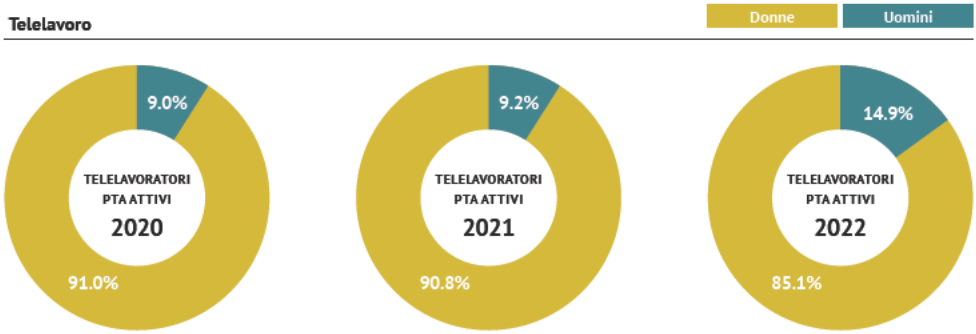


AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

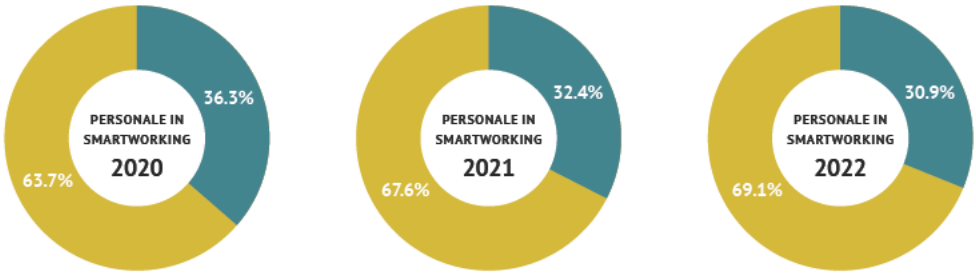
PERMESSI E ISTITUTI DI CONCILIAZIONE: PERCENTUALE DI FRUIZIONE DA PARTE DEL PTA SUL TOTALE, SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONGEDO - ANNI 2020, 2021 E 2022



Telelavoro



Smartworking



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

GENDER EQUALITY PLAN 2021-2023: MONITORAGGIO DELLE AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Anche in questa edizione del Bilancio di Genere dedichiamo un approfondimento alla rendicontazione annuale del primo Gender Equality Plan (2021-2023) del Politecnico di Milano. Nel corso del 2022, infatti, abbiamo introdotto per la prima volta il monitoraggio delle azioni previste dal primo GEP di Ateneo, la cui pubblicazione faceva seguito alle indicazioni della Commissione Europea e dell'EIGE sulla necessaria presenza di un piano di eguaglianza di genere ai fini dell'ottenimento di finanziamenti nell'ambito del programma quadro Horizon Europe (e - verosimilmente - dei successivi).

Qui di seguito è dettagliato lo stato di avanzamento puntuale delle azioni previste, a due anni dall'introduzione del GEP, nei 5 macro-ambiti di riferimento (graficamente identificati con tabelle di colore diverso):

- Conciliazione dei tempi di vita familiare/personale e di lavoro/studio, e cultura organizzativa
- Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali
- Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'insegnamento e nel trasferimento tecnologico
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La rendicontazione a due anni ci restituisce un buono stato di avanzamento delle progettualità identificate nei diversi ambiti, in particolare sul fronte della conciliazione, della leadership e del contrasto alla violenza di genere soprattutto dal punto di vista delle attività di sensibilizzazione, formazione, etc.. Più complessa la realizzazione di altri obiettivi, che pure abbiamo scelto di inserire nel GEP, resi ambiziosi dalla necessaria commistione di processi di cambiamento in molteplici dimensioni (sociale, culturale, politica, economica) affinché possano davvero progredire. Parliamo, in particolare, dell'aumento della presenza femminile nelle ingegnerie più segregate e in generale nelle STEM – così come evidenziato dalle indagini presentate in questo Bilancio sul corpo studentesco - delle attività genericamente riconducibili al trasferimento tecnologico e all'imprenditorialità (start-up), e della dimensione della ricerca, in questo caso per le specificità disciplinari del nostro Ateneo.

Alla fotografia puntuale delle azioni ricomprese dal piano di eguaglianza di genere si aggiungono due dimensioni ulteriori che vogliamo riportare in questo capitolo, a completamento dell'approccio sistemico e intersezionale avviato dal Politecnico di Milano sul fronte del diversity management. Si tratta infatti delle iniziative legate all' Agenda 2030 e alla realizzazione dei Sustainable Development Goals (SDGs), e delle collaborazioni che l'Ateneo ha attivato su questo fronte.

Cantieri della Sostenibilità

Istituiti nel 2022, i Cantieri della Sostenibilità sono tavoli di lavoro che hanno l'obiettivo di ideare proposte e soluzioni innovative in precisi ambiti relativi allo Sviluppo Sostenibile, ingaggiando l'intera comunità politecnica grazie all'azione di intermediazione dei partecipanti ai cantieri. Il progetto è stato lanciato con l'apertura di 5 Cantieri, coinvolgendo i Dipartimenti, le Aree dell'Amministrazione Centrale di Ateneo, i Poli territoriali e la comunità studentesca. Nel corso dell'anno, i Cantieri si sono confrontati su tematiche molto eterogenee, elaborando proposte progettuali messe a terra a partire dall'autunno 2022; il cantiere dedicato alle Politiche di Genere ha rappresentato uno degli ambiti prioritari identificati nel 2022, già riconfermato per il 2023.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Collaborazioni

Nel corso del 2022 il nostro Ateneo ha rinnovato le collaborazioni esistenti e ha ampliato i propri spazi di confronto, stringendo nuovi accordi di collaborazione, di seguito elencati:

- È stata riconfermata la partnership con il Women's Forum for the Economy & Society, associazione leader a livello europeo, interprete della voce delle donne sulle principali questioni sociali ed economiche a livello mondiale.
- Il Politecnico di Milano partecipa, insieme ad altri cinque Atenei milanesi, al Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere, nato con l'obiettivo di dare impulso in modo permanente a studi, ricerche e azioni positive attinenti al tema delle culture di genere e contribuire così alla crescita e alla diffusione del rispetto per la dignità e le competenze delle donne.
- L'Ateneo è partner di ValoreD, associazione di imprese e istituzioni che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni, attraverso un approccio integrato che fornisce ai partecipanti strumenti e possibilità di confronto tra organizzazioni e con le istituzioni. Prosegue, inoltre, la collaborazione con Parks - Liberi e Uguali, associazione senza scopo di lucro creata per aiutare le imprese socie a comprendere e realizzare le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità. L'associazione è focalizzata sulla diffusione del Diversity Management specificamente legato all'orientamento affettivo e sessuale, all'identità di genere e alle tematiche LGBTQIA+. Ad oggi, il POLIMI è l'unica università italiana partner di Parks.
- Il POLIMI partecipa al Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere della CRUI e ai tavoli di lavoro sui temi guida indentificati al suo interno (linguaggio e genere; rappresentanza femminile nelle carriere STEM; bilancio di genere; il genere nella didattica).
- L'Ateneo aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, che riunisce in una rete le/i rappresentanti (in carica) dei CUG, al fine di costruire rapporti di collaborazione inter-universitari sulle aree di competenza.



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

GEP 2021-2023: grado di completamento delle azioni per macro-ambito al 31 dicembre 2022

Conciliazione dei tempi di vita famigliare/personale e di lavoro/studio, e cultura organizzativa

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Budget di ricerca post-congedo parentale	Docenti associati/e, RTDB	• Gestione di tutte le richieste pervenute. • Strategia di comunicazione per l'aumento delle richieste da parte del personale maschile.	Le richieste pervenute nel 2022 (3) sono state gestite nella totalità dei casi. Attivata la fase di studio per l'allargamento della misura al personale maschile. Completata anche la valutazione di allargamento della misura a coppie omogenitoriali, che sarà implementata a partire dal 2023.
Asili nido	Comunità Politecnica	• Aumento di disponibilità di posti per figli/e di dipendenti, dottorandi e studenti. • Aumento di disponibilità di posti in strutture convenzionate.	Nel corso del 2022-2023 è stato riconfermato l'aumento di 7 posti per l'iscrizione di figli/e di dipendenti, dottorandi/e e studenti (5 posti tramite convenzionamento locale, 2 posti presso poli territoriali di Lecco e Cremona); rinnovata la scontistica presso due strutture ubicate nelle vicinanze dei campus Leonardo e Bovisa.
Campi estivi/ pasquali	Comunità Politecnica	• Aumento del numero per figli/e di dipendenti, dottorandi e studenti che frequentano i campi pasquali/estivi.	Nel corso del 2022 è stato attivato il centro Pasquale presso i campus di Leonardo e Bovisa, con la partecipazione complessiva di 35 bambini/e. Durante il periodo estivo (giugno-settembre) nei due campus di Leonardo e Bovisa i centri estivi hanno accolto complessivamente 249 bambini/e.
Servizi di babysitteraggio a chiamata	Docenti, PTA	• Numero di voucher annuali concessi ai dipendenti per attivare un servizio di babysitting a domicilio su richiesta. • Ricerca e identificazioni di partner e sedi per l'attivazione del servizio di babysitting giornaliero.	Al momento è possibile pianificare e organizzare servizi di babysitteraggio in occasione di convegni universitari nelle sedi milanesi dell'Ateneo.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Lavoro agile e da remoto	PTA	• Definizione di policy per lavoro agile e da remoto. • Formulazione e implementazione di un POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile). • Redazione di regolamenti per il lavoro agile e da remoto. • Definizione di accordi per il lavoro agile e da remoto. • Definizione di un programma formativo legato alle specificità del lavoro agile e da remoto.	Nel corso del 2022 sono state realizzate le seguenti azioni. Analisi degli accordi di lavoro agile attivati. Somministrazione di questionari e sondaggi a manger e colleghi. Approfondimento del clima (significato del lavoro). Definizione e pubblicazione sul sito di linee guida "Lavoro agile". Revisione del modello degli accordi. Definizione del modello di ancoraggio tra obiettivi previsti dagli accordi e sistema performance. Realizzazione della formazione manageriale.
Linguaggio inclusivo	Comunità Politecnica	• Introduzione delle linee guida a livello universitario. • Pubblicazione sul sito web. • Distribuzione al PTA e al corpo docente. • Revisione dei documenti non conformi alle linee guida.	Sono stati promossi eventi alla comunità Politecnica sulla diffusione e l'uso di un linguaggio più inclusivo attraverso un ciclo di quattro seminari con focus su pregiudizi inconsapevoli, multiculturalità, intergenerazionalità e comunicazione LGBTQI+-sensitive. È stato diffuso il *Manifesto per una Comunicazione Gender-Sensitive*, a cura del gruppo di ricerca DCxCG del Dipartimento di Design.
Supporto al personale e agli studenti in transizione di genere	Comunità Politecnica	• Approvazione formale dei nuovi protocolli per studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. • Implementazione di una procedura operativa dedicata per l'applicazione dei protocolli. • Follow-up e monitoraggio dei casi. • Strategie di comunicazione per pubblicizzare il servizio.	Nel corso del 2022 è stata ultimata la revisione del protocollo per studenti e studentesse in transizione di genere, con ampliamento del target (dottorandi/e) e semplificazione della procedura di richiesta di attivazione. Il monitoraggio dei casi è in linea con le richieste e ha garantito la presa in carico di tutte le segnalazioni.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Delegato/a della Rettrice per le Pari Opportunità, la Diversità e l'Inclusione	Comunità Politecnica	• Nomina del Delegato/a della Rettrice per le Pari Opportunità, Diversità e Inclusione (prevista per il 2023).	Con l'avvio del nuovo mandato Rettorale è stata attivata e attribuita la Delega per la Diversità e l'Inclusione.
Pregiudizi impliciti: linee guida e formazione per i processi di assunzione	Docenti, PTA	• Distribuzione di linee guida a tutti i docenti e al personale tecnico - amministrativo. • Implementazione di corsi di formazione obbligatori sui pregiudizi inconsci.	Erogazione di un seminario per PTA e docenti dedicato ai pregiudizi inconsapevoli. Partecipazione alla redazione delle linee guida su stereotipi inconsci (GUIDELINES BIAS-AWARENESS) nell'ambito del progetto europeo Enhance.
Promuovere e partecipare ai network accademici per condividere le migliori pratiche istituite con i GEP	Comunità Politecnica	• Numero di eventi a cui partecipare. • Numero di eventi organizzati. • Materiale di comunicazione.	Partecipazione al WP6 Diversity and Inclusion nell'ambito del progetto europeo Enhance. Condivisione di buone pratiche legate al GEP con riferimento al partenariato Idea League. Coinvolgimento in un panel internazionale inter-alleanza dedicato a redazione e diffusione dei GEP nelle università.



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Bilancio di genere	Comunità Politecnica	• Pubblicazione annuale del Bilancio di Genere. • Revisione del Bilancio Finanziario considerando la prospettiva di genere. • Evento annuale di sensibilizzazione per la pubblicazione del Bilancio di Genere (diffusione interna ed esterna).	È stato pubblicato il Bilancio di Genere 2022 e diffuso alla comunità Politecnica; in corso di pubblicazione l'edizione 2023 (dati 2022) che include anche il monitoraggio del GEP.
Programmi di mentoring e formazione per le studentesse	Studentesse di tutti gli indirizzi di studio e di tutti i livelli (Architettura, Ingegneria e Design; Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Dottorato)	• Erogazione di almeno 2 corsi all'anno per studentesse di Laurea Triennale di tutti gli indirizzi di studio (Architettura, Design, Ingegneria). • Erogazione di almeno 2 corsi all'anno per studentesse di Laurea Magistrale e Dottorandi di tutti gli indirizzi di studio (Architettura, Design, Ingegneria). • Numero di studentesse che partecipano a seminari dedicati e programmi di mentoring.	Nel 2022 sono stati promossi ed erogati: un ciclo di seminari per studentesse di Laurea Triennale in Architettura e uno per le studentesse di Design, un ciclo di seminari per la Laurea Magistrale in Ingegneria e un ciclo di seminari per la Laurea Magistrale in Architettura e Design per un totale di 49 partecipanti. Organizzati 3 mentoring con partner aziendali per studentesse (49 partecipanti). Inoltre, è stato attivato un ciclo di seminari sulla valorizzazione e la comunicazione di sé per Dottorande e Dottorandi che ha coinvolto 31 persone.
Programmi di mentoring e formazione per il PTA femminile e le Docenti	Professoresse e Ricercatrici, PTA donne	• Erogazione di almeno 1 corso all'anno destinato alle docenti. • Erogazione di almeno 1 corso all'anno per le donne del personale tecnico-amministrativo.	Ciclo di 4 seminari sulla conoscenza inclusiva: "I pregiudizi inconsapevoli" (30 marzo 2022), 172 persone. "Intergenerazionalità" (3 maggio 2022), 129 persone. "Le parole per escludere", le parole per includere (28 giugno 2022), 52 persone. "Multiculturalità" (22 settembre 2022), 107 persone. Per un totale di 8h di formazione.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Considerare la dimensione di genere durante l'orientamento e nei relativi eventi	Studenti, Dottorandi	• Partecipazione agli eventi Polimi di aziende che promuovano la parità di genere.	Il presidio è garantito dal Career Service, che nel corso del 2022, in raccordo con le aziende, ha realizzato azioni di coinvolgimento in eventi con partner aziendali dedicati alla diffusione di buone pratiche relative al monitoraggio e riduzione del gender gap. Il Career Service con la collaborazione del servizio Pari Opportunità del Politecnico di Milano promuove annualmente percorsi di mentoring con le aziende per l'inclusività.
Formazione alla leadership inclusiva per docenti e personale tecnico-amministrativo	PTA, Docenti	• Una sessione di corsi all'anno, dedicata a docenti e personale.	È stato fornito un ciclo di seminari dedicati a docenti e PTA su tematiche di stereotipi inconsci e leadership inclusiva.
Mitigare il divario di genere nei corsi di studio attraverso borse di studio dedicate	Studentesse scuole superiori (4° e 5° anno)	• Numero di borse di studio all'anno superiori a 15. • Numero di borse di studio offerte da aziende partner.	Nel 2022 sono state erogate 15 borse di studio da 24.000 euro a studentesse di scuole superiori immatricolate a corsi di ingegneria segregati, grazie al progetto Girls@Polimi, con un incremento di 6 borse rispetto all'edizione precedente.
Incentivare le studentesse all'area STEM, in particolare a ingegneria	Studentesse delle scuole superiori	• Strategia di comunicazione pianificata e implementata. • Eventi mensili di orientamento nelle scuole superiori. • Corsi annuali online per gli studenti delle scuole superiori. • Corsi estivi annuali nelle scuole.	È stata realizzata e diffusa la serie di video il *Politecnico delle Donne*, video-ritratti di docenti, personale, studentesse del Politecnico di Milano. In termini di orientamento, in occasione degli open days '22 è stato organizzato l'evento "IngegnerA? Sì al femminile" con obiettivi di orientamento all'ingegneria delle ragazze delle scuole superiori. È stata erogata una nuova edizione di Techcamp@PoliMI. Avviato, inoltre, un ulteriore progetto di orientamento nelle scuole (legato al PNRR) sul tema della consapevolezza nella scelta universitaria, con focus su stereotipi di genere.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'insegnamento e nel trasferimento tecnologico

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Aggiungere le dimensioni di genere e della diversità nei corsi accademici	Studenti di Laurea Magistrale, Dottorandi	• Numero di corsi. • Numero di partecipanti.	Dall'esperienza del gruppo interno alla Scuola del Design DCxCG – Design della Comunicazione per le Culture di Genere, è previsto lo sviluppo di linee di ricerca anche a livello dottorale caratterizzate dalla dimensione del genere. A livello di Ateneo, inoltre, sono in fase di avvio mappature sistematiche sul tema, in tutti i settori disciplinari.
Promuovere corsi accademici sui temi della personalità, team building e Leadership	Studenti	• Numero di partecipanti.	Anche nel 2022, in collegamento con le azioni di formazione e consapevolezza dedicate alle studentesse, sono stati erogati cicli seminariali di empowerment per iscritte alla laurea Triennale. Inoltre, il servizio Polipsi ha erogato corsi esperienziali di conoscenza di sé e personalità, e laboratori su temi di emozioni, relazioni, mindfulness.
Sostenere il Centro Interuniversitario per le Culture di Genere	Comunità Politecnica	• Aumentare la dimensione di genere nelle pubblicazioni e nei corsi.	Rispetto alle pubblicazioni riferibili a SDG5 il trend in crescita è confermato con un numero di 12 pubblicazioni nell'anno 2022 (10 nell'anno 2021). Rispetto alle attività didattiche, sono 42 gli insegnamenti attivati che trattano tematiche inerenti la dimensione di genere.
Considerare l'etica e il genere nella ricerca	Studenti e Docenti	• Finanziare progetti con contenuti etici e alla diversità. • Tesi di laurea triennale e magistrale che abbiano contenuti etici e di diversità. • Pubblicazione di articoli con contenuti etici e di diversità.	L'approccio legato a questa dimensione è in fase di studio presso il gruppo interdisciplinare META.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Supporto alla ricerca in materia di tecnologie consapevoli del genere	Docenti, Dottorandi	• Importo dei finanziamenti per la ricerca orientata al genere. • Numero di articoli pubblicati relativi al genere. • Numero di tesi di dottorato legate al genere.	È in fase di studio uno strumento di monitoraggio e rilevamento di queste dimensioni, anche in occasione dei cantieri attivati sul tema.
Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico	Docenti, Dottorandi, Studenti	• Finanziare idee imprenditoriali e start-up orientate alla parità di genere e alla partecipazione femminile. • Numero di start-up con team a partecipazione femminile. • Numero di spin-off con team a partecipazione femminile. • Numero di donne inventrici di brevetti/marchi.	Nel 2022, l'edizione del programma interno Switch2Product ha premiato 25 team imprenditoriali con un percorso di accelerazione presso Polihub. Di questi, 11 team erano composti da almeno una donna. 6 Team con almeno una donna sono inoltre stati proclamati tra i vincitori e premiati con grant di 30K€ ciascuno. Inoltre, nel 2022 sono stati finanziati da fondi Venture Capital di Ateneo 7 progetti. Di questi, 4 progetti erano composti da almeno una donna, per un totale di 3M €. In termini di start-up, dei 15 team investiti da Poli360, a oggi 8 sono composti da almeno una donna. Nello stesso 2022 sono state accreditate 8 spin-off, tra queste, 5 società hanno almeno una donna in organigramma, per un totale di 9 donne. Sempre nel 2022 sono state 46 le inventrici di brevetti/marchi del Politecnico di Milano.

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Strategie di comunicazione e campagne contro la violenza di genere	Comunità Politecnica	• Organizzazione di una "Settimana di sensibilizzazione" per incoraggiare la prevenzione di atti discriminatori. • Evento annuale (25 novembre). • Piano di comunicazione (progettato e attuato) per informare sulle procedure esistenti.	È stato proposto, in occasione del 25 novembre, l'incontro "Violenza di genere e linguaggi del web", ed è stata realizzata e poi diffusa una videointervista alla sorella di una studentessa dell'Ateneo vittima di femminicidio. Le misure di supporto esistenti sono state ulteriormente promosse in occasione del 25 novembre e della giornata internazionale per il benessere psicologico.
Procedure di gestione e monitoraggio dei casi di violenza di genere	Comunità Politecnica	• Monitoraggio giornaliero di denunce e di casi segnalati. • Follow-up dei casi segnalati. • Raccolta dati annuale.	Effettuato il monitoraggio dei casi segnalati alla casella stalkingsos@polimi.it, cui sono seguite 14 prese in carico dall'avvio dello sportello; analogo procedimento per le segnalazioni alla Consigliera di Fiducia. Annualmente i dati sono raccolti nella relazione CUG. Attualmente in fase di studio il lancio di uno sportello fisico dedicato.
Formazione sulla discriminazione e sulla violenza di genere	Comunità Politecnica	• Sessioni di formazione per: personale tecnico amministrativo e docenti; studenti e dottorandi. • Appuntamenti online; workshop.	È in corso la progettazione di un corso sul tema, da erogare a tutta la comunità.
Stabilire partnership e protocolli regionali/ nazionali	Comunità Politecnica	• Riunioni preliminari e stesura del protocollo. • Definizione e firma.	Nel 2022 è stata riconfermata la volontà di aderire al network UNIRE. Il protocollo è ancora in attesa di essere definito (capofila del processo: Università degli Studi di Milano Bicocca).

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

FOCUS ON

IL POLITECNICO E LE IMPRESE

Il Politecnico crede fortemente nell'importanza di una collaborazione continuativa e sinergica con imprese e istituzioni che condividano l'impegno a favorire attivamente l'inclusione e le pari opportunità. Il mondo delle imprese è infatti un alleato indispensabile dell'Ateneo per supportare il cammino intrapreso, non solo per consolidare il proprio ruolo di motore per la ricerca e l'innovazione, ma anche per affermare la propria attenzione ai bisogni della società e alle esigenze dell'individuo.

L'Ateneo promuove la collaborazione con il settore privato per le pari opportunità di genere in quattro ambiti principali:

1. **Borse di studio:** il Politecnico di Milano invita le aziende a donare borse di studio a favore delle studentesse, promuovendo così una azione diretta e concreta per contribuire a sostenere le pari opportunità di genere e all'aumento della rappresentanza femminile nei corsi universitari STEM. Ogni anno, con il progetto Girls@Polimi, le aziende possono donare una o più borse di studio a studentesse che scelgano di iscriversi per la prima volta a un corso di ingegneria con una percentuale di ragazze iscritte inferiore al 20%.

2. **Mentoring:** il Politecnico di Milano propone alle aziende di organizzare insieme progetti di mentoring al femminile, per accompagnare le giovani laureande all'ingresso nel mondo del lavoro, aiutandole a sviluppare maggiore consapevolezza delle sfide che le attendono e a scoprire le proprie abilità di leadership.

3. **Placement:** il Politecnico di Milano si propone di supportare le aziende nelle attività di employer branding e recruiting, per aiutarle a promuovere le proprie posizioni aperte in maniera chiara, equa e trasparente, e a porre attenzione ad evitare possibili pregiudizi inconsci nel processo di selezione.

4. **Orientamento:** il Politecnico di Milano invita le imprese a collaborare nelle attività di orientamento professionale, per presentare a studentesse e studenti i percorsi di carriera, portare in Ateneo role-model professionali anche al femminile e illustrare le politiche di Diversity, Equity & Inclusion attuate dalle imprese per favorire le pari opportunità e l'inclusione a 360 gradi nel mondo del lavoro.



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1



AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

RISORSE ECONOMICHE

Per un supporto efficace e concreto alle azioni finalizzate al sostegno delle pari opportunità, il Politecnico di Milano stanzia annualmente un budget dedicato alle iniziative di Diversity, Equity and Inclusion (Progetto POP), cui si aggiungono voci per attività servizi specifici, finanziamenti esterni (Girls@Polimi) e ulteriori fondi stanziati nel corso dell'ultimo biennio dal MUR a supporto di politiche dedicate al sostegno psicologico e didattico di gruppi svantaggiati, e per il riequilibrio di genere nelle materie STEM (DM 752). In aggiunta, sono attivi diversi progetti europei che ricomprendono tematiche legate alle Pari Opportunità, oltre ai più recenti finanziamenti stanziati nell'ambito del PNRR.

Nelle tabelle inserite qui di seguito sono elencati i principali capitoli di spesa.

TABELLA 1: POP, PARI OPPORTUNITÀ E CUG

ATTIVITÀ	2022	2023 (CONSOLIDATO)	2024 (PREVISIONE)	ENTE FINANZIATORE
Progetto POP	300.000	300.000	300.000	PoliMi/MUR
Pari Opportunità - Asili nido	315.000	391.000	391.000	PoliMi
Pari Opportunità - Centri estivi/pasquali	70.000	100.000	100.00	PoliMi
Pari Opportunità - PoliPsi	169.500	298.600	298.600	PoliMi/MUR
Pari Opportunità - MultiChancePoliTeam	182.000	234.000	234.000	PoliMi/MUR
Pari Opportunità - altre iniziative	30.000	20.000	20.000	PoliMi
CUG	15.000	15.000	20.000	PoliMi
Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo	11.000	11.000	11.000	PoliMi
Consigliera di Fiducia	35.000	35.000	35.000	PoliMi
Cantiere Accessibilità (SDG10)	---	190.000 (una tantum)	---	PoliMi/MUR

TABELLA 2: BORSE DI STUDIO

ATTIVITÀ	2022	2023	2024	ENTE FINANZIATORE
Girls@PoliMi	240.000	360.000	600.000	PoliMi e sponsor aziendali

TABELLA 3: INIZIATIVE PER IL LAVORO DA REMOTO E LO SMART WORKING

ATTIVITÀ	2022	2023	2024	ENTE FINANZIATORE
Lavoro da remoto	200.000	200.000	200.000	PoliMi
Smart working	300.000	300.000	300.000	PoliMi

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

Il BdG 2023 è stato realizzato da un gruppo di lavoro dedicato, con il coinvolgimento delle diverse professionalità dell'Ateneo:

- **Mara Tanelli**, Delegata della Rettrice alla Diversità e Inclusione, Docente presso il Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria
- **Alessandra Moroni**, Dirigente Area Risorse Umane e Organizzazione
- **Paola Carlucci**, Responsabile Servizio Pianificazione e Controllo
- **Silvia Barattieri**, Responsabile Servizio Pari Opportunità
- **Luca Vincenzi**, Servizio Pianificazione e Controllo
- **Valeria Baudo**, Servizio Pari Opportunità
- **Paola Barzaghi**, Servizio Sviluppo Professionale e Formazione

L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata svolta a cura del servizio Pianificazione e Controllo, con la supervisione dell'intero gruppo di lavoro.

Si ringraziano le colleghe e i colleghi che si sono adoperati per il reperimento dei dati e in particolare Francesca Teresa Saracino per il supporto all'analisi dei dati relativi all'indagine occupazionale della componente studentesca.

Progetto Grafico

GRAFO srl - grafocom.it

Redazione

Mara Tanelli, Silvia Barattieri

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0009200 - Ingresso - 18/06/2024 - 1

e-geos
AN ASI / TELESPAZIO COMPANY

La sottoscritta **Carmen Milena Antonella Lerario**, nata a Tricarico (MT) il 13/06/1980, C.F. LRRCMN80H53L418U, domiciliato per la carica presso la sede societaria ove appresso, in qualità di Chief Executive Officer e legale rappresentante della **e-GEOS S.p.A.** (società soggetta all'attività di direzione e coordinamento congiunto di Leonardo – Società per azioni e Thales S.A.), con sede legale in Località Terlecchie SNC, Matera, C.A.P. 75100, capitale sociale Euro 5.000.000,00 (cinque milioni/00), iscritta al Registro delle Imprese della Basilicata, C.F. e partita IVA n. 01032180778, PEC e-geos@pec.it

consapevole delle responsabilità e delle pene stabilite dalla legge per dichiarazioni mendaci o per l'uso di atti falsi, sotto la personale responsabilità, ai sensi degli art. 46 e 47 D.P.R. 445/2000, in relazione all'affidamento di cui all'oggetto

DICHIARA

Che l'ultimo rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, allegato alla presente, è conforme a quello già trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

Roma, lì 24/01/2025

e-GEOS S.p.A.
Amministratore Delegato
Ing. Carmen Milena Antonella Lerario
Chief Executive Officer

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

COMUNICAZIONE DI AVVENUTA PRESENTAZIONE RAPPORTO

DATI DELL'AZIENDA DICHIARANTE	
Codice Fiscale	01032180778
Ragione Sociale	E-GEOS S.P.A.

SEDE LEGALE	
Indirizzo	LOCALITÀ TERLECCHIE SNC
Città	MATERA(MT)
CAP	75100
Nazione	ITALIA
E-mail	risorse.umane@e-geos.it
PEC	e-geos.hr@pec.it
Telefono	064069

DATI INVIO			
Codice comunicazione	20240529122950567	**Data Invio**	01/07/2024 18:06:10
Stato	Inviato		
Inviata da			
Codice Fiscale			

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	01032180778			
Ragione Sociale*	E-GEOS S.P.A.			
Sede Legale	**Comune***	MATERA	**Cap***	75100
	Indirizzo*	LOCALITÀ TERLECCHIE SNC		
	E-mail	risorse.umane@e-geos.it		
	PEC	e-geos.hr@pec.it		
	Telefono	064069		
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	**Numero complessivo***	311	**Di cui femmine***	85
Attività economica esercitata*	71.12.40 - Attività di cartografia e aerofotogrammetria			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

DIRIGENTI - Aziende Industriali

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	**[X] Si**	**[ ] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 311

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	8	2	62	19	222	60	0	0	292	81	19	6
Assunzioni	0	0	3	0	34	7	0	0	37	7	3	1
Cessazioni	0	0	8	2	10	1	0	0	18	3	2	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	8	2	57	17	246	66	0	0	311	85	20	7

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		Occupati al 31/12/2023 M+F*	Occupati al 31/12/2023 F*	PROMOSSI M+F*	PROMOSSI F*	ASSUNTI M+F*	ASSUNTI F*
		Dirigenti	8	2	0	0	0	0
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		8	2	0	0	0	0
		Quadri	57	17	0	0	3	0
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		57	17	0	0	3	0
		Impiegati	246	66	2	0	34	7
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		67	18	0	0	10	2
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		92	35	2	0	12	2
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		48	11	0	0	8	3

METALMECCANICA - Industria	5° Livello		39	2	0	0	4	0
		Operai	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	311	85	2	0	37	7
		di cui Disabili e Cat. Protette	20	7	0	0	3	1
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		2	0	0	0	1	0
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		3	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		8	6	0	0	1	1
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		6	1	0	0	1	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		1	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	8	2	57	17	246	66	0	0	311	85	20	7
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	8	2	57	17	246	66	0	0	311	85	20	7
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	0	0	2	1	10	5	0	0	12	6	0	0
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	1	0	4	1	0	0	5	1	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	1	1	6	4	0	0	7	5	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	3	1	0	0	3	1	0	0
ORE LAVORATE	13808	3424	106248	31614	409142	103866	0	0	529198	138904	29932	9905
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	14956	2410	0	0	14956	2410	756	173

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	9	3	0	0	9	3	1	0
Promossi a categoria superiore	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	0	0	8	2	10	1	0	0	18	3	2	0

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	3	0	7	1	0	0	10	1	2	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	3	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	2	1	3	0	0	0	5	1	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	8	2	63	18	235	64	0	0	306	84	20	7
Numero totale ore di formazione	270	50	2458	614	8783	2194	0	0	11511	2858	545	143

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[X]	Programmi di reclutamento tramite scuola o università
	[X]	Fiere del lavoro
	[X]	Social Network
	[X]	Valutazione di c.v.
	[X]	Intervista/colloquio
	[ ]	Concorso o altra procedura selettiva pubblica
	[ ]	Prove attitudinali o di abilità
	[ ]	Altro
		Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ]	Anzianità di servizio
	[X]	Colloquio motivazionale
	[ ]	Titoli acquisiti
	[X]	Specifica competenza acquisita
	[X]	Valutazione della performance
	[ ]	Esami o concorsi interni
	[ ]	Altro
		Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[ ]	Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori
	[X]	Flessibilità oraria in entrata e uscita
	[X]	Banca delle ore
	[X]	Smart working o altre forme di lavoro da remoto
	[ ]	Bonus nascita
	[ ]	Contributi o convenzioni per asili nido
	[ ]	Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti
	[ ]	Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.)
	[ ]	Facilitazioni al trasferimento di sede
	[ ]	Altro
		Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[X] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [X] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [ ] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [X] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [ ] Attività ricreative e culturali extra lavorative [ ] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[ ] Anzianità di servizio [ ] Titoli acquisiti [ ] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 881.696,20	€ 203.865,00
Quadri	€ 4.475.595,53	€ 2.969.112,02
Impiegati	€ 10.267.970,42	€ 1.161.060,25
Operai	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette	€ 740.959,19	€ 224.295,45

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 973.671,00	€ 220.746,00	€ 166.065,00	€ 36.746,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 973.671,00	€ 220.746,00	€ 166.065,00	€ 36.746,00
		Quadri	€ 4.233.795,00	€ 1.250.885,00	€ 488.246,00	€ 133.532,00
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 4.233.795,00	€ 1.250.885,00	€ 488.246,00	€ 133.532,00
		Impiegati	€ 10.854.822,22	€ 2.874.220,48	€ 1.094.759,62	€ 230.124,27
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 3.452.150,50	€ 877.320,50	€ 135.646,03	€ 30.782,48
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 3.948.364,88	€ 1.515.170,19	€ 383.723,55	€ 139.896,78
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 1.948.028,15	€ 405.057,57	€ 312.080,12	€ 55.159,50
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 1.506.278,69	€ 76.672,22	€ 263.309,92	€ 4.285,51
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		di cui Disabili e cat. protette	€ 814.393,86	€ 262.656,80	€ 71.703,99	€ 18.000,75
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 90.828,22	€ 0,00	€ 14.070,14	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 156.130,44	€ 0,00	€ 9.026,32	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 301.304,19	€ 219.486,17	€ 18.805,81	€ 12.656,69
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 227.396,07	€ 43.170,63	€ 25.699,05	€ 5.344,06
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 38.734,94	€ 0,00	€ 4.102,67	€ 0,00

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 534.343,38	€ 74.575,90	€ 0,00	€ 0,00	€ 534.343,38	€ 74.575,90	€ 17.989,04	€ 4.013,73
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 100.883,81	€ 27.181,22	€ 117.218,70	€ 30.974,72	€ 0,00	€ 0,00	€ 218.102,51	€ 58.155,94	€ 13.075,63	€ 1.974,37
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 9.819,14	€ 5.098,50	€ 435.247,54	€ 122.473,65	€ 0,00	€ 0,00	€ 445.066,68	€ 127.572,15	€ 33.310,65	€ 12.012,65
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 166.065,00	€ 36.746,00	€ 377.543,05	€ 101.252,28	€ 7.950,00	€ 2.100,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 551.558,05	€ 140.098,28	€ 7.328,67	€ 0,00

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro (es. Benefit Aziendali)":

MBO - Target Bonus

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#.1	ROMA	7	1	48	15	133	51	0	0	188	67	11	5
#.2	MATERA	1	1	8	1	111	13	0	0	120	15	8	2

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	08825020723			
Ragione Sociale*	ABACO3 S.P.A.			
Sede Legale	**Comune***	MOLFETTA	**Cap***	70056
	Indirizzo*	VIA ADRIANO OLIVETTI N. 11		
	E-mail			
		1865	**Di cui femmine***	516
Attività economica esercitata*	62.01.00 - Produzione di software non connesso all'edizione			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	METALMECCANICA - Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

DIRIGENTI - Aziende Industriali

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	**[X] Si**	**[ ] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 8

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	42	4	232	49	1535	448	1	0	1810	501	79	23
Assunzioni	3	0	18	5	238	59	0	0	259	64	8	1
Cessazioni	3	0	27	6	174	43	0	0	204	49	2	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	46	4	245	56	1573	456	1	0	1865	516	85	24

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		Occupati al 31/12/2023		PROMOSSI		ASSUNTI	
			M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	46	4	0	0	3	0
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		46	4	0	0	3	0
		Quadri	245	56	0	0	18	5
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		245	56	0	0	18	5
		Impiegati	1573	456	212	56	238	59
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		1	0	1	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		369	104	70	23	20	3
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		468	144	64	17	30	9

METALMECCANICA - Industria	4° Livello		89	24	32	7	4	2
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		599	172	45	9	174	43
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		47	12	0	0	10	2
		Operai	1	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		1	0	0	0	0	0
		TOTALE	1865	516	212	56	259	64
		di cui Disabili e Cat. Protette	85	24	8	8	8	1
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		4	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		12	6	2	2	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		19	4	6	6	0	0
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		3	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		38	9	0	0	8	1
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		8	2	0	0	0	0
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		1	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	46	4	244	56	1363	406	1	0	1654	466	78	23
di cui Part Time	0	0	4	3	67	54	0	0	71	57	13	3
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	43	4	242	56	1345	404	1	0	1631	464	75	23
Contratti a tempo determinato	0	0	1	0	10	1	0	0	11	1	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	1	0	10	1	0	0	11	1	0	0
Apprendistato					200	49	0	0	200	49	7	1
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	46	4	245	56	1573	456	1	0	1865	516	85	24
di cui Part Time	0	0	4	3	67	54	0	0	71	57	13	3
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	43	4	243	56	1355	405	1	0	1642	465	75	23
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	1	0	7	2	76	35	0	0	84	37	3	3
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	1	0	5	1	49	20	0	0	55	21	2	2
di cui in congedo parentale	0	0	3	2	39	29	0	0	42	31	2	2
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	78841	7060	408342	92082	2508129	686238	1822	0	2997134	785380	120178	31007
di cui ore di straordinario	0	0	5379	707	49248	9978	22	0	54649	10685	1836	53

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	1	0	1	0	86	10	0	0	88	10	5	1
Promossi a categoria superiore	4	1	27	8	1	0	0	0	32	9	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	3	0	27	6	174	43	0	0	204	49	2	0

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0
Dimissioni	2	0	26	6	159	41	0	0	187	47	2	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	13	2	0	0	13	2	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	1	1	16	4	0	0	17	5	1	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	1	0	10	9	0	0	11	9	1	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	8	7	0	0	8	7	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	30	4	168	39	1086	306	0	0	1284	349	59	16
Numero totale ore di formazione	3059	79	5228	735	36204	7104	0	0	44491	7918	708	192

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[X] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [X] Fiere del lavoro [X] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [ ] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [X] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[X] Anzianità di servizio [X] Colloquio motivazionale [X] Titoli acquisiti [X] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[X] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [ ] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [X] Bonus nascita [ ] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [ ] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [X] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[ ] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [ ] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [X] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [X] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [X] Attività ricreative e culturali extra lavorative [ ] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[X] Anzianità di servizio [X] Titoli acquisiti [X] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 4.364.430,00	€ 446.376,00
Quadri	€ 15.235.630,00	€ 2.916.747,00
Impiegati	€ 50.018.436,00	€ 13.648.307,00
Operai	€ 24.767,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette	€ 2.559.229,00	€ 812.056,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 4.864.040,00	€ 427.274,00	€ 598.757,00	€ 35.300,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 4.864.040,00	€ 427.274,00	€ 598.757,00	€ 35.300,00
		Quadri	€ 16.618.264,00	€ 3.388.978,00	€ 3.817.524,00	€ 673.995,00
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 16.618.264,00	€ 3.388.978,00	€ 3.817.524,00	€ 673.995,00
		Impiegati	€ 53.260.015,00	€ 14.381.007,00	€ 5.179.324,00	€ 1.214.107,00
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 33.845,00	€ 0,00	€ 6.937,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 16.301.570,00	€ 4.027.763,00	€ 2.334.601,00	€ 454.271,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 17.141.590,00	€ 4.957.156,00	€ 1.651.788,00	€ 472.741,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 2.796.799,00	€ 597.745,00	€ 195.481,00	€ 26.319,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 15.442.759,00	€ 4.420.217,00	€ 937.702,00	€ 244.276,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 1.543.452,00	€ 378.126,00	€ 52.815,00	€ 16.500,00
		Operai	€ 26.273,00	€ 0,00	€ 782,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	8° Livello		€ 26.273,00	€ 0,00	€ 782,00	€ 0,00
		di cui Disabili e cat. protette	€ 2.700.374,00	€ 787.631,00	€ 257.080,00	€ 71.888,00
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 321.082,00	€ 211.315,00	€ 67.386,00	€ 29.852,00
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 474.921,00	€ 230.244,00	€ 54.982,00	€ 14.899,00
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 596.192,00	€ 94.510,00	€ 57.010,00	€ 11.444,00
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 140.829,00	€ 14.077,00	€ 4.417,00	€ 782,00
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 912.518,00	€ 202.263,00	€ 53.172,00	€ 13.543,00
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 158.929,00	€ 35.222,00	€ 5.113,00	€ 1.368,00
DIRIGENTI - Aziende Industriali	1° Livello		€ 95.903,00	€ 0,00	€ 15.000,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 43.677,00	€ 6.353,00	€ 319.096,00	€ 66.338,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 362.773,00	€ 72.691,00	€ 11.730,00	€ 15,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.519.558,00	€ 624.979,00	€ 4.302.978,00	€ 984.843,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 7.822.536,00	€ 1.609.822,00	€ 192.340,00	€ 57.226,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 82.865,00	€ 16.226,00	€ 529.585,00	€ 151.176,00	€ 782,00	€ 0,00	€ 613.232,00	€ 167.402,00	€ 34.574,00	€ 11.211,00
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 598.757,00	€ 35.300,00	€ 171.424,00	€ 26.437,00	€ 27.665,00	€ 11.750,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 797.846,00	€ 73.487,00	€ 18.436,00	€ 3.436,00

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro (es. Benefit Aziendali)”:

Premi individuali STIP

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#. 1	PALERMO	0	0	0	0	71	9	0	0	71	9	5	1
#. 2	BARI	9	1	91	19	672	196	1	0	773	216	32	12
#. 3	LECCE	1	0	0	0	69	15	0	0	70	15	2	0
#. 4	MILANO	16	3	82	22	403	123	0	0	501	148	24	8
#. 5	ROMA	17	0	62	15	303	93	0	0	382	108	19	3

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

COMUNICAZIONE DI AVVENUTA PRESENTAZIONE RAPPORTO

DATI DELL'AZIENDA DICHIARANTE

Codice Fiscale	08825020723
Ragione Sociale	ABACO3 S.P.A.

SEDE LEGALE

Indirizzo	VIA ADRIANO OLIVETTI N. 11
Città	MOLFETTA(BA)
CAP	70056
Nazione	ITALIA
E-mail	
PEC	exprivia@pec.it
Telefono	0803382070

DATI INVIO

Codice comunicazione	20240918181120606	**Data Invio**	18/09/2024 18:11:29
Stato	Inviato		
Inviata da			
Codice Fiscale			

COMM : 20240918181120606

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	06293370588			
Ragione Sociale*	SERCO ITALIA SPA			
Sede Legale	**Comune***	ROMA	**Cap***	00144
	Indirizzo*	VIALE DELL'ASTRONOMIA 13		
	E-mail	HR.ITALY@SERCO.COM		
	PEC	payroll@serco-pec.it		
	Telefono	0699570244		
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	**Numero complessivo***	225	**Di cui femmine***	89
Attività economica esercitata*	63.11.19 - Altre elaborazioni elettroniche di dati			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	COMMERCIO - Confcommercio

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	**[ ] Si**	**[X] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 1

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	1	0	15	4	206	80	0	0	222	84	15	6
Assunzioni	0	0	0	0	32	16	0	0	32	16	2	0
Cessazioni	0	0	0	0	29	11	0	0	29	11	1	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	1	0	16	4	208	85	0	0	225	89	17	7

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		Occupati al 31/12/2023 M+F*	Occupati al 31/12/2023 F*	PROMOSSI M+F*	PROMOSSI F*	ASSUNTI M+F*	ASSUNTI F*
		Dirigenti	1	0	0	0	0	0
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		1	0	0	0	0	0
		Quadri	16	4	1	0	0	0
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		16	4	1	0	0	0
		Impiegati	208	85	8	4	32	16
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		72	27	4	1	6	2
COMMERCIO - Confcommercio	2° Livello		86	34	0	0	11	7
COMMERCIO - Confcommercio	3° Livello		29	14	2	2	10	3

COMMERCIO - Confcommercio	4° Livello		21	10	2	1	5	4
		Operai	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	225	89	9	4	32	16
		di cui Disabili e Cat. Protette	17	7	0	0	2	0
COMMERCIO - Confcommercio	2° Livello		6	3	0	0	0	0
COMMERCIO - Confcommercio	3° Livello		7	3	0	0	2	0
COMMERCIO - Confcommercio	4° Livello		1	0	0	0	0	0
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		3	1	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	1	0	16	4	201	80	0	0	218	84	17	7
di cui Part Time	0	0	0	0	18	15	0	0	18	15	3	3
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	1	0	16	4	201	80	0	0	218	84	17	7
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	7	5	0	0	7	5	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	7	5	0	0	7	5	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	1	0	16	4	208	85	0	0	225	89	17	7
di cui Part Time	0	0	0	0	18	15	0	0	18	15	3	3
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	1	0	16	4	208	85	0	0	225	89	17	7
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	0	0	0	0	26	17	0	0	26	17	0	0
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	0	0	11	10	0	0	11	10	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	1731	0	27760	3417	307488	119492	0	0	336979	122909	22842	8918
di cui ore di straordinario	0	0	8	8	1448	418	0	0	1456	426	42	9

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore	0	0	1	0	8	4	0	0	9	4	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	0	0	0	0	29	11	0	0	29	11	1	0

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	24	8	0	0	24	8	1	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	4	2	0	0	4	2	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	5	3	0	0	5	3	0	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	3	2	0	0	3	2	0	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	0	0	11	3	113	38	0	0	124	41	9	3
Numero totale ore di formazione	0	0	251	64	4279	1186	0	0	4530	1250	280	102

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[X] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [ ] Fiere del lavoro [ ] Social Network [X] Valutazione di c.v. [X] Intervista/colloquio [ ] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [ ] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ] Anzianità di servizio [X] Colloquio motivazionale [ ] Titoli acquisiti [X] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [ ] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[ ] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [ ] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [ ] Bonus nascita [ ] Contributi o convenzioni per asili nido [ ] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [ ] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [ ] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[ ] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [ ] Servizi di navetta [ ] Mobility manager [ ] Diversity manager [ ] Disability manager [X] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [ ] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [X] Attività ricreative e culturali extra lavorative [X] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [ ] Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[X] Anzianità di servizio [ ] Titoli acquisiti [X] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [ ] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 221.243,00	€ 0,00
Quadri	€ 1.072.385,00	€ 174.451,00
Impiegati	€ 8.775.627,00	€ 2.944.072,00
Operai	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette	€ 472.120,00	€ 179.265,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 220.551,00	€ 0,00	€ 130.841,00	€ 0,00
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		€ 220.551,00	€ 0,00	€ 130.841,00	€ 0,00
		Quadri	€ 1.467.030,00	€ 354.731,00	€ 610.079,00	€ 147.334,00
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		€ 1.467.030,00	€ 354.731,00	€ 610.079,00	€ 147.334,00
		Impiegati	€ 8.014.937,00	€ 2.922.610,00	€ 2.935.298,00	€ 906.505,99
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		€ 3.585.021,00	€ 1.170.581,00	€ 1.590.737,00	€ 415.644,99
COMMERCIO - Confcommercio	2° Livello		€ 3.264.258,00	€ 1.215.467,00	€ 1.064.491,00	€ 356.345,00
COMMERCIO - Confcommercio	3° Livello		€ 649.641,00	€ 315.712,00	€ 157.192,00	€ 55.640,00
COMMERCIO - Confcommercio	4° Livello		€ 516.017,00	€ 220.850,00	€ 122.878,00	€ 78.876,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		di cui Disabili e cat. protette	€ 625.440,00	€ 224.263,00	€ 161.024,00	€ 36.475,48
COMMERCIO - Confcommercio	1° Livello		€ 119.970,00	€ 52.318,00	€ 69.958,00	€ 19.622,00
COMMERCIO - Confcommercio	2° Livello		€ 265.228,00	€ 70.114,00	€ 56.172,00	€ 10.662,00
COMMERCIO - Confcommercio	3° Livello		€ 203.015,00	€ 101.831,00	€ 27.366,00	€ 6.191,48
COMMERCIO - Confcommercio	4° Livello		€ 37.227,00	€ 0,00	€ 7.528,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 367,00	€ 0,00	€ 35.982,00	€ 9.964,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 36.349,00	€ 9.964,00	€ 1.011,00	€ 211,00
Superminimi individuali	€ 127.593,00	€ 0,00	€ 524.942,00	€ 137.270,00	€ 2.899.316,00	€ 896.541,99	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.551.851,00	€ 1.033.811,99	€ 160.013,00	€ 36.264,48
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 3.248,00	€ 0,00	€ 84.770,00	€ 10.064,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 88.018,00	€ 10.064,00	€ 0,00	€ 0,00

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro (es. Benefit Aziendali)":

auto aziendale

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#. 1	ROMA	1	0	16	4	208	85	0	0	225	89	17	7

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	80213750583			
Ragione Sociale*	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"			
Sede Legale	**Comune***	ROMA	**Cap***	00133
	Indirizzo*	VIA CRACOVIA, 50		
	E-mail			
	PEC			
	Telefono			
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	**Numero complessivo***	1010	**Di cui femmine***	644
Attività economica esercitata*	85.42.00 - Istruzione universitaria e post-universitaria; accademie e conservatori			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	**[ ] Si**	**[X] No**
Territoriale:	**[ ] Si**	**[X] No**

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 1010

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	3	1	0	0	970	612	0	0	973	613	68	31
Assunzioni	0	0	0	0	89	60	0	0	89	60	0	0
Cessazioni	1	0	0	0	51	29	0	0	52	29	3	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	2	1	0	0	1008	643	0	0	1010	644	65	31

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		Occupati al 31/12/2023 M+F*	Occupati al 31/12/2023 F*	PROMOSSI M+F*	PROMOSSI F*	ASSUNTI M+F*	ASSUNTI F*
		Dirigenti	2	1	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	1° Livello		2	1	0	0	0	0
		Quadri	0	0	0	0	0	0
		Impiegati	1008	643	0	0	89	60
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2° Livello		38	17	0	0	11	3
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3° Livello		415	287	0	0	26	18
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4° Livello		483	304	0	0	51	38
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	5° Livello		56	22	0	0	0	0

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	6° Livello		16	13	0	0	1	1
		Operai	0	0	0	0	0	0
		TOTALE	1010	644	0	0	89	60
		di cui Disabili e Cat. Protette	65	31	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3° Livello		11	7	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4° Livello		44	20	0	0	0	0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	5° Livello		10	4	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	2	1	0	0	904	573	0	0	906	574	65	31
di cui Part Time	0	0	0	0	75	47	0	0	75	47	7	2
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	899	568	0	0	899	568	65	31
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	104	70	0	0	104	70	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	93	62	0	0	93	62	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	2	1	0	0	1008	643	0	0	1010	644	65	31
di cui Part Time	0	0	0	0	76	48	0	0	76	48	7	2
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	992	630	0	0	992	630	65	31
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	0	0	0	0	79	65	0	0	79	65	3	2
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	0	0	10	10	0	0	10	10	1	1
di cui in congedo parentale	0	0	0	0	48	41	0	0	48	41	3	2
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	2880	1792	0	0	1353008	862570	0	0	1355888	864362	85987	40841
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	50955	30017	0	0	50955	30017	1580	795

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	1	0	0	0	51	29	0	0	52	29	3	0

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	1	0	0	0	39	22	0	0	40	22	3	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	11	7	0	0	11	7	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	10	9	0	0	10	9	0	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	5	3	0	0	5	3	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	2	1	0	0	506	234	0	0	508	235	16	11
Numero totale ore di formazione	14	1	0	0	12560	9662	0	0	12574	9663	359	197

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	[ ] Programmi di reclutamento tramite scuola o università [ ] Fiere del lavoro [ ] Social Network [ ] Valutazione di c.v. [ ] Intervista/colloquio [X] Concorso o altra procedura selettiva pubblica [ ] Prove attitudinali o di abilità [ ] Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	[ ] Anzianità di servizio [ ] Colloquio motivazionale [X] Titoli acquisiti [X] Specifica competenza acquisita [X] Valutazione della performance [X] Esami o concorsi interni [ ] Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	[ ] Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori [X] Flessibilità oraria in entrata e uscita [X] Banca delle ore [X] Smart working o altre forme di lavoro da remoto [X] Bonus nascita [X] Contributi o convenzioni per asili nido [X] Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti [X] Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) [X] Facilitazioni al trasferimento di sede [ ] Altro Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	[ ] Mensa aziendale [ ] Maggiordomo aziendale [X] Servizi di navetta [X] Mobility manager [ ] Diversity manager [X] Disability manager [X] Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia [ ] Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi [X] Attività ricreative e culturali extra lavorative [X] Sportelli di ascolto/supporto psicologico [X] Altro Specificare: PERCORSO SALUTE
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	[X] Anzianità di servizio [X] Titoli acquisiti [X] Formazione specifica [X] Valutazione delle performance [X] Esami e concorsi interni [ ] Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
	M+F*	F*
Dirigenti	€ 532.158,95	€ 319.363,96
Quadri	€ 0,00	€ 0,00
Impiegati	€ 31.571.442,71	€ 19.948.431,78
Operai	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette	€ 1.797.889,36	€ 907.673,62

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 319.761,58	€ 207.078,87	€ 144.826,17	€ 78.399,93
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	1° Livello		€ 319.761,58	€ 207.078,87	€ 144.826,17	€ 78.399,93
		Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Impiegati	€ 30.769.896,14	€ 19.918.155,34	€ 5.771.136,05	€ 3.774.607,50
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2° Livello		€ 1.534.802,96	€ 857.928,12	€ 471.784,49	€ 324.444,10
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3° Livello		€ 14.062.126,29	€ 9.807.263,48	€ 2.739.223,79	€ 1.920.908,99
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4° Livello		€ 13.241.369,35	€ 8.291.821,81	€ 2.260.892,61	€ 1.395.407,11
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	5° Livello		€ 1.564.894,45	€ 658.582,92	€ 299.235,16	€ 133.847,30
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	6° Livello		€ 366.703,09	€ 302.559,01	€ 0,00	€ 0,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		di cui Disabili e cat. protette	€ 1.869.985,13	€ 436.461,36	€ 274.960,89	€ 144.131,74
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3° Livello		€ 384.571,44	€ 264.113,63	€ 75.905,65	€ 56.617,55
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4° Livello		€ 1.268.114,50	€ 89.936,70	€ 171.979,71	€ 78.051,62
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	5° Livello		€ 217.299,19	€ 82.411,03	€ 27.075,53	€ 9.462,57

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 114.188,96	€ 63.872,05	€ 0,00	€ 0,00	€ 114.188,96	€ 63.872,05	€ 1.922,47	€ 343,56
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 129.637,98	€ 78.399,93	€ 0,00	€ 0,00	€ 860.314,09	€ 552.605,93	€ 0,00	€ 0,00	€ 989.952,07	€ 631.005,86	€ 25.481,64	€ 15.725,78
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 15.188,19	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 4.796.633,00	€ 3.158.129,52	€ 0,00	€ 0,00	€ 4.811.821,19	€ 3.158.129,52	€ 247.556,78	€ 128.062,40

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro (es. Benefit Aziendali)”:

Fondo comune di Ateneo, Indennità accessoria mensile, compensi commissioni concorso, indennità di carica, indennità di rischio, indennità di turno, indennità di posizione, indennità di responsabilità , compensi master, compensi prestazioni conto terzi

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#. 1	ROMA	2	1	0	0	1008	643	0	0	1010	644	65	31