



PortoConte Ricerche

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN, GEP) 2023-2026

Il Centro di Ricerca

Porto Conte Ricerche S.r.l (di seguito anche PCR) è un Centro di Ricerca e Trasferimento Tecnologico specializzato nei settori sperimentali ed applicativi delle biotecnologie e delle tecnologie alimentari, nei servizi a favore di imprese impegnate in attività di ricerca industriale, e nell'innovazione tecnologica dei sistemi produttivi.

La Società, in qualità di controllata strategica di Sardegna Ricerche, gestisce la sede di Tramariglio (Alghero) del Parco Tecnologico della Sardegna. Presso il Centro di Tramariglio, Porto Conte Ricerche ospita ed aggrega gruppi di ricerca ed imprese high tech.

Il metodo di lavoro e di gestione è orientato alla ricerca industriale ed allo sviluppo di nuove tecnologie, alla creazione ed al supporto di laboratori tecnologici pubblico-privati.

Ruolo nel Parco

La Società è ormai un punto di riferimento importante per numerose aziende tradizionali, particolarmente in ambito agroalimentare e zootecnico, alle quali sono offerti ed erogati servizi per la caratterizzazione tecnologica e nutrizionale della materia prima, per ideare e realizzare innovazione di processo e di prodotto e, infine, per studiare ed applicare in azienda nuovi sistemi di packaging e di stabilizzazione dei prodotti.

Inoltre, oltre la metà delle aziende biotech che operano in Sardegna ha richiesto servizi e supporto al Centro Ricerche di Tramariglio.

I Laboratori Tecnologici garantiscono il ruolo di Porto Conte Ricerche in seno al Parco. Essi offrono impianti, apparecchiature scientifiche ed attrezzature configurate nel loro insieme come core facilities omogenee per ambito tecnologico.

Lo sviluppo dei Laboratori è condizione indispensabile per assolvere al ruolo di promozione di attività di Ricerca e Sviluppo (R&S), assicurare l'ampliamento delle competenze e delle capacità laboratoristiche degli enti e delle imprese del Parco e, più in generale, del contesto scientifico ed imprenditoriale.

La realizzazione dei servizi alle imprese ed il contemporaneo sviluppo di prodotti della ricerca di interesse internazionale, le attività di formazione di elevato profilo scientifico e professionalizzante, il collegamento in rete con altri centri di ricerca regionali, nazionali ed esteri, rappresentano la qualità e la quantità delle funzioni esercitate da Porto Conte Ricerche come uno dei motori del Parco Scientifico e Tecnologico della Sardegna, e definiscono la produttività della struttura.

La Struttura Organizzativa

La Struttura Organizzativa (SO) di PCR è ispirata all'attuazione di una separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, compatibilmente con la propria limitata dimensione.

L'assegnazione delle risorse umane e strumentali tiene conto degli obiettivi della Società e dei suoi indirizzi strategici.

La SO è suddivisa in Settori e Servizi.

I Settori

I Settori sono unità organizzative dotate di autonomia operativa, gestionale e funzionale e di un complesso di risorse umane e strumentali alle quali è preposto un responsabile con la qualifica di Quadro, nei limiti previsti dalla pianta organica.

Sono istituiti dall'Amministratore Unico i seguenti Settori:

- Settore Amministrativo e Servizi Generali (SA&SG)
- Settore Tecnico (ST)
- Settore Ricerca Biotecnologie Applicate (SRBA)
- Settore Ricerca Tecnologie Alimentari (SRTA)

I Servizi

Si tratta di unità organizzative dotate di autonomia operativa, gestionale e funzionale, costituite da un complesso di risorse umane e strumentali derivanti da uno o più Settori, per agevolare la suddivisione razionale dei compiti.

I Servizi possono fare capo direttamente all'Amministratore unico (Au) o riportare ad un Responsabile di Settore (RdS).

Porto Conte Ricerche e la parità di genere

L'Unione Europea ha adottato numerose iniziative negli ultimi decenni per sostenere l'emancipazione femminile e la parità di genere in tutti i settori produttivi. Nonostante ciò, l'Indice sull'Uguaglianza di Genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) del 2021 posiziona l'Italia al di sotto della media europea (con un indice del 63,8%, più basso del valore medio europeo pari al 68%).

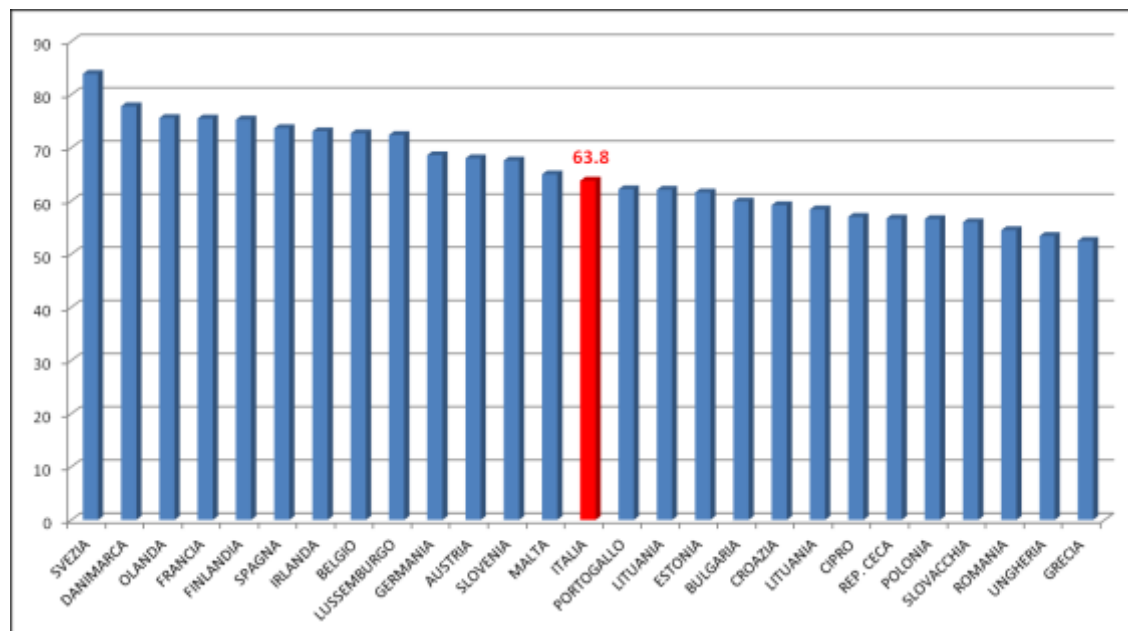


Grafico 1. Indice sull'Uguaglianza di genere calcolato dall'European Institute for Gender Equality nel 2021. L'Italia è rappresentata in rosso.

Solo attraverso l'implementazione di procedure rigorose e trasparenti, mirate a garantire la parità di genere in ogni fase delle attività di ricerca, è possibile costruire un'organizzazione inclusiva, equa e all'avanguardia. L'impegno di Porto Conte Ricerche verso l'organizzazione del lavoro e della vita nell'ambiente lavorativo inclusive e sensibili alle problematiche di genere è testimoniato da diverse iniziative e regolamenti attuati nel tempo ed in continuo aggiornamento. Di seguito si riportano alcuni esempi che concretamente dimostrano tale impegno:

- In occasione di selezioni di personale, per la composizione della Commissione giudicatrice sono applicati i criteri definiti all'interno del "Regolamento per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera di Porto Conte Ricerche" disponibile sul sito istituzionale al link <http://www.portocontericerche.it/it/chi-siamosocieta-trasparenteselezione-del-personale/reclutamento-del-personale/criteri-e-modalita> in base al quale la Commissione selezionatrice deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo motivata impossibilità, da esplicitarsi nel provvedimento di nomina. In ogni caso, salvo i casi di impossibilità oggettiva, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso è riservato al genere meno rappresentato.
- Il personale di Porto Conte Ricerche è assunto esclusivamente con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi ed alle normative vigenti. In particolare, PCR non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di fornitori, clienti o partner – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di immigrati.
- Nelle comunicazioni relative ai risultati degli studi e delle ricerche è evitato un uso del linguaggio che manifesti forme di discriminazione di genere, etniche, religiose o di qualsivoglia gruppo o minoranza.
- Nella gestione del processo di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione. Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, provvede ad assicurare l'individuazione e valutazione di tutti i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. Tale valutazione è effettuata secondo le modalità e i contenuti previsti dagli artt. 28 e 29 del D.lgs 81/08 e s.m.i.;

LA DISTRIBUZIONE DI GENERE TRA I DIPENDENTI DI PORTO CONTE RICERCHE AL 30.06.2023

Negli ultimi anni, all'interno di PCR, sono state adottate diverse iniziative per promuovere l'uguaglianza delle opportunità. In particolare, si è lavorato per creare un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando le diversità, comprese quelle di genere, nel pieno rispetto del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. n. 198/2006). Inoltre, è stato dedicato impegno alla conciliazione tra vita professionale e personale, promuovendo politiche che agevolino il congedo parentale, l'orario di lavoro flessibile, il lavoro in modalità agile e l'innovazione sociale, in conformità al Capo III della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Di seguito si riportano i dati riguardanti la distribuzione di genere tra i dipendenti di Porto Conte Ricerche S.r.l., suddivisi per i Settori ed i Servizi che ne compongono la struttura organizzativa attualmente in vigore, oltre che per tipologia di contratto (tempo determinato o indeterminato).

PERSONALE								
	SETTORE AMMINISTRATIVO		SETTORE TECNICO		SETTORI RICERCA		SERVIZI	
UOMINI	1	20%	4	100%	9	41%	2	50%
DONNE	4	80%	0	0%	13	59%	2	50%
TOT	5	100%	4	100%	22	100%	4	100%

Tabella 1. Personale di Porto Conte Ricerche (tempo determinato e tempo indeterminato) suddiviso per settore di appartenenza.

Più in dettaglio, i due settori ricerca presentano la distribuzione di seguito riportata:

PERSONALE				
	SETTORE RICERCA BIOTECNOLOGIE APPLICATE		SETTORE RICERCA TECNOLOGIE ALIMENTARI	
UOMINI	5	38%	4	44%
DONNE	8	62%	5	56
TOT	13	100%	9	100%

Tabella 2. Personale afferente ai settori ricerca di Porto Conte Ricerche, suddiviso per i due settori di ricerca.

Prendendo in considerazione solo il personale a tempo indeterminato (TI), la distribuzione è la seguente:

PERSONALE TI								
	SETTORE AMMINISTRATIVO		SETTORE TECNICO		SETTORI RICERCA		SERVIZI	
UOMINI	1	20%	4	100%	9	47%	1	33%
DONNE	4	80%	0	0%	10	53%	2	67%
TOT	5	100%	4	100%	19	100%	3	100%

Tabella 3. Personale a tempo indeterminato presso Porto Conte Ricerche

Si è quindi valutato il completo assetto del personale dipendente e la relativa distribuzione per genere.

TOTALE PERSONALE		
UOMINI	16	46%
DONNE	19	54%
TOT	35	100%

Tabella 4. Totale personale Porto Conte Ricerche

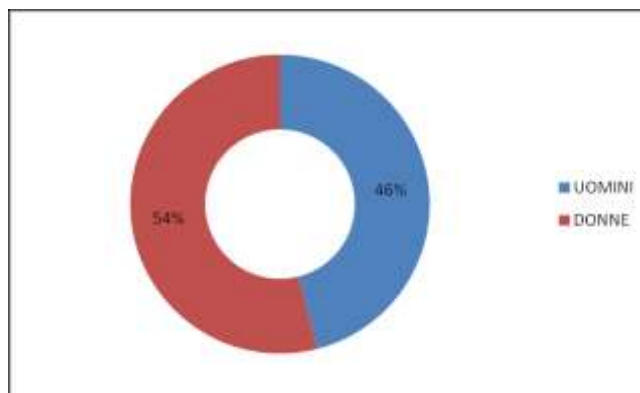


Grafico 2. Composizione di genere relativo al totale del personale di Porto Conte Ricerche

TOTALE PERSONALE TI		
UOMINI	15	48%
DONNE	16	52%
TOT	31	100%

Tabella 5. Totale personale a tempo indeterminato presso Porto Conte Ricerche

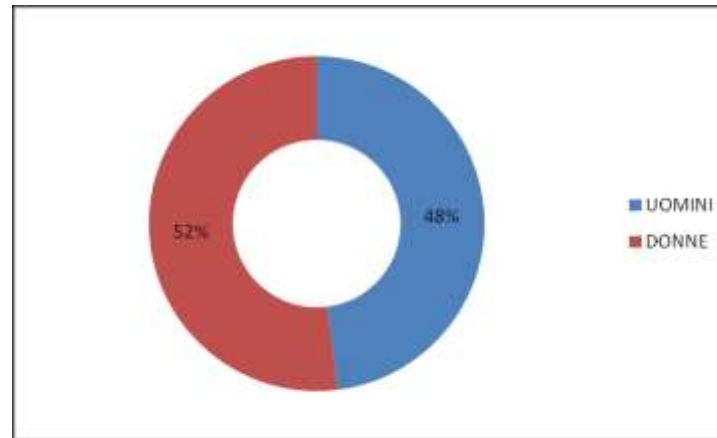


Grafico 3. Composizione di genere relativo al personale a tempo indeterminato di Porto Conte Ricerche

Emerge chiaramente che la distribuzione dei dipendenti di PCR, nel suo complesso, è estremamente omogenea tra i generi. Si osserva una condizione poco bilanciata nei settori amministrativo e tecnico (a favore del genere femminile nel primo, totalmente spostato su quello maschile nel secondo), ma ciò si può ragionevolmente spiegare anche in base alla bassa numerosità dei dipendenti afferenti ad entrambi i settori. Laddove i numeri sono superiori, come nei settori ricerca, la distribuzione è sostanzialmente pari tra i due generi, con una presenza di poco superiore per il genere femminile. Del tutto equa risulta la suddivisione dei due generi tra i Servizi di PCR. L’elaborazione dei dati accorpati, non tenendo quindi conto della suddivisione in Settori e Servizi, restituisce un dato dimostrativo di uniformità tra generi.

Anche la valutazione delle posizioni “chiave” della SO restituisce un dato estremamente positivo: delle 4 posizioni disponibili a PCR, 2 sono occupate da donne (responsabili, rispettivamente, dei 2 settori ricerca) e 2 da uomini (responsabili del settore amministrativo e tecnico, rispettivamente).

	RESPONSABILI DI SETTORE	
UOMINI	2	50%
DONNE	2	50%
TOT	4	100%

Tabella 6. Distribuzione di genere per i responsabili di settore di Porto Conte Ricerche

Il GEP di Porto Conte Ricerche

Il GEP adottato da Porto Conte Ricerche soddisfa i requisiti costitutivi previsti dall'UE:

- È un **documento formale** sottoscritto dai Responsabili di Settore sotto il coordinamento dell'Amministratore unico e **pubblicato** sul sito web della Società (<http://www.portocontericerche.it>);
- Prevede l'**impegno di risorse umane e finanziarie** dedicate, con competenze in materia di genere per l'attuazione del piano;
- Include un **sistema di raccolta e monitoraggio dati disaggregati per genere** sul personale e relazioni annuali basate su indicatori appropriati;
- Prevede **interventi di sensibilizzazione e formazione** sulla parità di genere, sui pregiudizi di genere e sui temi ad essi correlati, a tutti i livelli dell'organizzazione.

Al fine di predisporre un piano per la parità di genere in linea con le più recenti direttive europee, sono state individuate le seguenti 4 AREE STRATEGICHE (AS), per ciascuna delle quali sono stati definiti: obiettivi, attività, strumenti, target, referenti e relativo cronoprogramma.

AS1: Leadership e processo decisionale

AS 2: Selezione del personale e progressione di carriera

AS 3: Qualità del lavoro

AS 4: Inclusione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e di gestione

Lista degli acronimi impiegati nel GEP di Porto Conte Ricerche	
Au	Amministratore unico
RdS	Responsabile di Settore
RU	Ufficio del personale
SA&SG	Settore Amministrativo e Servizi Generali

RS	Ricercatori Senior
AREA STRATEGICA	AS
OG	Obiettivi generali

Aree Strategiche	Obiettivi generali	Attività	Strumento	Target	Figure coinvolte	Crono-programma
AS1- Leadership e processo decisionale	OG 1.1 - Garantire che le donne siano pienamente coinvolte e abbiano le stesse opportunità di leadership	Assicurare equità, in merito alla composizione di genere, negli organi di governo dell'ente, nelle commissioni e nei gruppi di lavoro	Equilibrata rappresentanza di genere nelle posizioni dotate di potere decisionale	Tutto il personale, Stakeholders	Au-RdS	2023-2026
	OG 1.2 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e delle tendenze relative alla composizione di genere del personale	Raccolta di dati disaggregati sulle risorse umane per la stesura annuale del Bilancio di Genere	I dati sull'occupazione femminile verranno riportati nel Bilancio di Genere	Tutto il personale, Stakeholders	Au-RdS	2023-2026
	OG 1.3 - Favorire una equità di competenze manageriali nelle posizioni apicali	Mentoring e formazione	Conseguimento di attestati di frequenza	Personale in posizioni apicali	RdS	2023-2026

Aree Strategiche	Obiettivi generali	Attività	Strumento	Target	Figure coinvolte	Crono-programma
AS 2 – Selezione del personale e progressione di carriera	OG 2.1 - Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni selezionatrici per l'assunzione di personale, con riferimento ai settori (di ricerca, tecnico, amministrativo) ed ai servizi di Porto Conte Ricerche	Assicurare un equilibrio di genere nella composizione delle commissioni per la selezione del personale	Proposte e modifiche in tema di composizione delle commissioni per le selezioni di personale	Tutto il personale	Au- RdS	2023-2026
		Sistematizzazione della raccolta di dati disaggregati per genere sulla composizione delle commissioni per la selezione del personale e definizione di adeguata reportistica	Monitoraggio periodico, almeno su base annuale, della composizione delle commissioni per la selezione del personale rispetto alla variabile genere	Tutto il personale	RU	2023-2026
	OG 2.2 - Promuovere l'equilibrio di genere in tutti i livelli dell'azienda	Definire l'adozione di strumenti che consentano alle candidate e ai candidati in particolari condizioni di partecipare alle procedure di selezione	Monitoraggio delle richieste specifiche da parte dei candidati e candidate	Candidate/candidati alle procedure di selezione del personale	Au – RdS	2025-2026

Aree Strategiche	Obiettivi generali	Attività	Strumento	Target	Figure coinvolte	Crono-programma
AS 3 - Qualità del lavoro	OG 3.1 - Organizzazione del lavoro finalizzata a favorire la conciliazione vita-lavoro	Promuovere, consolidare e monitorare gli strumenti relativi al lavoro agile	Flessibilità nell'orario e nell'organizzazione del lavoro, con possibilità di fruizione di lavoro agile	Tutto il personale	Au-RU – RdS	2023-2026
	OG 3.2 - Promuovere la compartecipazione e la solidarietà verso i dipendenti	Implementare la procedura per la cessione di ferie solidali	Trasferimento e godimento di giorni aggiuntivi di ferie solidali	Tutto il personale	Au-RdS- RU- SA&SG	2023-2026
	OG 3.3 - Tutela dei dipendenti e delle lavoratrici in momenti o circostanze particolarmente critici relativamente alla esigenza di conciliazione tra vita privata e vita professionale	Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	Proposta di attivazione di servizi di welfare presso Porto Conte Ricerche	Tutto il personale	Au-RdS- RU- SA&SG	2023-2026
	OG 3.4- Contrastare la violenza di genere, incluse le molestie sessuali, e i comportamenti che generano un ambiente di lavoro ostile	Aggiornamento del Codice Etico con indicazioni specifiche relative alla prevenzione della violenza e discriminazione di genere	Approvazione del Codice Etico aggiornato	Tutto il personale	Au-RdS	2024-2026
Creazione di una casella di posta elettronica per ricevimento segnalazioni		Casella di posta elettronica dedicata				

Aree Strategiche	Obiettivi generali	Attività	Strumento	Target	Figure coinvolte	Crono-programma
AS 4 – Inclusione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e di gestione	OG 4.1 - Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo	Promuovere l'inclusione delle variabili di genere nella progettazione e nell'esecuzione dei progetti di ricerca	Inserimento nel Bilancio Annuale di Genere dei dati relativi a pubblicazioni e brevetti, disaggregati per genere, relativamente alla authorship per il personale di PCR	Personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo	Au-RdS	2024-2026
			Iniziative a sostegno della parità di genere nella stesura di progetti di ricerca e nella valutazione di proposte progettuali	Personale da assegnare a progetti di ricerca e sviluppo	RdS-RS	2024-2026

Gruppo di lavoro

Responsabili di Settore

con il coordinamento dell'Amministratore Unico