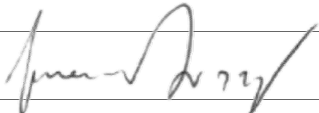


CREO

CENTRO RICERCHE ELETTRICO OTTICHE

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025

	Nome e Funzione	Data	Firma
Preparato da	Sandro Mengali Direttore/Funzione GE		
Approvato da	Francesco Rizzi Presidente	10/10/2025	

Doc: CC-PUG-2025

Rev.	Data	Autore	Note
01/A	08/10/2025	Sandro Mengali	

Indice:

1. Introduzione.....	2
2. Situazione attuale.....	2
2.1. Composizione del Consorzio CREO per Genere.....	2
2.2. Equilibrio vita privata / vita lavorativa	3
3. Piano di azioni	4
3.1. Area tematica 1: Equilibrio vita privata / vita lavorativa.....	4
3.2. Area tematica 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice.....	4
3.3. Area tematica 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	5
3.4. Area tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca.....	5
3.5. Area tematica 5: Misure di contrasto alla violenza di genere	5

1. Introduzione

L'uguaglianza di genere è obiettivo che il Consorzio CREO intende perseguire con impegno e con misure concrete, che siano commisurate alle piccole dimensioni del Centro e che si avvalgano, per quanto possibile, del supporto degli Enti Consorziati e, in particolare, dell'Università degli Studi di L'Aquila, che, come struttura pubblica di ricerca, è anch'essa chiamata a perseguire lo stesso obiettivo.

2. Situazione attuale

2.1. Composizione del Consorzio CREO per Genere

Organico	anno	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Uomini		9	9	9	8	8	8
Donne (in somministrazione)		0	0	0	0	0	1
TOTALE		9	9	9	8	8	9

Tabella 1: Organico CREO negli ultimi 6 anni

Mansione	anno	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Management – Uomini		1	1	1	1	1	1
Management – Donne							
Amministrazione – Uomini		1	1	1	1	1	1
Amministrazione – Donne							
Ricercatori – Uomini		5	5	5	5	5	5
Ricercatori – Donne (in somministrazione)							1
Tecnici – Uomini		2	2	2	1	1	1
Tecnici – Donne							
TOTALE		9	9	9	8	8	9

Tabella 2: Organico per mansione

Assunzioni	anno	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Uomini							
Donne (in somministrazione)							1
TOTALE		0	0	0	0	0	1

Tabella 3: Assunzioni negli ultimi 6 anni

Tirocinio	anno	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Uomini				1		1	0
Donne			1				0
TOTALE		0	1	1	0	1	0

Tabella 4: Tirocinanti negli ultimi 6 anni

Come indicato in Tabella 1 e in Tabella 2, negli ultimi sei anni l'organico del Consorzio CREO è rimasto sostanzialmente stabile, con l'uscita di un tecnico nel 2023 e l'ingresso di una ricercatrice nel 2025. In generale, le tabelle mostrano un forte squilibrio di genere, con una sola donna presente in organico con contratto di somministrazione. Per completezza, alcune donne (fino ad un massimo di due) erano state in organico a tempo indeterminato come ricercatrici in anni precedenti, con inquadramento e progressione di carriera identiche a quelle di ricercatori uomini.

Lo squilibrio di genere ha origini antiche (la metà degli attuali dipendenti è stata assunta nei primi anni '90) e sembra legato ad uno squilibrio di genere nella forza lavoro disponibile sul mercato locale. Fino a tempi recenti, il CREO eseguiva ricerche di personale rivolgendosi ai Dipartimenti di Scienze Fisiche e Chimiche e di Ingegneria Industriale di UNIVAQ e chiedendo loro di segnalare giovani che avessero conseguito la Laurea Magistrale o Triennale nei tempi previsti e con votazione elevata. I candidati che si presentavano al CREO attraverso questo meccanismo erano in larga misura uomini. Per esempio, gli uomini erano 4 su un totale di 5 candidati in una selezione tenutasi nel 2017, e 5 su 5 in una selezione del 2018. Nell'ultima selezione di personale tenutasi nella primavera 2025 si è adottato una procedura diversa, rivolgendosi ad una agenzia per il lavoro per la ricerca dei candidati. Questa agenzia esegue le sue ricerche sull'intero territorio nazionale e ha portato alla nostra valutazione 3 donne su un totale di 5 candidati. Tra i 5 candidati è stata scelta una donna per la posizione cercata, per il momento con contratto di somministrazione. Per il futuro si conta di rivolgerci nuovamente ad agenzie per il lavoro ogni qualvolta si manifesti la necessità di assumere personale.

2.2. Equilibrio vita privata / vita lavorativa

Nel periodo di riferimento 2020-2025 sono stati fino a un massimo di tre i dipendenti con prole di età compresa tra 0 e 12 anni. Nessuno di loro ha chiesto il congedo parentale, come evidenziato in Tabella 5. Di contro, queste stesse persone hanno potuto beneficiare di grande flessibilità sull'orario di lavoro per conciliare meglio le esigenze di lavoro con gli impegni

familiari. Uno di loro ha anche richiesto e ottenuto di lavorare in *smart working* un giorno a settimana.

Congedi parentali anno	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Giorni	0	0	0	0	0	0

Tabella 5: Congedi parentali negli ultimi 6 anni

3. Piano di azioni

3.1. Area tematica 1: Equilibrio vita privata / vita lavorativa

Obiettivo	Dare supporto alla conciliazione tra lavoro e genitorialità
Azione	Informare i dipendenti sulle possibilità offerte dalla normativa vigente e dal contratto integrativo in tema di congedi parentali. Garantire ampia flessibilità di orario e smart working a fronte di esigenze genitoriali giustificate e riscontrabili.
Target	Tutti i dipendenti con figli piccoli
Responsabile	Direttore/Responsabile funzione GE
Timeline	Azione ricorrente

3.2. Area tematica 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice

Non applicabile ad una struttura con organico così ridotto.

3.3. Area tematica 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Migliorare il bilanciamento di genere tra i candidati al reclutamento
Azione	Riutilizzare la procedura di raccolta di candidature per reclutamento tramite agenzia, in modo da garantire equilibrio di genere tra i candidati
Target	Direzione / Amministrazione /Responsabili di laboratorio
Responsabile	Direttore/Responsabile funzione GE
Timeline	Ricorrente

3.4. Area tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Non Applicabile perché non esiste una dimensione di genere nei temi di ricerca in cui è attualmente attivo il Consorzio CREO, che riguardano principalmente:

- Il controllo termico di satelliti;
- La rivelazione e identificazione di minacce chimiche e biologiche, esplosivi, droghe.

3.5. Area tematica 5: Misure di contrasto alla violenza di genere

Obiettivo	Sensibilizzare i dipendenti sul tema della violenza di genere
Azione	Promuovere eventi di sensibilizzazione organizzati da UNIVAQ, riconoscendo come orario di lavoro la partecipazione dei dipendenti
Target	Tutti i dipendenti
Responsabile	Direttore/Responsabile funzione GE
Timeline	Azione ricorrente