

**AZIENDA CASA EMILIA-ROMAGNA
DELLA PROVINCIA DI RAVENNA (ACER RAVENNA)
PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE
GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

Triennio 2026 – 2028

Documento adottato in conformità al criterio di ammissibilità del Programma **Horizon Europe** (General Annexes 2021-2027) e alla Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, Commissione Europea, 2021.

Versione 1.0 – data di adozione: 29/07//2026

1. Premessa e quadro di riferimento

La Commissione Europea, nell'ambito del Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione **Horizon Europe (2021-2027)**, ha introdotto l'adozione di un **Gender Equality Plan (GEP)** quale criterio di ammissibilità ai finanziamenti per gli enti pubblici, gli istituti di istruzione superiore e gli enti di ricerca degli Stati membri.

ACER Ravenna, in qualità di ente pubblico (public body) e di partner beneficiario del progetto **AURORA** (Horizon Europe, Grant Agreement n. 101326153), adotta il presente Piano per l'Uguaglianza di Genere al fine di soddisfare tale criterio e, più in generale, di promuovere la parità di genere e le pari opportunità all'interno della propria organizzazione.

Il presente documento è redatto nel rispetto dei **quattro requisiti obbligatori** ("building blocks") stabiliti dalla Commissione Europea, di seguito illustrati alla Sezione 2, e tiene conto del quadro normativo nazionale in materia di pari opportunità, in particolare del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e della L. 183/2010.

2. I quattro requisiti obbligatori del GEP

In coerenza con le prescrizioni di Horizon Europe, il presente GEP soddisfa i seguenti requisiti obbligatori:

2.1 Documento pubblico e formalizzato (Publication)

Il presente GEP è un documento formale, **approvato e sottoscritto dal vertice dell'ente**, e viene **pubblicato sul sito istituzionale di ACER Ravenna** nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il documento è comunicato a tutto il personale e reso disponibile alle parti interessate interne ed esterne.

2.2 Risorse dedicate (Dedicated resources)

Il vertice di ACER Ravenna impegna le risorse umane e organizzative necessarie alla progettazione, attuazione e monitoraggio del Piano. Considerata la dimensione contenuta dell'organico, il coordinamento del GEP è affidato alla Direzione Generale e il monitoraggio è affidato al Data Manager, che operano in raccordo con il vertice dell'ente.

2.3 Raccolta dati e monitoraggio (Data collection and monitoring)

ACER Ravenna raccoglie e analizza con cadenza **annuale** i dati sul personale **disaggregati per sesso**, relativi alla composizione dell'organico, alle posizioni ricoperte e all'accesso alla formazione. I dati aggiornati sono riportati alla Sezione 3 e costituiscono la base per il monitoraggio delle azioni.

2.4 Formazione e sensibilizzazione (Training)

ACER Ravenna promuove azioni di formazione e sensibilizzazione in materia di parità di genere e di **bias inconsci (unconscious bias)** rivolte al personale e a chi ricopre ruoli decisionali, anche mediante moduli formativi brevi, webinar o materiali informativi, compatibilmente con le dimensioni dell'ente.

3. Analisi di contesto: dati sul personale

ACER Ravenna è un ente pubblico di dimensioni contenute. Alla data di adozione del presente Piano, la composizione del personale, disaggregata per sesso, è la seguente:

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
Personale dirigente / posizioni apicali	1	0	1
Personale non dirigente	24	16	40
Organo di amministrazione / vertice	1	2	3
TOTALE ORGANICO	26	18	44

4. Obiettivi e azioni

Il presente Piano individua azioni proporzionate alla dimensione e all'organizzazione di ACER Ravenna, articolate nelle aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea e applicabili ad Acer. Per ciascuna azione sono indicati responsabile e tempistica.

Area	Azione	Responsabile	Tempi
Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	Promuovere modalità di lavoro flessibili e una comunicazione interna inclusiva; favorire la conciliazione tempi di vita/lavoro.	Direzione + Responsabili di Area	Continuativa (strumenti principali già a regime: Riunioni periodiche di Quadri e di Area + attivazione Lavoro Agile)
Equilibrio di genere nei ruoli decisionali	Monitorare la composizione di genere delle posizioni apicali e tendere, a parità di requisiti, al riequilibrio.	Conferenza degli Enti per la nomina del CdA; CdA per l'affidamento del ruolo di Direzione Generale e per l'affidamento del ruolo di Responsabile d'Area e di Responsabile di Servizio	Alla scadenza delle nomine: - 5 anni CdA; attualmente 01.12.2026 - tempi determinati con delibera per la funzione di DG; attualmente prossima scadenza 28.02.2027 - alla cessazione del rapporto di lavoro o in occasione di riorganizzazioni per gli altri ruoli
Parità in reclutamento e carriere *	Garantire procedure di selezione e progressione trasparenti e non discriminatorie; uso di linguaggio neutro negli avvisi.	Direzione Generale	A regime (v. nota)
Contrasto a violenza e molestie	Adottare/diffondere principi di tolleranza zero verso molestie e discriminazioni; indicare un riferimento per segnalazioni.	Direzione Generale; per le segnalazioni Direzione Generale o Responsabile del Personale	Prima campagna di comunicazione entro il 30 giugno 2027, poi annuale

Area	Azione	Responsabile	Tempi
Formazione e sensibilizzazione	Erogare almeno un'azione formativa/informativa su parità di genere e bias inconsci nel triennio.	Responsabile del Personale	Prima sessione formativa entro il 2027, poi annuale

Note:

* Si riporta l'art. 2 del *Regolamento sulle assunzioni, selezioni e sulle progressioni del personale dipendente* adottato da Acer con delibera n. 64 del 26.04.2025)

Art. 2 - Principi nel reclutamento del personale

1. Il reclutamento del personale si svolge secondo i seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto della parità e delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di selezione, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Qualora l'Azienda decida di provvedere all'assunzione per chiamata diretta, senza procedura di selezione, nei casi consentiti dalla normativa vigente (art. 4 bis del D. Lgs. N. 181/2000), la decisione è motivata con l'indicazione espressa, nella delibera di assunzione, delle peculiari circostanze e delle esigenze aziendali idonee a giustificarla.

5. Monitoraggio e aggiornamento

Il GEP è sottoposto a **monitoraggio annuale** da parte del referente indicato alla Sezione 2.2, che verifica lo stato di attuazione delle azioni e aggiorna i dati della Sezione 3. Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato alla scadenza o, se necessario, prima.

6. Approvazione e sottoscrizione

Il presente Piano per l'Uguaglianza di Genere è approvato e sottoscritto dal vertice di ACER Ravenna ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

Luogo e data: Ravenna, 29/07/2026

La Presidente

(legale rappresentante)


Avv. Lina Taddei

La Direttrice


Avv. Carla Ballardini