

# Piano per la parità di genere (GEP)

Agenzia per l'Energia Alto Adige - CasaClima

Versione: v1.2026

Data: 04/06/2026

<b>Componenti del gruppo di lavoro Gender Equality</b>	<b>Firma digitale</b>
Alessandra Russo (Administration & Human Resources)	
Stefan Guadagnini (Central Services)	
Isabella Pedrazza (Communication)	
Benjamin Auer (Research & Development)	

<b>Direttore generale dell'Agenzia per l'Energia Alto Adige - CasaClima</b>	<b>Firma digitale</b>
Ulrich Santa	

## Indice dei contenuti

Introduzione .....	3
Raccolta dati .....	4
Dati statistici .....	4
Ulteriori informazioni sulle condizioni di lavoro e sui processi dell'agenzia.....	6
Conclusione della raccolta dati .....	7
Obiettivi, misure e indicatori .....	8
Area tematica 1: equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa .....	8
Area tematica 2: Parità di genere nelle posizioni dirigenziali.....	8
Area tematica 3: Parità di genere nella selezione del personale e nelle carriere.....	9
Area tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento..	9
Area tematica 5: Misure contro la violenza di genere.....	10

## Introduzione

L'Agenzia per l'Energia Alto Adige - CasaClima è un ente pubblico economico della Provincia di Bolzano. È un centro di competenza riconosciuto per le costruzioni e le ristrutturazioni energeticamente efficienti e sostenibili. Nel corso degli anni, i campi d'azione e le competenze sono stati costantemente ampliati e sono state create nuove iniziative, come il programma *ComuneClima* nell'ambito della tutela del clima comunale o *KlimaFactory* per il miglioramento dell'efficienza energetica nelle aziende.

CasaClima è sempre stata molto impegnata in attività di sensibilizzazione e consulenza.

Un settore importante è il costante scambio e la cooperazione istituzionale con gli stakeholder pubblici e privati, gli ordini professionali, le associazioni di categoria, il centro tutela dei consumatori e altri gruppi di interesse. L'Agenzia CasaClima è inoltre sempre più collegata in rete a livello internazionale ed è costantemente coinvolta in progetti di ricerca internazionali.

Nell'ottobre 2017, l'Agenzia si è trasferita nel NOI Techpark insieme ad altri istituti di ricerca. Tale contesto offre un ambiente ideale per la crescita e lo sviluppo futuri ed è caratterizzato da strutture e offerte interessanti per i dipendenti.

L'Agenzia per l'Energia Alto Adige - CasaClima è certificata ISO 9001:2015 dal 2019. Il sistema di gestione della qualità garantisce la qualità e l'efficienza dei processi.

### **L'impegno dell'Agenzia CasaClima per la parità di genere**

L'Agenzia si è sempre impegnata a offrire condizioni vantaggiose per entrambi i generi, in conformità con la Direttiva 2/19 del Consiglio dei Ministri "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*". Ciò si riflette, tra l'altro, nelle cifre relative alla forza lavoro (si veda il capitolo successivo) e include, ad esempio, vari modelli di part-time e orari di lavoro flessibili, nonché l'opzione dello *smart working* per tutti i dipendenti. Entrambi i generi svolgono un ruolo ugualmente importante nelle attività e nei progetti dell'Agenzia.

Con l'obiettivo di definire le modalità per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea ha stabilito, in linea con la Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025, che gli enti pubblici che desiderano ricevere finanziamenti dal prossimo programma Horizon Europe devono presentare un Piano per la parità di genere (GEP = Gender Equality Plan).

In questo contesto, l'Agenzia CasaClima ha istituito un gruppo di lavoro con l'obiettivo di redigere il GEP. Tale documento è stato sviluppato sulla base di un'indagine interna e progettato in modo

da presentare gli obiettivi, le misure e gli indicatori in modo chiaro e il più possibile quantitativo e da poter essere facilmente aggiornato.

La versione attuale del GEP è stata approvata dal Direttore generale dell'Agenzia e pubblicata sul sito web.

## Raccolta dati

La raccolta e l'analisi dei dati, finalizzate alla predisposizione del GEP, sono state curate dal reparto Risorse umane. I valori riportati sono aggiornati alla data di riferimento 01.01.2026.

### Dati statistici

Numero di dipendenti: 41

Genere:

- 15 Uomini
- 26 Donne

Appartenenza al gruppo linguistico secondo il DPR del 26 luglio 1976, n. 752:

- Gruppo linguistico tedesco: 18 dipendenti
- Gruppo linguistico italiano: 22 dipendenti
- Nazionalità bielorusa: 1 dipendente

### Classificazione dei dipendenti dell'agenzia:

Dirigenti	Quadri	1a categoria	2a categoria	3a + 4a categoria
Quantità: 2 Di questi 2 uomini	Quantità: 4 Di cui 3 donne e 1 uomo	Quantità: 3 Di cui 2 uomini e 1 donna	Quantità: 23 Di cui 8 uomini e 15 donne	Quantità: 9 Di cui 3 uomini e 6 donne

### Orario di lavoro dei dipendenti:

Tempo pieno 100 % (40 ore)	Part-time oltre il 50%	Part-time 50% e meno
30 dipendenti, di cui 17 donne e 13 uomini	10 dipendenti, di cui 1 uomo e 9 donne	1 dipendente uomo

### Tipo di contratti di lavoro:

Contratto a tempo indeterminato	Contratto a tempo determinato
39 dipendenti Di cui 24 donne e 15 uomini	2 dipendenti, di cui 2 donne

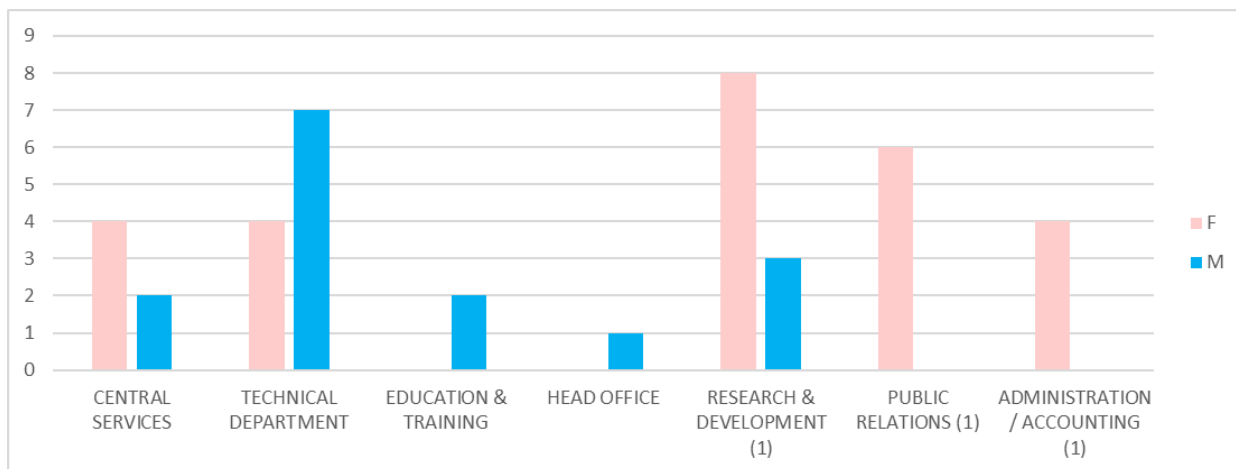
### Livello di istruzione dei dipendenti:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea (3 anni)	Laurea (> 3 anni)	Dottorato di ricerca
12 dipendenti Di cui 8 donne e 4 uomini	1 dipendente uomo	26 dipendenti, Di cui 16 donne e 10 uomini	2 dipendenti Di cui 1 donna e 1 maschio

**Situazione salariale media in base alla classificazione:**

1a categoria	2a categoria	3a + 4a categoria
Le donne in questa categoria salariale guadagnano in media	Le donne in questa categoria salariale guadagnano in media	Le donne in questa categoria salariale guadagnano in media
<b>+ 3,88 %</b>	<b>-0,82 %</b>	<b>+ 19,55 %</b>
più stipendio rispetto ai dipendenti maschi.	meno stipendio rispetto ai dipendenti maschi.	più stipendio rispetto ai dipendenti maschi.

**Situazione occupazionale per reparto:**



I dipartimenti contrassegnati con "(1)" sono gestiti da un capo reparto donna, gli altri da un capo reparto uomo.

**Ulteriori informazioni sulle condizioni di lavoro e sui processi dell'Agenzia**

**Telelavoro**

Indipendentemente dal loro ruolo in azienda, tutti i dipendenti possono svolgere il 40% del loro tempo lavorativo in smart working.

### **Contributo per l'assistenza all'infanzia**

Per i bambini di età inferiore ai 3 anni, i genitori (padre o madre) possono richiedere un contributo per la cura dei bambini in un asilo nido. Il contributo è calcolato per ogni ora di assistenza all'infanzia ed è pari a 1,15 euro costanti.

### **Selezione di nuovi dipendenti**

Ogni posto vacante viene sempre reso pubblico attraverso i canali di comunicazione dell'Agenzia e altri siti pubblici di ricerca del personale, e si rivolge in egual misura a uomini e donne. Una commissione interna valuta i curricula ricevuti ed elabora una selezione per un primo incontro online. Il secondo e il terzo turno di colloquio si svolge sempre di persona con i membri della commissione. Al termine del processo, viene redatto un verbale della procedura di selezione.

### **Conclusione della raccolta dati**

L'analisi rivela solo differenze minime nell'inquadramento e nella situazione salariale tra dipendenti uomini e donne.

- Nella prima categoria, le lavoratrici guadagnano in media il 3,88% in più rispetto ai lavoratori maschi;
- Nella categoria 2, le lavoratrici ricevono in media una somma leggermente inferiore (0,82%) rispetto ai lavoratori maschi;
- Nella categoria 3-4, le donne guadagnano in media il + 19,55 % in più rispetto agli uomini.

È inoltre evidente che non esistono differenze significative per quanto riguarda i settori in cui lavorano i dipendenti e le loro opportunità di promozione all'interno dell'Agenzia. In effetti, le donne che ricoprono il ruolo di capo divisione sono più numerose degli uomini e le donne della prima categoria salariale percepiscono in media stipendi più alti degli uomini.

## Obiettivi, misure e indicatori

### Area tematica 1: Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Obiettivo	Azione	Valore target	Responsabilità	Risorse	Orizzonte temporale
1.A. Indagine periodica sulla soddisfazione dei dipendenti in merito all'equilibrio tra lavoro e vita privata e alla cultura organizzativa	Monitoraggio biennale tramite questionari anonimizzati sull'intranet CasaClima	Partecipazione di >90% dei dipendenti almeno una volta all'anno	Risorse umane e servizi centrali	Il questionario è sviluppato dal gruppo di lavoro interno e gestito tecnicamente dai Servizi centrali - non sono necessarie risorse esterne.	Ogni 2 anni a partire dal 01.01.2026
1.B. Organizzazione del lavoro che consenta la massima compatibilità tra famiglia e carriera	Discussione continua nelle riunioni dei responsabili di divisione	Massima flessibilità per i dipendenti	Risorse umane, capo divisione, sede centrale	Risorse finanziarie per i contributi asilo nido e per la creazione di un numero sufficiente di posti di lavoro per l'espansione dei modelli a tempo parziale.	In corso

### Area tematica 2: Parità di genere nelle posizioni dirigenziali

Obiettivo	Azione	Valore target	Responsabilità	Risorse	Orizzonte temporale
2.A. Allineare i processi interni per garantire l'uguaglianza di genere in tutte le posizioni all'interno dell'Agenzia.	Sostenere una rappresentanza equilibrata di entrambi i sessi nei gruppi di lavoro interni, in particolare nelle posizioni dirigenziali	Parità di personale (50%) e parità di retribuzione nelle posizioni dell'Agenzia	Sede centrale	-	continuo

### Area tematica 3: Parità di genere nella selezione del personale e nelle carriere

Obiettivo	Azione	Valore target	Responsabilità	Risorse	Orizzonte temporale
3.A. Allineare i processi interni per garantire l'uguaglianza di genere nella selezione del nuovo personale e nei passaggi di carriera interni.	Sostenere una rappresentanza equilibrata di entrambi i sessi nei comitati di selezione. Bando di gara chiaramente rivolto a entrambi i sessi	Parità di rappresentanza nei comitati di selezione per ogni decisione sul personale	Sede centrale	-	In corso
3.B. Aggiornamento della base dati sulla situazione attuale e sulle tendenze del personale	Monitoraggio e sintesi dei dati chiave più importanti sulla parità di genere nell'Agenzia.	N. 1 Panoramica statistica, accessibile ai dipendenti	HR	L'obiettivo viene raggiunto utilizzando risorse interne	Annualmente dopo la fine dell'anno

### Area tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento

Obiettivo	Azione	Valore target	Responsabilità	Risorse	Orizzonte temporale
4.A. Sensibilizzare maggiormente le donne ai profili professionali tecnico-scientifici	Promozione di programmi di formazione e riqualificazione per aumentare la presenza femminile nei settori tecnici e scientifici.	Integrazione nel piano di formazione annuale dell'Agenzia	Capi reparto	-	annualmente

## Area tematica 5: Misure contro la violenza di genere

Obiettivo	Azione	Valore target	Responsabilità	Risorse	Orizzonte temporale
5.A. Indagine sugli episodi di violenza di genere	Indagine con questionario anonimo	Partecipazione 90% dei dipendenti	HR	-	2 anni
5.B. Creare un punto di contatto per le questioni di uguaglianza di genere all'interno dell'Agenzia.	Nomina di una persona di contatto (m/f) nell'Agenzia per le segnalazioni sulla violenza di genere	1 persone	Gestione	Risorse per l'eventuale formazione dei rappresentanti autorizzati	In corso
5.C. Sensibilizzazione alla violenza di genere sul luogo di lavoro	Organizzare seminari di formazione per i dipendenti per sensibilizzarli alla violenza psicologica e fisica.	Integrazione nel piano di formazione annuale	Risorse umane e gestione	Costi per relatori esterni e corsi di formazione	annualmente