

Ortensio Zecchino
Presidente

Prot. n. 4/2026 del 27.03.2026

Oggetto: Approvazione del "Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027" dell'Istituto di Ricerche Biogem S.c.a r.l.

DETERMINA

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Premesso che:

- Biogem S.c.a r.l., in qualità di ente di ricerca operante in ambito scientifico e tecnologico, è tenuto ad adottare un Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP) conforme alle Linee Guida 2024 della Commissione Europea, requisito necessario per la partecipazione ai programmi di finanziamento europei, in particolare Horizon Europe;
- il GEP costituisce uno strumento di programmazione strategica volto a promuovere pari opportunità, prevenire discriminazioni, integrare la dimensione di genere nella ricerca e garantire trasparenza nei processi organizzativi;
- il documento "Gender Equality Plan 2026-2028" è stato predisposto sulla base dei dati aggiornati al biennio 2024-2025, delle indicazioni normative nazionali (D.Lgs. 198/2006, L. 162/2021, UNI/PdR 125:2022) e delle Linee Guida della Commissione Europea;

Considerato che:

- l'adozione del GEP rappresenta un adempimento necessario per assicurare la piena partecipazione dell'Ente ai programmi europei e per rafforzare le politiche interne di inclusione, trasparenza e valorizzazione del personale;
- il documento è stato redatto in coerenza con i principi di risultato, proporzionalità, fiducia e semplificazione, come richiesto dal quadro normativo vigente;
- il GEP 2026-2028 definisce la governance interna, le aree di intervento, le misure operative, il sistema di monitoraggio e gli obblighi di pubblicazione;

Ritenuto pertanto

Ortensio Zecchino
Presidente

che sussistano le condizioni per procedere all'approvazione formale del "Gender Equality Plan (GEP) 2026-2028" e alla sua pubblicazione sul sito istituzionale di Biogem, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

VISTI

i poteri conferiti da Statuto e dal Consiglio di Amministrazione di Biogem nella seduta dell'08 maggio 2023;

DETERMINA

Per le motivazioni espresse in premessa, parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. di approvare il documento "Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027" dell'Istituto di Ricerche Biogem S.c.a r.l., redatto in conformità alle Linee Guida 2024 della Commissione Europea e alla normativa nazionale vigente;
2. di disporre la pubblicazione del GEP sul sito istituzionale di Biogem, nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonché la sua diffusione interna al personale;
3. di dare atto che il GEP avrà validità dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028 e sarà oggetto di monitoraggio e aggiornamento annuale;
4. di nominare il dott. Tullio Bongo quale Responsabile del Piano (RUP ai fini del monitoraggio e dell'attuazione delle misure previste);
5. di autorizzare ogni ulteriore adempimento necessario alla piena attuazione del Piano.

Ariano Irpino, 27/03/ 2026

Biogem Scarl
Il Presidente
Ortensio Zecchino

BIOGEM S.c.a.r.l.

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026-2028

Documento conforme alle Linee Guida 2024
della Commissione Europea e alla normativa italiana vigente

1. Introduzione

Biogem S.c.a.r.l. adotta il presente Piano per l'Uguaglianza di Genere per consolidare un modello organizzativo fondato sul rispetto della dignità delle persone, sulla valorizzazione delle competenze e sulla promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Il Piano risponde ai requisiti stabiliti dalla Commissione Europea per la partecipazione ai programmi Horizon Europe e recepisce le indicazioni contenute nelle Linee Guida 2024, che hanno rafforzato l'approccio strategico alla parità di genere nelle istituzioni di ricerca e innovazione. Il documento è inoltre coerente con la normativa italiana vigente, in particolare con il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006, come modificato dalla L. 162/2021), con gli obblighi di redazione del Rapporto Biennale sulla Parità Uomo-Donna e con le linee guida UNI/PdR 125:2022.

Il Piano ha una durata triennale, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, e prevede un aggiornamento annuale basato sull'analisi dei dati interni e sull'evoluzione del quadro normativo. Esso rappresenta un impegno formale dell'Ente a integrare la prospettiva di genere in tutte le sue attività, a prevenire ogni forma di discriminazione e a promuovere condizioni di lavoro che favoriscano la piena partecipazione di tutte le persone.

2. Governance del Piano

L'attuazione del GEP richiede una governance chiara e strutturata. La Presidenza assume la responsabilità istituzionale del Piano, definendone gli indirizzi strategici e garantendo che esso sia pienamente integrato nella visione complessiva dell'Ente. La Presidenza coordina l'attuazione operativa del Piano, assicurando che le diverse strutture interne collaborino in modo efficace e che le azioni previste siano realizzate nei tempi stabiliti.

L'Ufficio Risorse Umane svolge un ruolo centrale nella gestione dei processi di selezione, valutazione, formazione e sviluppo del personale, assicurando che tali processi siano coerenti con i principi del Piano. A supporto di tali attività opera il Comitato per l'Uguaglianza di Genere, organismo interno con funzioni consultive e di monitoraggio. Il Comitato analizza i dati annuali relativi al personale, verifica l'attuazione delle azioni previste, formula proposte di miglioramento e contribuisce alla redazione del rapporto annuale di monitoraggio. In collaborazione con la Presidenza, gestisce inoltre eventuali segnalazioni relative a discriminazioni o molestie, garantendo riservatezza, tempestività e imparzialità.

3. Metodologia e fonti dei dati

Il Piano si fonda su un sistema di raccolta e analisi dei dati che garantisce trasparenza, verificabilità e continuità. Le principali fonti utilizzate comprendono il Rapporto Biennale sulla Parità Uomo-Donna 2024-2025, i dati amministrativi interni relativi all'organico, ai contratti, alle retribuzioni, alle progressioni di carriera, ai congedi e alla formazione, nonché informazioni qualitative raccolte attraverso colloqui, questionari e osservazioni organizzative. L'analisi dei dati è svolta annualmente e costituisce la base per l'aggiornamento del Piano e per la definizione delle priorità di intervento.

4. Analisi di contesto

L'analisi dei dati relativi al biennio 2024-2025 consente di delineare un quadro chiaro della situazione attuale dell'Ente.

Al 31 dicembre 2025 Biogem conta 70 dipendenti, dei quali 41 sono donne e 29 uomini. La presenza femminile risulta quindi prevalente e stabile nel tempo. La distribuzione per qualifica evidenzia che l'unica posizione dirigenziale è ricoperta da un uomo, mentre tra i quadri si registra una presenza femminile significativa, pari a 6 unità su 11. Tra gli impiegati, le donne rappresentano la maggioranza, con 35 unità su 58.

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, 58 dipendenti hanno un contratto a tempo indeterminato, dei quali 33 sono donne. I contratti a tempo determinato sono 12, con una prevalenza femminile pari a 8 unità. Il part-time è utilizzato esclusivamente da lavoratrici, confermando una tendenza nazionale che vede le donne maggiormente coinvolte nella conciliazione tra vita professionale e familiare.

L'analisi dei congedi e delle aspettative conferma questa dinamica: nel 2025 i congedi parentali sono stati fruiti esclusivamente da donne, così come i congedi obbligatori di maternità. Le aspettative hanno coinvolto 15 dipendenti, di cui 12 donne.

I dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni mostrano una forte dinamica di ingresso femminile: nel 2025 sono state effettuate 16 assunzioni, di cui 13 riguardanti donne. Le cessazioni sono state 8, di cui 5 femminili. Le promozioni hanno riguardato 6 dipendenti, di cui 5 donne, evidenziando una buona mobilità interna femminile.

L'analisi delle retribuzioni non evidenzia scostamenti ingiustificati tra uomini e donne a parità di livello. Le differenze riscontrate sono riconducibili a fattori quali l'anzianità di servizio, la presenza di superminimi individuali e la diversa distribuzione degli straordinari.

5. Aree di intervento

Le Linee Guida 2024 della Commissione Europea individuano cinque aree obbligatorie di intervento, che Biogem declina in un insieme organico di impegni e azioni.

5.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Biogem riconosce che il benessere delle persone costituisce un elemento essenziale per la qualità del lavoro e per la produttività complessiva. L'Ente si impegna a

promuovere una cultura organizzativa inclusiva, attenta alle esigenze individuali e orientata alla conciliazione tra vita professionale e personale. A tal fine, intende ampliare le forme di flessibilità oraria e organizzativa, favorire il ricorso al lavoro agile in presenza di esigenze familiari documentate e promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi dell'inclusione e del rispetto reciproco. Il regolamento interno sarà oggetto di revisione periodica per garantire che esso rifletta in modo coerente i principi del Piano.

5.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice

La presenza femminile nei ruoli apicali rappresenta un indicatore fondamentale della maturità organizzativa. Biogem intende favorire un progressivo riequilibrio, garantendo una rappresentanza adeguata negli organi decisionali e nelle commissioni di selezione e valutazione. In caso di composizioni squilibrate, sarà richiesta una motivazione formale. L'Ente promuoverà inoltre percorsi di sviluppo professionale e programmi di mentoring rivolti alle lavoratrici ad alto potenziale, con l'obiettivo di favorire la loro crescita verso posizioni di maggiore responsabilità.

5.3 Reclutamento, carriera e formazione

Biogem si impegna a garantire processi di selezione e valutazione trasparenti, equi e privi di bias. I criteri di accesso alle posizioni lavorative e alle progressioni di carriera saranno definiti in modo chiaro e verificabile. Le decisioni assunte nei processi di selezione e promozione saranno tracciate e documentate. L'Ente promuoverà inoltre una partecipazione equilibrata alla formazione, assicurando che le opportunità di sviluppo professionale siano accessibili a tutto il personale.

5.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

In coerenza con i principi di Horizon Europe, Biogem riconosce l'importanza della dimensione di genere nella ricerca scientifica. L'Ente si impegna a integrare tale prospettiva nei progetti di ricerca, quando pertinente, e a garantire team di lavoro equilibrati. I project leader saranno formati sui principi della gender dimension e saranno predisposte linee guida interne per supportare l'integrazione della prospettiva di genere nelle diverse fasi dei progetti.

5.5 Prevenzione e contrasto della violenza di genere

Biogem adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia o discriminazione. L'Ente si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, aggiornando periodicamente il Codice Etico e il regolamento disciplinare. Saranno attivati canali riservati per la segnalazione di comportamenti illeciti e sarà assicurata una presa in carico tempestiva e imparziale delle segnalazioni. La formazione obbligatoria annuale contribuirà a diffondere una cultura della prevenzione e del rispetto.

6. Monitoraggio, valutazione e aggiornamento

Il Piano prevede un sistema di monitoraggio articolato su due livelli. Il monitoraggio annuale consiste nella raccolta e nell'analisi dei dati quantitativi e qualitativi, nella

verifica dello stato di attuazione delle azioni e nell'aggiornamento degli indicatori. I risultati sono sintetizzati in un rapporto annuale. La valutazione triennale consente invece di analizzare in modo complessivo i risultati raggiunti, di individuare eventuali criticità e di definire le nuove priorità strategiche, aggiornando il Piano in modo coerente con l'evoluzione dell'Ente e del quadro normativo.

7. Trasparenza e pubblicazione

Il GEP sarà pubblicato sul sito istituzionale di Biogem e nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il documento sarà inoltre comunicato a tutto il personale attraverso una circolare interna, al fine di garantire la massima diffusione e consapevolezza.

8. Validità del Piano

Il presente Piano è valido dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028. Esso sarà aggiornato annualmente sulla base dei dati raccolti, delle esigenze organizzative e dell'evoluzione normativa.

Ariano Irpino, 27/03/2026

Il Presidente
Ortensio Zecchino