

Gender Equality Plan

2026-2028

dicembre 2025

1. Introduzione

L'Istituto Einaudi per l'Economia e la Finanza – Einaudi Institute for Economics and Finance (EIEF) è un ente di natura privata, con sede legale a Roma, costituito per promuovere, produrre e sviluppare la ricerca scientifica e l'alta formazione in campo economico e finanziario, nonché in aree disciplinari affini. La sua attività dedica particolare attenzione a temi di rilievo per la politica economica e all'analisi economica della regolamentazione.

L'EIEF è stato fondato dalla Banca d'Italia nel dicembre 2007 e riconosciuto come ente senza scopo di lucro nel 2008, anno in cui ha iniziato la propria attività. L'Istituto è intitolato a Luigi Einaudi – ex Governatore della Banca d'Italia (1945-1948) e primo Presidente della Repubblica eletto dal Parlamento (1948-1955) – ed è finanziato da redditi del patrimonio costituito dal fondatore e dai contributi ricevuti dallo stesso fondatore, da fondazioni private e, occasionalmente, da istituzioni nazionali e comunitarie.

L'Istituto gode di piena autonomia nella conduzione delle proprie attività, che consistono nella produzione di ricerca di frontiera, con potenziali ricadute per la politica economica; nell'offerta di un programma di laurea magistrale (Rome Master's in Economics, RoME) e di un programma di dottorato (Rome Economics Doctorate, RED), organizzati rispettivamente con l'Università Luiss Guido Carli e con le Università La Sapienza, Luiss Guido Carli e Tor Vergata; nell'organizzazione di seminari e conferenze di alto livello; nella concessione di finanziamenti per progetti di ricerca nei campi dell'economia e della finanza.

L'EIEF è una realtà italiana, che promuove con impegno la dimensione internazionale attraverso la scelta di temi di ricerca che hanno rilevanza globale e la collaborazione con accademici italiani e stranieri, supportando giovani ricercatori per favorirne la crescita.

La gestione dell'EIEF è regolata dal proprio Statuto ed è affidata al Presidente, al Consiglio direttivo e al Direttore. Essa è inoltre sottoposta alla sorveglianza del Collegio dei revisori. La nomina dei membri di tali organi è di competenza del fondatore.

I ricercatori dell'EIEF formano la *faculty*, che è composta dai titolari delle *Cattedre* (attualmente due, finanziate rispettivamente dalla Fondazione AXA e dalla Fondazione Bajola Parisani), da *Full Professors*, *Associate Professors*, *Assistant Professors*, *Fellows* e *Research Affiliates*. Tali ricercatori partecipano alla vita scientifica dell'Istituto con differenti modalità e gradi di coinvolgimento.

La selezione dei nuovi membri della *faculty*, che avviene con modalità diverse a seconda del tipo di inquadramento, è di competenza del Presidente e del Direttore, coadiuvati dalla *faculty*.

Le attività operative sono affidate allo staff amministrativo.

2. L'esigenza di un *Gender Equality Plan*

L'EIEF riconosce nella parità di genere una condizione essenziale per la qualità della propria ricerca e per offrire un ambiente di lavoro equo e aperto. Il presente Gender Equality Plan si propone di raggiungere tale obiettivo attraverso un cambiamento strutturale, traducendo questo principio in obiettivi e azioni concrete. Al tempo stesso, la sua adozione soddisfa il requisito per l'accesso ai programmi dell'Unione Europea "Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation 2021-2027".

Nel 2022 l'EIEF, quale ente per la ricerca e l'alta formazione in economia e finanza, ha aderito alle indicazioni della Commissione costituendo un gruppo di lavoro per l'elaborazione di un piano programmatico e progettuale¹. Il progetto ha richiesto una prima fase di interviste sul contesto in cui l'EIEF opera, con l'obiettivo di recepire suggerimenti e proposte da parte dei soggetti coinvolti.

Su quella base, si è elaborato e redatto il presente documento, che costituisce il Gender Equality Plan per il triennio 2026-2028. Il piano, comunicato nelle sue linee generali alla *faculty*, allo staff amministrativo e ai partecipanti ai programmi di formazione, è stato approvato dal Presidente e dal Direttore dell'EIEF e pubblicato sul sito dell'Istituto. Esso sarà revisionato e aggiornato sulla base del tracciamento e del progresso degli indicatori di monitoraggio.

3. Il contesto attuale

I seguenti paragrafi descrivono brevemente la composizione dell'EIEF al dicembre 2025.

3.1 Gli organi statutari

Gli organi statutari, a cui spetta la governance dell'Istituto, sono costituiti da: Presidente, Consiglio direttivo e Direttore. Il controllo sull'amministrazione e sulla regolare tenuta della contabilità è affidato al Collegio dei revisori. Per le decisioni di investimento, l'EIEF può richiedere la consulenza del Comitato per gli investimenti finanziari, i cui componenti sono dipendenti della Banca d'Italia.

La composizione di genere degli organi statutari al dicembre 2025 mostra che nel Consiglio direttivo, che costituisce il principale organo decisionale dell'EIEF, prevale la componente femminile (compresa la Presidente, che ha la rappresentanza, anche processuale, dell'Istituto); negli altri, predomina invece quella maschile (Tav. 1).

¹ Il gruppo per il lavoro di indagine e di elaborazione delle proposte è stato coordinato da Antonella Lazzeri, Responsabile dell'amministrazione e del personale. Vi hanno collaborato: Stefano Pilo, Responsabile della contabilità generale e del controllo di gestione; Anna Adiutori, Responsabile degli adempimenti contrattuali e fiscali e della sicurezza dei lavoratori; Andrada Elena Matei, Responsabile del coordinamento amministrativo dei programmi di formazione; Diana Kuka, Responsabile della gestione del *visiting program*; Susana Palomar Martinez, responsabile dell'organizzazione degli eventi. Sono stati coinvolti anche il titolare della Cattedra Bajola Parisani, il Prof. Claudio Michelacci, e, nelle fasi iniziali, Luana Zaccaria, *Assistant Professor*.

Tav. 1

Organi di governance, controllo e consulenza	F	M	Totale
Consiglio direttivo ¹	3	2	5
Direttore		1	1
Collegio dei revisori		3	3
Comitato investimenti finanziari	1	2	3
Totale	4 (33%)	8 (67%)	12

¹ Include la Presidente dell'EIEF.

3.2 La compagine del personale

L'attività di ricerca e di docenza è svolta dai membri della *faculty*. Questi possono essere suddivisi in varie categorie a seconda dell'impegno a tempo pieno o a tempo parziale e della loro seniority.

Al dicembre 2025, la *full-time faculty* è composta dai titolari delle Cattedre AXA e Bajola Parisani, da *Full Professors*, *Associate Professors* e *Assistant Professors*. Questi ultimi sono assunti sul *job market* per gli economisti istituito dalla *American Economic Association* e dalla *European Economic Association*. Dopo un periodo detto di *tenure track*, se la loro performance nella ricerca e il loro contributo alla vita scientifica dell'Istituto sono considerati soddisfacenti, possono essere inquadrati con un contratto permanente come *Associate Professors*. Un *Associate Professor*, a sua volta, può essere poi promosso a *Full Professor*, dopo un periodo di norma pari ad otto anni.

L'attività di ricerca e la didattica beneficiano anche del contributo dei membri della *part-time faculty*. Si tratta di ricercatori con un grado differente di anzianità (i *Fellows*, più senior, e i *Research Affiliates*, più junior) e che hanno la loro affiliazione principale presso altre università (tipicamente dell'area romana). Essi sono impegnati nella ricerca, nella docenza, nelle attività di selezione nel *job market*, nell'organizzazione di seminari e conferenze, nella concessione di finanziamenti alla ricerca e, in generale, in diversi processi decisionali².

² Ai membri della *faculty* a tempo parziale che ricoprono posizioni retribuite, si affiancano anche *Fellows* e *Research Affiliates* che collaborano con l'EIEF a titolo gratuito. Si tratta tipicamente di docenti in quiescenza, che conservano il titolo e una postazione di lavoro, se disponibile; quando il loro contributo è necessario per i programmi di formazione, vengono retribuiti per i corsi offerti.

Le attività scientifiche vengono supportate anche dal personale che si occupa dell'amministrazione e della contabilità, della gestione dei programmi di formazione, dell'organizzazione dei seminari e delle conferenze, e del *visiting program*³.

La composizione di genere del personale è riportata di seguito (Tav. 2). Nella *faculty* si registra una netta prevalenza della componente maschile (l'87%), che il presente piano intende gradualmente riequilibrare; nel personale amministrativo prevale invece la componente femminile (78%).

Tav. 2

Compagine del personale	F	M	Totale
Cattedre		2	2
Full Professors		2	2
Associate Professors		2	2
Assistant Professors	1	4	5
Fellows		9	9
Research Affiliates	2	1	3
<i>Totale faculty</i>	3 (13%)	20 (87%)	23
Personale amministrativo	7	2	9
Totale	10 (31%)	22 (69%)	32

Negli ultimi anni, l'EIEF ha avviato una riflessione sullo sbilanciamento di genere nella propria *faculty*. Tale squilibrio riflette un fenomeno strutturale, diffuso e particolarmente accentuato nelle discipline economiche e finanziarie. Per attenuarlo, l'Istituto ha intrapreso prime azioni concrete. In primo luogo, le tre economiste attualmente presenti nella *faculty* sono state assunte tutte a partire dal 2024. In secondo luogo, nei *job market* del 2024 e del 2025, le prime offerte di lavoro sono state rivolte a economiste. In terzo luogo, la *faculty* sta valutando profili, sia junior sia senior, per ulteriori assunzioni di ricercatrici *full-time* e *part-time*.

4. Le misure attualmente presenti

4.1 Misure a favore dei dipendenti

I titolari delle Cattedre, i *Full Professors*, gli *Associate Professors* e il personale amministrativo sono tutti dipendenti dell'EIEF, ossia personale assunto con contratti di lavoro subordinato.

³ L'EIEF mantiene un programma di *visitors* molto esteso: ogni anno l'EIEF ospita circa 70 ricercatori da tutto il mondo, che trascorrono all'EIEF periodi variabili da una settimana fino a un intero anno accademico.

Al momento, sono tutti contratti permanenti, eccetto che per una risorsa amministrativa che è stata assunta da pochi mesi con un contratto di un anno. Le retribuzioni lorde sono le medesime per uomini e donne a parità di livello del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) in essere e di mansione; per i membri della *faculty* rilevano anche l'inquadramento (titolari di Cattedra, *Full Professors* o *Associate Professors*) e la qualità della ricerca prodotta.

Ai dipendenti è riconosciuta la flessibilità di orario in entrata e in uscita. Inoltre, dopo aver sperimentato la modalità di lavoro agile durante la pandemia, a tutti i dipendenti è stata accordata la possibilità di usufruire di un giorno di lavoro da remoto a settimana⁴.

Con l'obiettivo di favorirne il benessere e la conciliazione della vita privata e professionale, è stato stipulato anche un accordo con la Banca d'Italia, che ha concesso l'utilizzo del proprio centro sportivo ai dipendenti dell'EIEF e ai loro familiari.

Per i membri della *faculty* viene stipulata un'assicurazione sanitaria integrativa (in aggiunta a quella obbligatoria prevista dal contratto di categoria). È stata inoltre sottoscritta una convenzione per l'iscrizione dei figli presso gli asili utilizzati dal personale della Banca d'Italia.

Per il personale amministrativo viene stipulata l'assicurazione sanitaria obbligatoria prevista dal contratto di categoria. Viene erogato un servizio sostitutivo di mensa, attraverso l'attribuzione di buoni pasto elettronici a ricarica. Per il 2024 e il 2025 si è autorizzato il rimborso delle spese per il pagamento delle utenze domestiche dell'energia elettrica, del gas naturale, dell'acqua e delle spese di affitto e del mutuo per la prima casa fino ad un massimo di 1.000 euro. L'EIEF, infine, assegna un bonus annuale, sulla base delle competenze e della produttività dei singoli.

4.2 Misure a favore dei collaboratori

Per l'orario di lavoro dei ricercatori che hanno sottoscritto contratti di collaborazione coordinata e continuativa – *Assistant Professors*, *Fellows* e *Research Affiliates* – vige la massima flessibilità, come previsto dalle norme nazionali.

Inoltre, in favore degli *Assistant Professors* – che, a differenza delle altre due categorie, hanno la loro affiliazione principale con l'EIEF – viene stipulata un'assicurazione sanitaria integrativa.

5. Il piano d'azione

Sulla base dello stato dell'arte precedentemente descritto, l'EIEF ha predisposto il piano d'azione riassunto nell'Allegato. Il piano si propone di ridurre progressivamente gli squilibri di genere, monitorandone l'evoluzione attraverso indicatori annuali e intervenendo sui

⁴ In casi particolari e dietro richiesta sostenuta da valide motivazioni possono essere concessi più giorni a settimana.

processi organizzativi, di reclutamento e di sviluppo professionale. Le azioni previste saranno attuate nell'arco del triennio 2026-2028.

In base alle indicazioni della Commissione europea, sono stati esaminati gli aspetti critici relativi a cinque principali aree di intervento:

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

Area 3: Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione;

Area 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ognuna di esse si è mirato ad individuare le azioni necessarie; i costi; la tipologia di intervento; gli obiettivi specifici.

Per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio del presente piano d'azione l'EIEF si impegna sin da subito a destinare risorse umane e finanziarie adeguate, nonché ad avviare l'attuazione dei cambiamenti organizzativi necessari.

La Presidente dell'EIEF



(Graziella Bertocchi)

Il Direttore dell'EIEF



(Massimo Sbracia)

AREA 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
<p><i>Obiettivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sostenere la conciliazione tra lavoro e genitorialità, e il lavoro di cura familiare</i> • <i>Migliorare la regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali</i> • <i>Costruire un ambiente di studio e di lavoro inclusivo</i> • <i>Ridurre i pregiudizi e gli stereotipi di genere</i> • <i>Adottare una prospettiva di genere nella cultura organizzativa</i> • <i>Adottare un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna</i> 			
Azione	Costi	Tipo di azione	Obiettivo specifico
Valutare l'introduzione di nuove misure di welfare (es. "bonus bollette")	Budget dedicato	Strutturale	Sostegno alla famiglia
Sconsigliare riunioni dopo le 16:00; terminare l'attività seminariale entro le 18:00	Nessun costo	Strutturale	Sostegno al tempo non lavorativo fuori dall'orario di ufficio
Consolidamento del lavoro agile	Nessun costo	Strutturale	Miglioramento dell'equilibrio vita/lavoro
Redigere linee guida sul diritto alla disconnessione	Ore di lavoro per la preparazione delle linee guida	Culturale	Miglioramento dell'equilibrio vita/lavoro
Predisporre linee guida sul linguaggio inclusivo	Ore di lavoro per la preparazione delle linee guida	Culturale	Rafforzare una cultura di pari opportunità
Aggiungere una sezione su <i>Gender Equality and Diversity</i> sul sito dell'EIEF	Ore di lavoro del Web Master	Culturale	Rendere pubbliche e accessibili le risorse sul tema

AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivi:

- *Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa*
- *Incremento della presenza femminile nei processi decisionali*
- *Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali*

Azione	Costi	Tipo di azione	Obiettivo specifico
Aumentare la presenza femminile nelle posizioni di governance	Nessun costo	Strutturale	Migliorare il gender balance negli organi statuari
Migliorare la quota femminile nella <i>faculty</i>	Nel budget per i costi della <i>faculty</i>	Strutturale	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali
Istituzione di una figura specifica di Gender Equality Manager (GEM)	Ore di lavoro della figura designata	Strutturale	Garantire la continuità delle politiche a favore del riequilibrio di genere

AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivi:

- *Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico*
- *Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera*
- *Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca*
- *Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari*
- *Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio*

Azione	Costi	Tipo di azione	Obiettivo specifico
Parità di genere nelle commissioni di selezione e reclutamento	Nessun costo	Strutturale	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico
Linee guida per i colloqui di selezione che sottolineino la necessità di una parità di genere nelle valutazioni	Ore di lavoro per la preparazione delle linee guida	Strutturale	Promozione della cultura di parità tra coloro che partecipano alle Commissioni di selezione
Richiamare, nei bandi di selezione, il rispetto del principio della parità di genere	Nessun costo	Strutturale	Promozione della cultura di parità
Migliorare la quota femminile nella <i>faculty</i>	Nel budget per i costi della <i>faculty</i>	Strutturale	Incremento della presenza femminile tra i ricercatori
Concedere, nei contratti a termine, un anno addizionale in caso di maternità	Nessun costo o budget specifico da valutare	Strutturale	Riconoscimento della maternità nella valutazione della carriera

AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione			
<p><i>Obiettivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici</i> • <i>Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca</i> • <i>Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica</i> 			
Azione	Costi	Tipo di azione	Obiettivo specifico
Predisposizione di linee guida per l'organizzazione di eventi	Ore di lavoro per la preparazione delle linee guida	Culturale	Gender balance nei convegni e seminari organizzati dall'EIEF
Organizzazione di almeno un appuntamento annuale (seminario o conferenza) dedicato ai temi di gender balance	Nel budget di seminari e conferenze	Culturale	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
Attività formative sulla prospettiva di genere nella cultura accademica	Nel budget dei programmi di formazione	Strutturale	Promozione della cultura di parità
Migliorare la quota femminile nella <i>faculty</i>	Nel budget per i costi della <i>faculty</i>	Strutturale	Incremento della presenza femminile tra i ricercatori

AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali			
<p><i>Obiettivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale</i> • <i>Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ente</i> 			
Azione	Costi	Tipo di azione	Obiettivo specifico
Predisposizione di un Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie	Ore di lavoro per la preparazione del Codice	Culturale	Sensibilizzazione sul tema delle molestie
Redazione di linee guida per la segnalazione delle molestie	Ore di lavoro per la preparazione delle linee guida	Culturale	Introduzione di norme specifiche in tema molestie
Creazione di un canale riservato per la segnalazione delle molestie	Nessun costo	Strutturale	Facilitare la segnalazione delle molestie