

RELAZIONE NON FINANZIARIA 2022

In continuità con quanto intrapreso nell'anno 2021, l'Istituto ha ritenuto di portare avanti la stesura di una Relazione non Finanziaria con l'obiettivo di analizzare nel tempo i parametri già identificati della parità di genere, della multiculturalità del team, della promozione dei giovani e la loro formazione. Alle categorie indicate dall'anno 2022 si aggiunge quella del benessere del team.

Parità di genere

Si conferma l'intenzione dell'Istituto di voler garantire la piena ed effettiva partecipazione alle proprie attività senza distinzione di genere.

Dal confronto con il 2021, si evidenzia nel 2022, l'incremento del numero di dipendenti di una unità di genere maschile a fronte della diminuzione di una unità femminile. Nel caso del personale cococo e autonomi si rileva l'incremento nel numero complessivo di una unità femminile e si conferma una maggioranza maschile (Grafico – 1).

composizione del team per tipologia contrattuale e genere

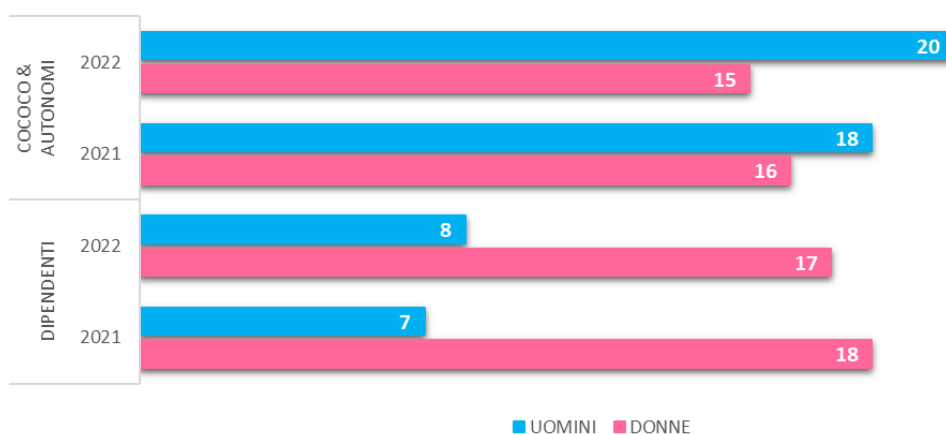


Grafico - 1

Tra i tirocinanti risulta significativo (Grafico – 2) nel 2022 l'incremento di partecipanti di genere maschile, questo ha determinato una significativa riduzione del gap riscontrato nel 2021:

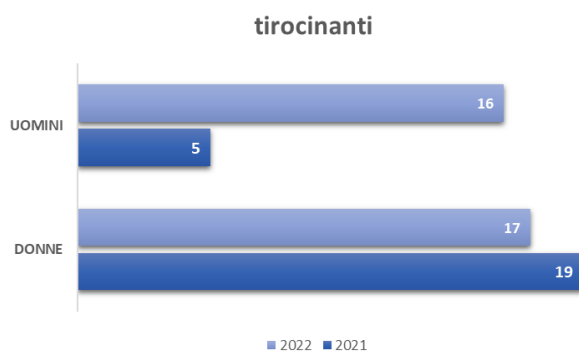
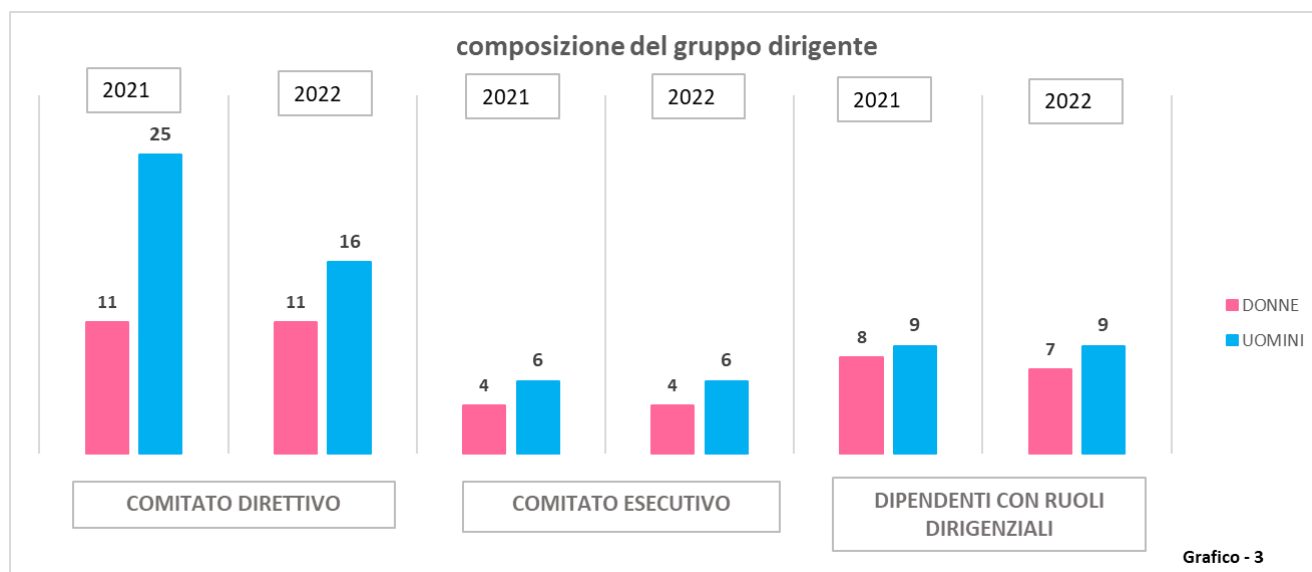


Grafico - 2

Tra i ruoli dirigenziali (Grafico – 3) nel 2022: la composizione del comitato direttivo, rispetto al 2021, vede una rimodulazione del numero complessivo: rimane invariata la componente femminile mentre si riduce quella maschile; la composizione del comitato esecutivo, il cui mandato è cessato al termine del 2022, sarà decisa nel 2023.

Tra i dipendenti che ricoprono ruoli dirigenziali, diminuiti di una unità, permane una minima prevalenza di uomini.

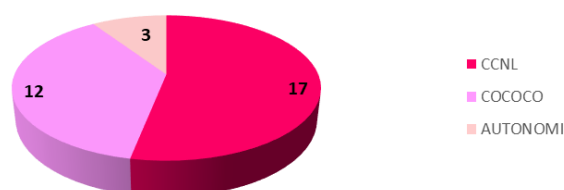


Tra i soci individuali si conferma anche nel 2022 un prevalere del genere maschile (145 uomini) rispetto a quello femminile (49 donne).

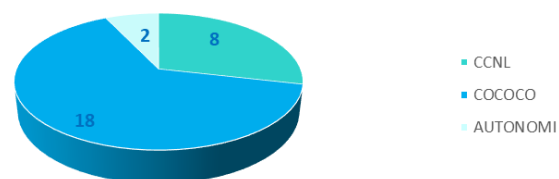
Rimane confermato l’obiettivo dell’Istituto di bilanciare, nel medio termine, la composizione di genere nel gruppo dirigente, in particolare nel comitato direttivo e nell’assemblea dei soci.

Il personale dirigente, scientifico e operativo al 31/12/2022 risultava essere costituito da 60 unità contrattualizzate come evidenziato dai Grafici 4 e 5:

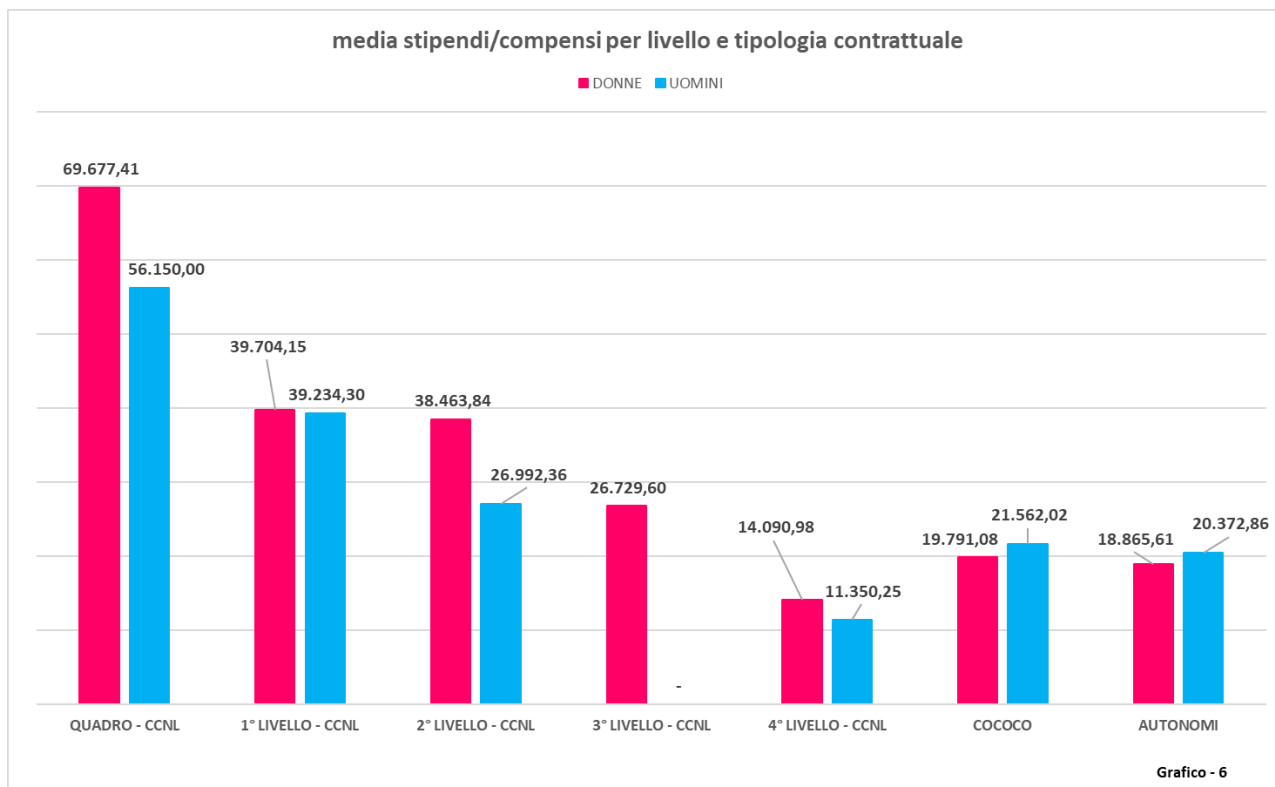
donne impiegate per tipologia contrattuale



uomini impiegati per tipologia contrattuale



Di seguito si propone invece un confronto tra stipendi e compensi medi del personale in forze al 31/12/22 (Grafico – 6).



La differenza dei compensi medi donna-uomo tra i quadri è dovuta principalmente a ruoli dirigenziali di maggiore responsabilità di Direzione e Vicedirezione.

Risulta invece un sostanziale allineamento dei compensi donna-uomo sul 1° livello contrattuale.

Rilevante è invece la discrepanza sul 2° livello contrattuale, giustificabile dall'anzianità di servizio delle donne che rientrano nella categoria.

Sul 3° livello contrattuale il personale assunto è soltanto di genere femminile, mentre è minima la discrepanza di compenso sul 4° livello contrattuale.

Nel caso del personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa la discrepanza è dovuta all'avvicinarsi di personale con livelli di seniority, e quindi con compensi, diversi.

Tra gli autonomi la differenza nel trattamento economico è minima e la discrepanza donna-uomo è dovuta alle attività svolte e ai tempi della collaborazione.

Multiculturalità del team

Per garantire sempre una visione aperta e plurale, l'Istituto promuove la multiculturalità collaborando con partner di tutto il mondo.

L'Istituto inoltre, a seconda delle necessità di ricerca, apre le proprie selezioni a candidati di tutte le provenienze.

Benessere del team

Nel 2022 l'Istituto ha intrapreso un percorso di confronto con il personale che consentisse di evidenziare criticità, idee e bisogni. Dal confronto sono state portate avanti le iniziative di seguito indicate:

- per il personale dipendente: possibilità di lavoro in smart-work per 10 giornate al mese
- per il personale cococo: progressivo incremento dei compensi
- realizzazione di un'attività di formazione e confronto che ha visto il coinvolgimento di tutto il team svoltasi in Umbria nel periodo 20-21 luglio 2022.

Promozione dei giovani e formazione

Anche nell'anno 2022 l'Istituto ha ritenuto di investire nei giovani e promuovere la loro partecipazione attiva.


Si considerino i seguenti dati per l'anno in esame:

- il numero di dipendenti, collaboratori e autonomi entro i 35 anni di età risulta di 28 su un totale di 60;
- i soci junior (entro i 35 anni di età) risultano essere 18 su un totale di 194.

Relativamente alle attività promosse per i giovani, come per l'anno 2021, sono state portate avanti le iniziative evidenziate di seguito:

- il "training on the job" che ha visto la partecipazione di 33 tirocinanti nell'anno. È stata loro offerta la possibilità di frequentare gratuitamente uno dei Corsi di Formazione IAI entro un anno dall'inizio del tirocinio e, al 31 dicembre 2022, 11 di loro hanno già beneficiato di questa possibilità;
- la realizzazione del Premio IAI 2022 che ha coinvolto 67 studenti universitari.
I premi riconosciuti sono stati:
 - o Graduatoria "Universitari": pubblicazione dei saggi qualificati al primo, secondo e terzo posto in una delle collane editoriali dello IAI;
 - o 1° classificato della categoria "Universitari": tirocinio retribuito di tre mesi presso l'Istituto da svolgersi nel periodo gennaio-marzo 2023;
 - o 1° classificato graduatoria "Video-clip maker": assegno di €400,00.

- Tutti i finalisti: pubblicazione di un estratto del saggio presentato sulla rivista on-line AffarInternazionali; attestato di merito; possibilità di aderire all'Istituto Affari Internazionali in qualità di socio junior gratuitamente per un anno.
- con il supporto della Compagnia di San Paolo nell'ambito della Partnership in essere:
 - la realizzazione dello IAI-University of Turin Essay Prize 2022 – “Italian Foreign Policy: Trends, Opportunities and Challenges” che ha coinvolto 12 studenti e consentito di riconoscere ai 5 vincitori premi in denaro tra €200,00 e €1.000,00, oltre alla pubblicazione dei loro elaborati nella collana IAI-Commentaries e la divulgazione degli stessi via ebook;
 - la possibilità per 28 studenti selezionati in base al merito e all'ISEE di partecipare, a titolo completamente gratuito, a Corsi di Formazione IAI;
- con il supporto di ENI, nell'ambito della partnership in essere:
 - l'erogazione di una borsa di studio (anche nel 2022 come avviene dal 2018) che ha consentito alla studentessa selezionata di ricevere supporto economico e scientifico IAI per l'elaborazione della tesi di laurea;
 - lo svolgimento di 24 lezioni, sulle tematiche energetiche, presso università italiane nell'ambito dell'iniziativa Energy4Youth.

Nathalie Tocci
Il Direttore


20 Marzo 2023