

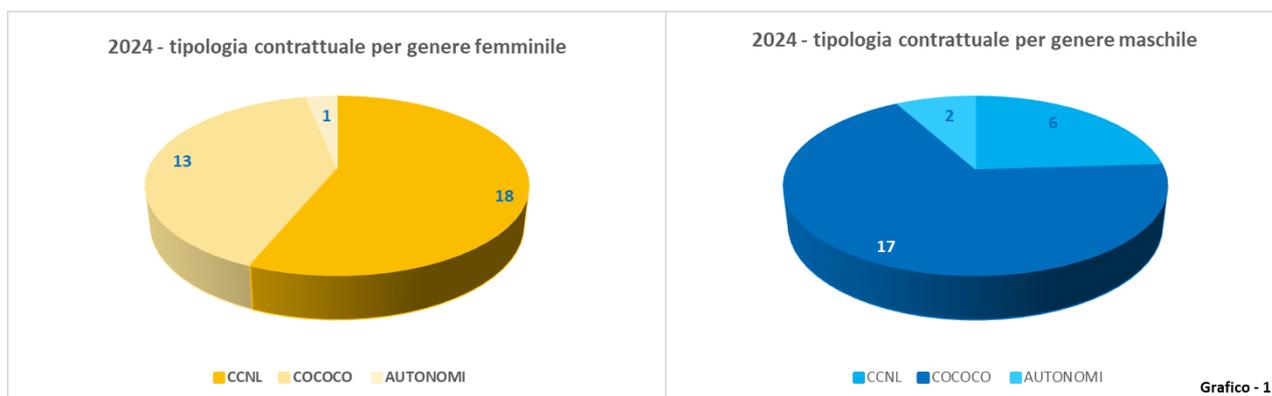
## RELAZIONE NON FINANZIARIA 2024

In continuità con quanto intrapreso nell'anno 2021, l'Istituto continua a portare avanti la stesura di una Relazione non Finanziaria che analizzi diversi parametri di sostenibilità.

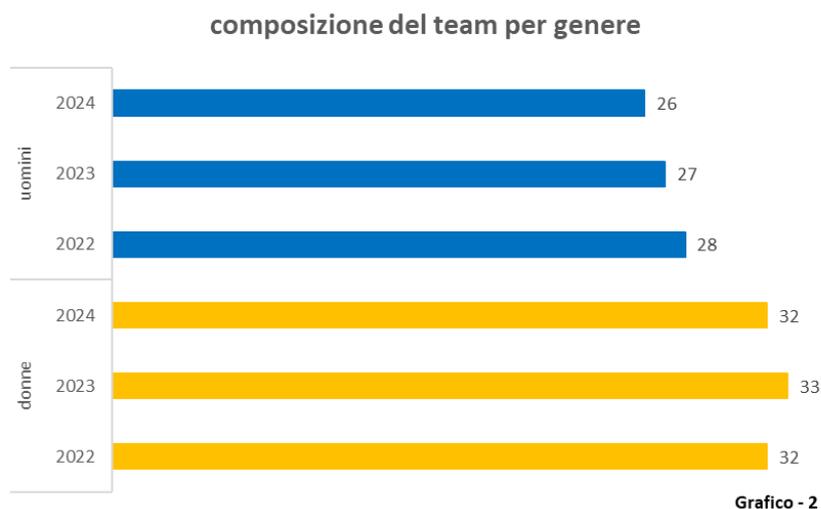
### Parità di genere

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

Il personale con ruoli dirigenziali, scientifico e operativo al 31/12/2024 risulta essere costituito da 57 unità contrattualizzate come evidenziato dal Grafico - 1:



Dal confronto degli anni dal 2022 al 2024 (Grafico - 2) si evidenzia come dopo un incremento di una unità del personale di genere femminile nel 2023, si torni, nel 2024, ad una diminuzione di una unità. Per il genere maschile, si conferma il trend di diminuzione di una unità anche nel 2024 rispetto ai due anni precedenti.



Analizzando le tipologie contrattuali, nel caso dei collaboratori cococo e autonomi si rileva tra 2022 e 2024 la conferma di una maggioranza di genere maschile, senza variazione di unità; si rileva invece una diminuzione di tre unità nel genere femminile dal 2023 al 2024. Tra i dipendenti si conferma una maggioranza femminile, con l'incremento di una ulteriore unità, e la diminuzione di due unità maschili (Grafico – 3).

### composizione del team per tipologia contrattuale e genere

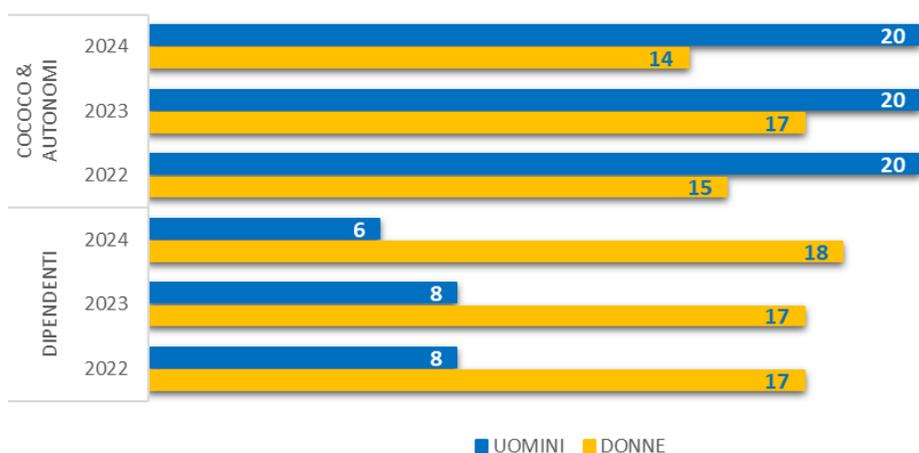


Grafico - 3

Tra i tirocinanti (Grafico – 4), nel periodo 2022-2024, si rileva un progressivo aumento del genere femminile, a fronte di una diminuzione di unità nel genere maschile:

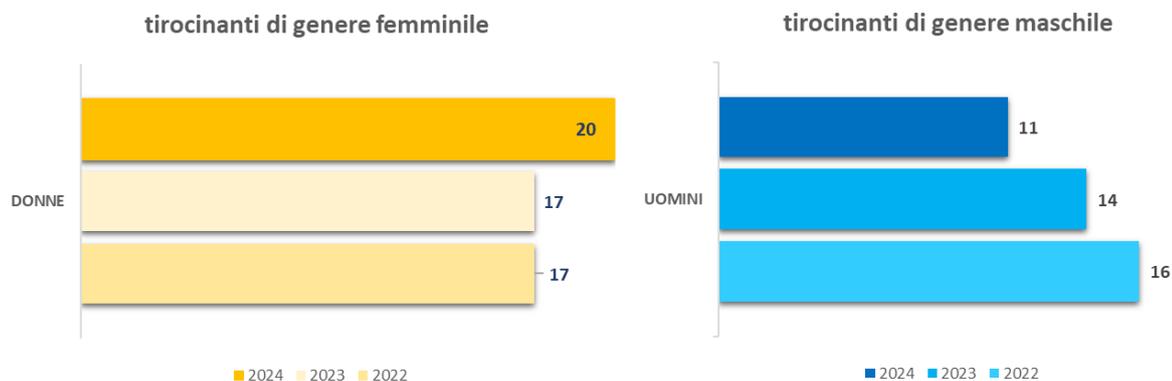


Grafico - 4

Quanto all'analisi del gruppo dirigenziale (Grafico – 5): la composizione del Comitato Direttivo è rimasta invariata rispetto al 2023, con una maggioranza maschile. Lo stesso vale per il Comitato Esecutivo, con il mantenimento della parità tra unità maschili e femminili.

Tra i dipendenti che ricoprono ruoli dirigenziali nel 2024, rispetto ai due anni precedenti si conferma l'inversione di tendenza registrata dal 2023 con la prevalenza delle unità femminili su quelle maschili.

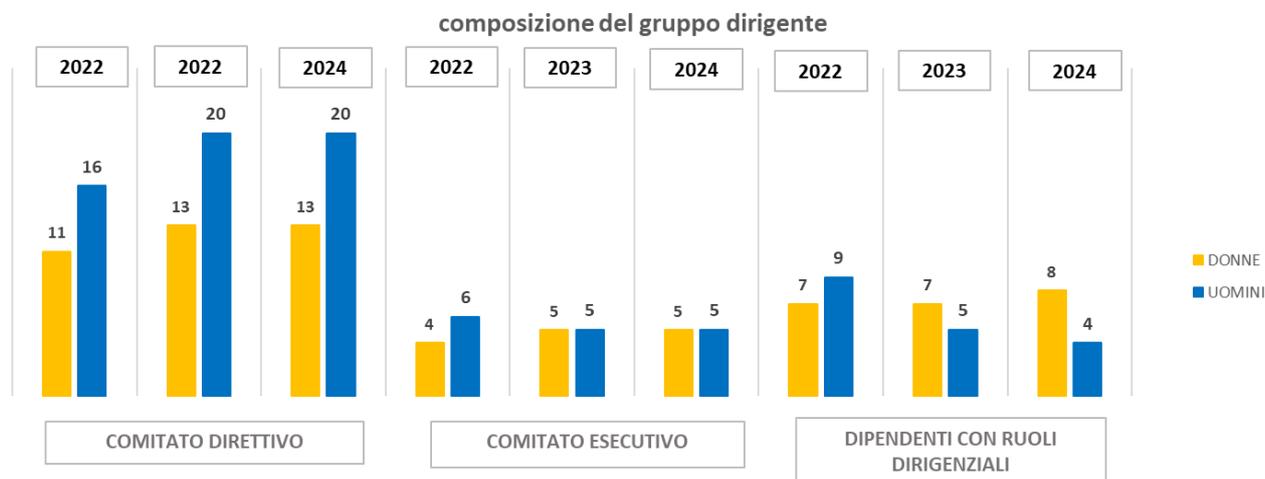


Grafico - 5

Tra i soci individuali (Grafico – 6), nel 2024, come conseguenza dell’incremento delle unità totali, si rileva un incremento di unità sia tra quelle di genere maschile (182, 39 in più rispetto al 2023) sia tra quelle di genere femminile (72, 15 in più rispetto al 2023).

Rimane confermato l’obiettivo dell’Istituto di bilanciare, nel medio termine, la composizione di genere negli organi statutari.

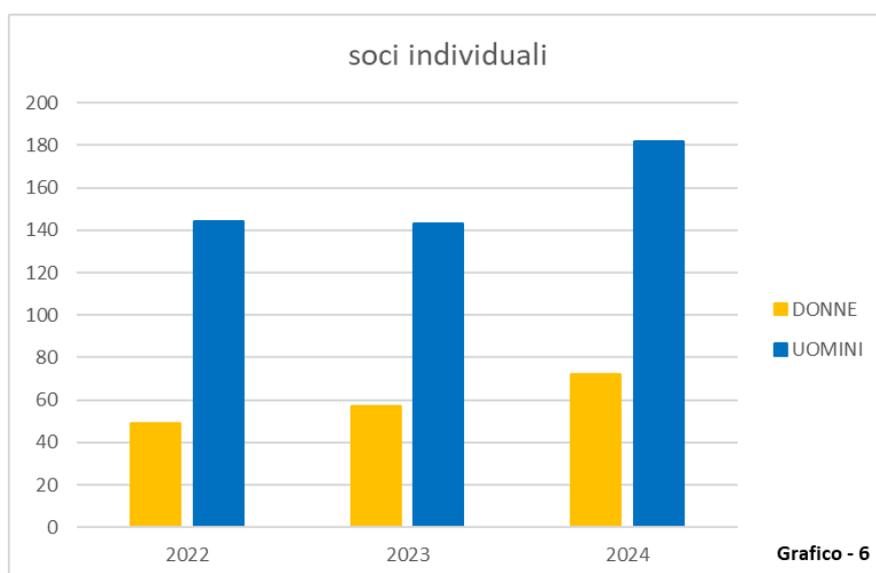
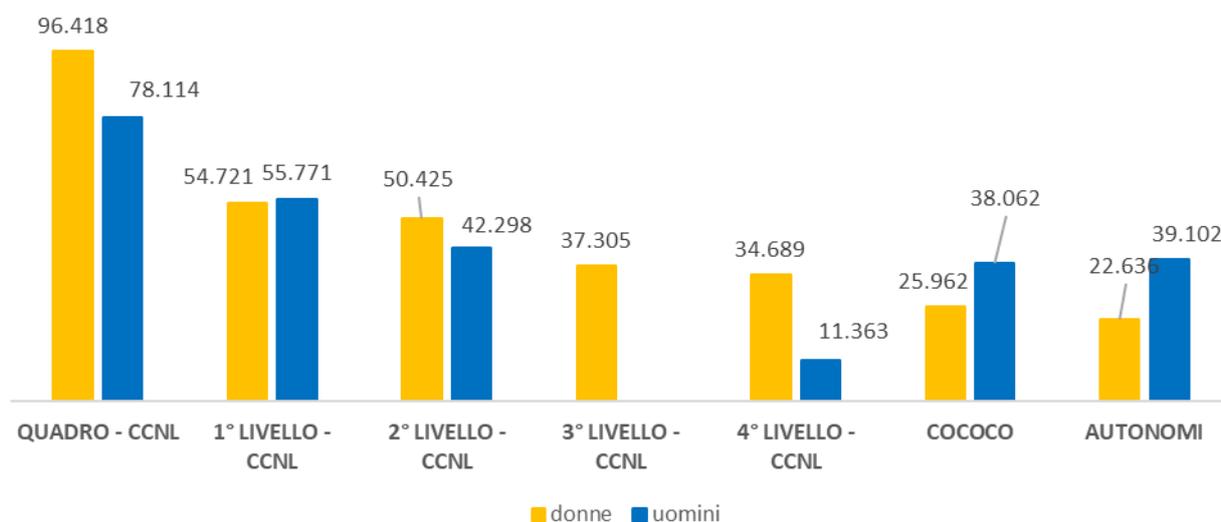


Grafico - 6

Di seguito si propone invece un confronto tra stipendi e compensi medi del personale in forze al 31/12/2024 (Grafico – 7):

## media stipendi/compensi per tipologia contrattuale e genere



**Grafico - 7**

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

I compensi donna-uomo sul 1° livello contrattuale sono pressoché allineati.

La discrepanza sul 2° livello contrattuale è dovuta all'anzianità di servizio superiore per le unità di genere femminile rispetto a quella del personale di genere maschile.

Sul 3° livello contrattuale il personale assunto è soltanto di genere femminile, mentre la discrepanza di compenso sul 4° livello contrattuale è dovuta al fatto che il personale di genere maschile ha un contratto a tempo parziale.

Nel caso del personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa la discrepanza è una conseguenza della maggioranza maschile rilevata nel Grafico – 3.

Tra gli autonomi la differenza nel trattamento economico donna-uomo è dovuta alla tipologia delle attività svolte e alla durata differente della collaborazione.

### Benessere del team

Anche nel 2024, l'Istituto ha proseguito nell'intento di favorire il dialogo continuo con il personale finalizzato alla risoluzione di criticità, alla valorizzazione delle competenze, alla formazione. Le iniziative portate avanti sono di seguito indicate:

- per il personale dipendente: si è confermata la possibilità di lavoro in smart-work
- per il personale cococo: si è proceduto al processo di progressivo incremento dei compensi

- per tutto il personale: si è riproposta un'attività di formazione e confronto svoltasi in Umbria nel periodo 22-23 luglio 2024; è stata organizzata una giornata formativa sull'approccio alla sostenibilità ed allo *strategic foresight*; sono inoltre state realizzate per volontà della Direzione e Presidenza due riunioni plenarie con l'obiettivo di aggiornare il personale sulle attività dell'Istituto e favorire momenti di confronto.

## Promozione dei giovani e formazione

Anche nell'anno 2024 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 25 su un totale di 57
- i soci junior (entro i 35 anni di età) risultano essere 24 su un totale di 254.

Relativamente alle attività promosse per i giovani, come per l'anno 2023, sono state portate avanti le iniziative evidenziate di seguito:

- il "training on the job" ha visto la partecipazione di 31 tirocinanti nell'anno; ai tirocinanti è stata offerta la possibilità di frequentare gratuitamente uno dei Corsi di Formazione IAI entro un anno dall'inizio del tirocinio e, al 31 dicembre 2024, 24 di loro hanno già beneficiato di questa possibilità;
- analogamente ai ricercatori junior è stata offerta la possibilità di partecipare gratuitamente ad un corso di formazione, o moduli di esso e, al 31 dicembre 2024, 3 di loro hanno già beneficiato di questa possibilità.
- inoltre l'Istituto ha ospitato quattro visiting fellows nell'ambito di progetti nei quali è coinvolto.
- i "corsi di formazione IAI":
  - o la riconferma, nell'ambito partnership strategica con la Fondazione Compagnia di San Paolo, della possibilità per 26 studenti, selezionati in base al merito e all'ISEE, di partecipare, a titolo gratuito, a Corsi di Formazione IAI;
  - o il riconoscimento ai soci junior di una scontistica del 10% per la partecipazione ai corsi.
- con il supporto della Fondazione Compagnia di San Paolo:
  - o oltre che con il patrocinio del Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università di Torino: la realizzazione della Seconda edizione del Premio per tesi di laurea triennali e magistrali "L'Italia e le relazioni internazionali: storia, politiche, prospettive". Questa attività ha visto il coinvolgimento di 4 studenti e il riconoscimento alla tesi vincitrice nella categoria lauree triennali di un premio di €1.500,00, oltre alla pubblicazione di un estratto della tesi sulla rivista dello IAI AffarInternazionali.
  - o la realizzazione dei "Dibattiti sulla politica estera italiana": portati avanti in 6 atenei italiani, nell'ambito del progetto "Rapporto sulla politica estera dell'Italia 2023".
  - o la prosecuzione dell'"early career mentoring scheme" della rivista *The International Spectator*, volto a supportare i ricercatori alle prime armi (dottorandi, post-doc) nel processo di pubblicazione di articoli accademici.
- nell'ambito del progetto "Democracy, Enlargement and the South" il sostegno all'iniziativa FuturEU, premio promosso dagli studenti della Hertie School di Berlino e supportato dalla rete di università

europée Civica, sotto forma di un intervento nell'ambito del webinar preparatorio "Policy Brief Writing", della partecipazione di un responsabile di programma IAI alla giuria che ha premiato gli elaborati in occasione dell'evento finale a Berlino, di un contributo finanziario all'organizzazione della finale stessa e della pubblicazione del brief vincitore nella collana IAI Commentaries.

- in collaborazione con il Comune di Gemona del Friuli, l'organizzazione della conferenza "Oltre il muro: i rapporti est-ovest in Europa dalla guerra fredda ad oggi", con la partecipazione di studenti delle scuole superiori e delle università del territorio, nell'intento di favorire il dialogo e lo scambio di esperienze intergenerazionale.
- nell'ambito del progetto "NATO ITALIA 75" finanziato dall'Ambasciata USA, è stata organizzata la NATO Spring School, strutturata secondo un approccio di apprendimento attivo, alternando sessioni seminariali ad esercitazioni finalizzate alla conduzione e al perfezionamento della ricerca di casi studio e dell'analisi di eventi politici internazionali, il tutto attraverso lo studio delle fonti e la pratica della scrittura di testi specializzati. Il contesto simulativo (Consiglio NATO) è stato scelto in base a tali obiettivi formativi. L'esperienza, riservata agli under 35, si è svolta da 28 febbraio al 12 aprile 2024: sono state svolte alcune lezioni preparatorie online (dal 28 febbraio al 20 marzo), e la simulazione in presenza dal 10 al 12 aprile. Lo IAI ha ricevuto 530 richieste di partecipazione, sono stati selezionati 30 partecipanti.

  
Nathalie Tocci  
Il Direttore

17 Marzo 2025