



Gender Equality Plan

2° riunione partecipata, 1 dicembre 2021

www.cimafoundation.org

Agenda dell'incontro

- 14.00 – 14.10 | Saluti e illustrazione lavori della giornata
- 14.10 - 14.30 | Intervento Dott.ssa Isa Maggi, *Coordinatrice nazionale degli Stati Generali delle Donne e consulente di Fondazione CIMA per la redazione del GEP*
- 14.30 - 14.50 | Illustrazione stato lavori/restituzione
- 14.50 - 15.00 | Spiegazione lavori di gruppo
- 15.00 - 16.00 | Lavori di gruppo
- 16.00 - 17.00 | Domande e risposte
- 17.00 - 17.30 | Merenda



Gender Equality Plan

Restituzione tavoli 25 ottobre 2021

www.cimafoundation.org

TABELLONI TAVOLI	VALUTAZIONI GdL GEP	MOTIVAZIONI/NOTE
Scorporare analisi compensi per uguale livello	ACCETTATA	È già stato fatto
Pubblicazioni: valutazione genere 1° autore /autrice	ACCETTATA	
Chiarire obiettivi GEP	ACCETTATA	Saranno chiariti, non nell'analisi dei dati ma nel documento complessivo del Piano
Per genere: quale tipologia di progetto viene assegnato?	CON RISERVA	Nel 2021 definizione delle categorie, dal 2022 ripartizione dei/le PM per categoria di progetto per genere
Prima e dopo "Africa" e modello organizzativo CIMA: situazione livelli e assunzioni. Considerare almeno 2017	CON RISERVA	Visti i profondi cambiamenti della struttura non tutti i dati possono essere analizzati per il 2017 ma ci impegniamo a inserire numero dipendenti e livelli contrattuali
Indagine su motivo part-time e smart working (relazione con residenza?) Part time è motivato?	CON RISERVA	Dal 2022
Indicatore età Analisi età	CON RISERVA	Dal 2022
Questionario anonimo. Identificazione di problemi e bisogni Indagine sulla percezione delle donne Inquadramento GEP nel contesto sociale (Problematiche non solo numeri)	CON RISERVA	Nel 2022
Confronto con altre realtà	CON RISERVA	Attualmente il confronto può essere fatto andando a confrontare i GEP di altri centri di ricerca. Una selezione di questi è presente nella pagina dedicata del nostro sito
Separare chi fa servizi dal conteggio Genere negli ambiti Esplicitare dati anche per ruolo (ricerca, amministrazione, tecnico)	CON RISERVA	Nel 2021 indicheremo il personale per genere per ambito. Nel 2022 capiremo come classificare per tipo di attività svolta
Nuovi assunti/e livello/genere Analisi delle uscite dal CIMA	CON RISERVA	Dal 2022
Progressione carriera Valutare percorso carriera per età e per genere Competenza delle persone assunte	CON RISERVA	È molto complicato estrapolare i dati in forma anonima e mediata. Sono valutazioni che andrebbero fatte persona per persona, ma crediamo che il monitoraggio periodico nel tempo permetterà comunque di evidenziare le tendenze di nostro interesse
Partecipazione ACROTEC (sistema Fondazioni)	RIFIUTATA	Fondazione ACROTEC al momento non si doterà del GEP ma che i/le dipendenti che vorranno parteciperanno agli incontri del gruppo di lavoro GEP del CIMA. In futuro verrà valutata la possibilità che anche ACROTEC si doti dello strumento.
Considerare l'anzianità nel calcolo dello stipendio Rivedere il calcolo della media uomo donna Anzianità nelle valutazioni economiche	RIFIUTATA	Il calcolo del divario salariale di genere (gender pay gap) segue delle regole standard a livello internazionale

Criticità emerse

TABELLONI TAVOLI	
✚	Organi direttivi prevalentemente maschili
✚	Relazione tra RA e «potenza» dell'ambito (numero di persone afferenti ecc. ecc.)
✚	La percezione è che ci sia maggior divario salariale tra uomini e donne
✚	Atteggiamento preconconcettuale
✚	Assenza di una politica di valorizzazione del ruolo femminile (in contesti discriminatori)
✚	Esasperato centralismo di lavoro e produzione
✚	In eventi importanti CIMA si presenta sempre con figure maschili
✚	Disequilibrio Direttori, CdA, PM e Comitato Scientifico
✚	Disequilibrio Budget/Progetti
✚	Disequilibrio Pubblicazioni
✚	Nessuna donna Direttore/trice tecnico/scientifico
✚	Troppe donne a Project Componente troppo maschile nel CDA
✚	I maschi fanno più velocemente carriera
✚	Politicamente brutta immagine avere vertici solo maschili
✚	Troppe donne negli ambiti di servizio
✚	Comitato Scientifico componenti solo maschi
✚	Perché le donne pubblicano poco?
✚	Donne non fanno i PM
✚	Carico familiare pesa sul bilanciamento

Azioni proposte

BREVE PERIODO	MEDIO PERIODO	LUNGO PERIODO
<ul style="list-style-type: none"> 👤 Mantenere lo Smart working 👤 Avere direttori donna 👤 Formazione sull'uguaglianza di genere 👤 Monitoraggio Continuo 👤 Attenzione al linguaggio 👤 Strutturare la comunicazione sugli strumenti di conciliazione lavoro/vita privata a disposizione 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Luoghi di aggregazione e cura figli/e 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Diventare un modello di uguaglianza di genere 👤 Orientare anche le attività di ricerca sulla gender equality
<ul style="list-style-type: none"> 👤 Assenza di discriminazioni nelle call for position. Deve esserci un criterio nelle assunzioni? 👤 Elaborare un questionario di percezione delle disuguaglianze di genere 👤 Nella sottomissione delle proposte prestare attenzione al genere dei key expert 👤 Comprendere le motivazioni delle disparità di genere di DP e PM 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Seminari/formazione per capire atteggiamenti discriminatori 👤 Identificare un/a referente per le problematiche "gender related" 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Formazione 👤 Attenzione al gender nei processi di formazione dei ruoli apicali
<ul style="list-style-type: none"> 👤 Donne nel Comitato scientifico e tra i Direttori 👤 No a contrattazioni personali ma vincoli oggettivi 👤 Criteri elettivi delle cariche dirigenziali 👤 Equità di genere non deve essere utilizzata in modo improprio 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Uscire dai soliti nomi. Non avere paura delle novità 👤 Monitoraggio 👤 Favori e anticipare processi di cambiamento 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Azioni culturali e formazione 👤 Esportare il modello CIMA



Gender Equality Plan

Analisi dei dati – versione 2 - novembre 2021

www.cimafoundation.org



Indicatori analizzati

ORGANICO E CARRIERE

- Ripartizione del personale per genere
- Ripartizione del personale per genere in base all'inquadramento contrattuale
- Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento
- Ripartizione del personale per genere e tipo di presenza (part time/full time)
- Composizione delle commissioni di selezione del personale per genere

DIVARIO ECONOMICO

- Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

ORGANIZZAZIONE

- Tipo di posizione di responsabilità per genere

MISURE DI ARMONIZZAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO

- Fruizione delle misure di conciliazione per genere

ATTIVITÀ DI RICERCA

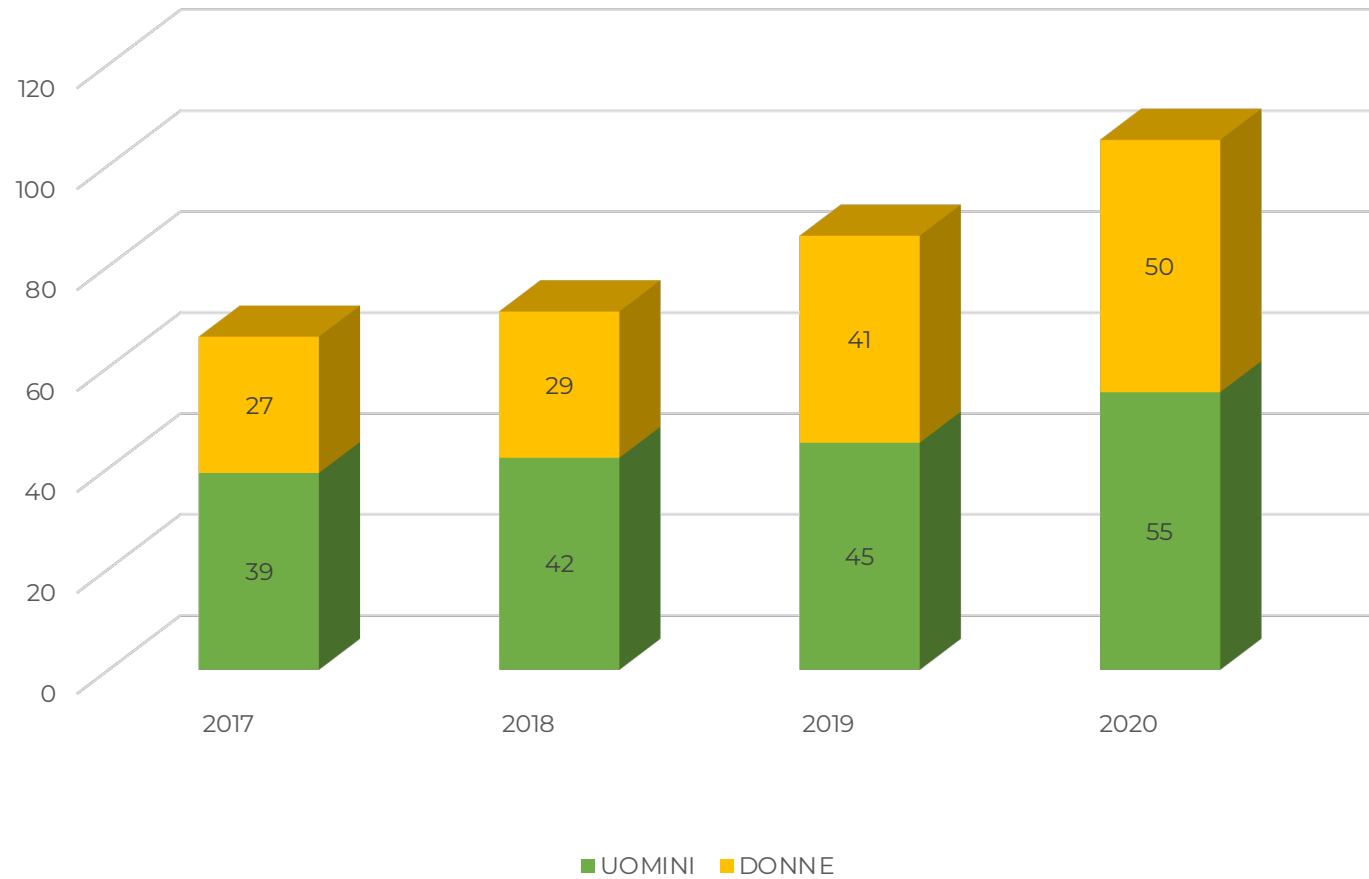
- Ripartizione pubblicazioni scientifiche per genere
- Ripartizione responsabilità progetti per genere
- Numero di missioni e di giorni di missione per genere

I dati analizzati

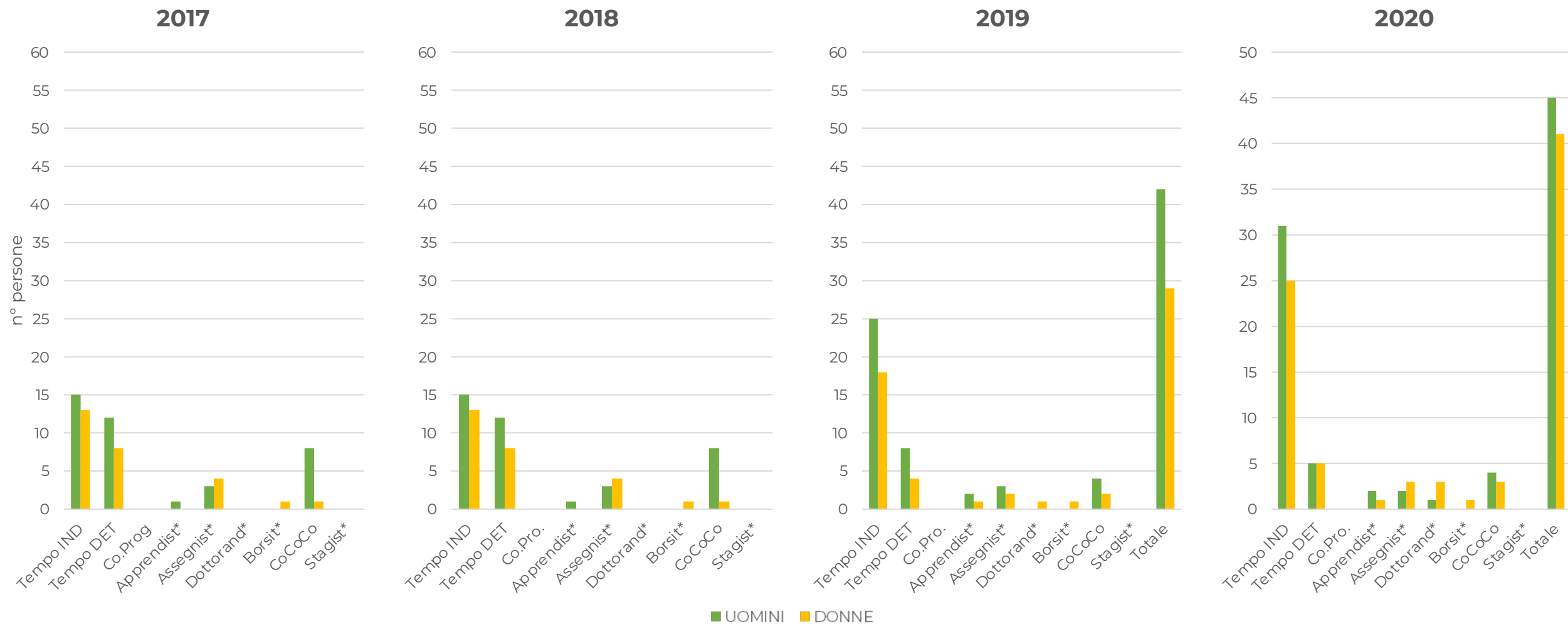
- Relativi alle annualità 2017*, 2018, 2019, 2020
- Dati relativi alla presenza in organico al 31 dicembre
- Retribuzioni annuali lorde omnicomprensive
- Dati relativi al personale di CIMA fatta eccezione per le posizioni organizzative non distinguibili tra le due Fondazioni (PM, RA, ecc.)

Organico e carriere

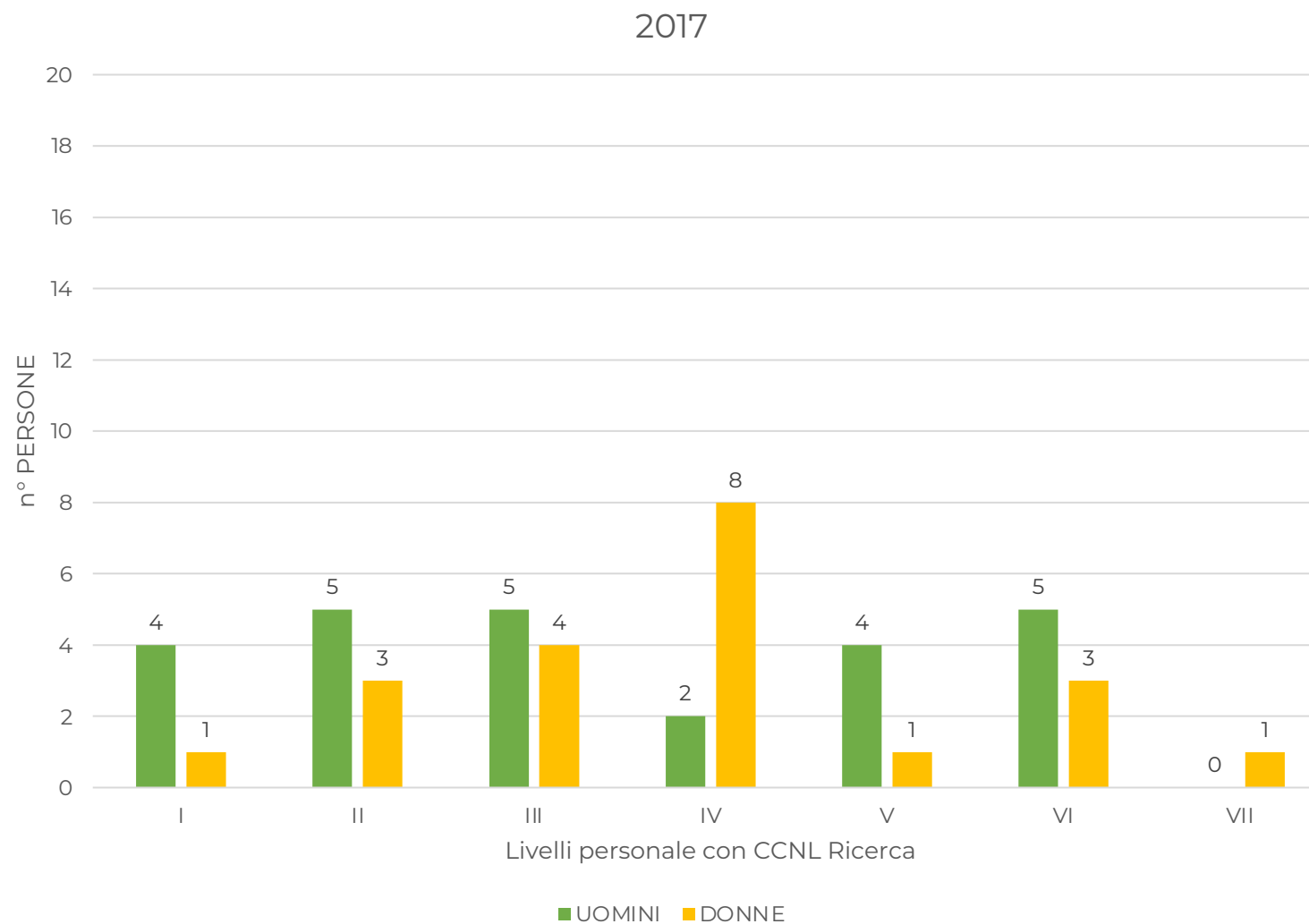
Ripartizione del personale per genere



Ripartizione del personale per genere in base all'inquadramento

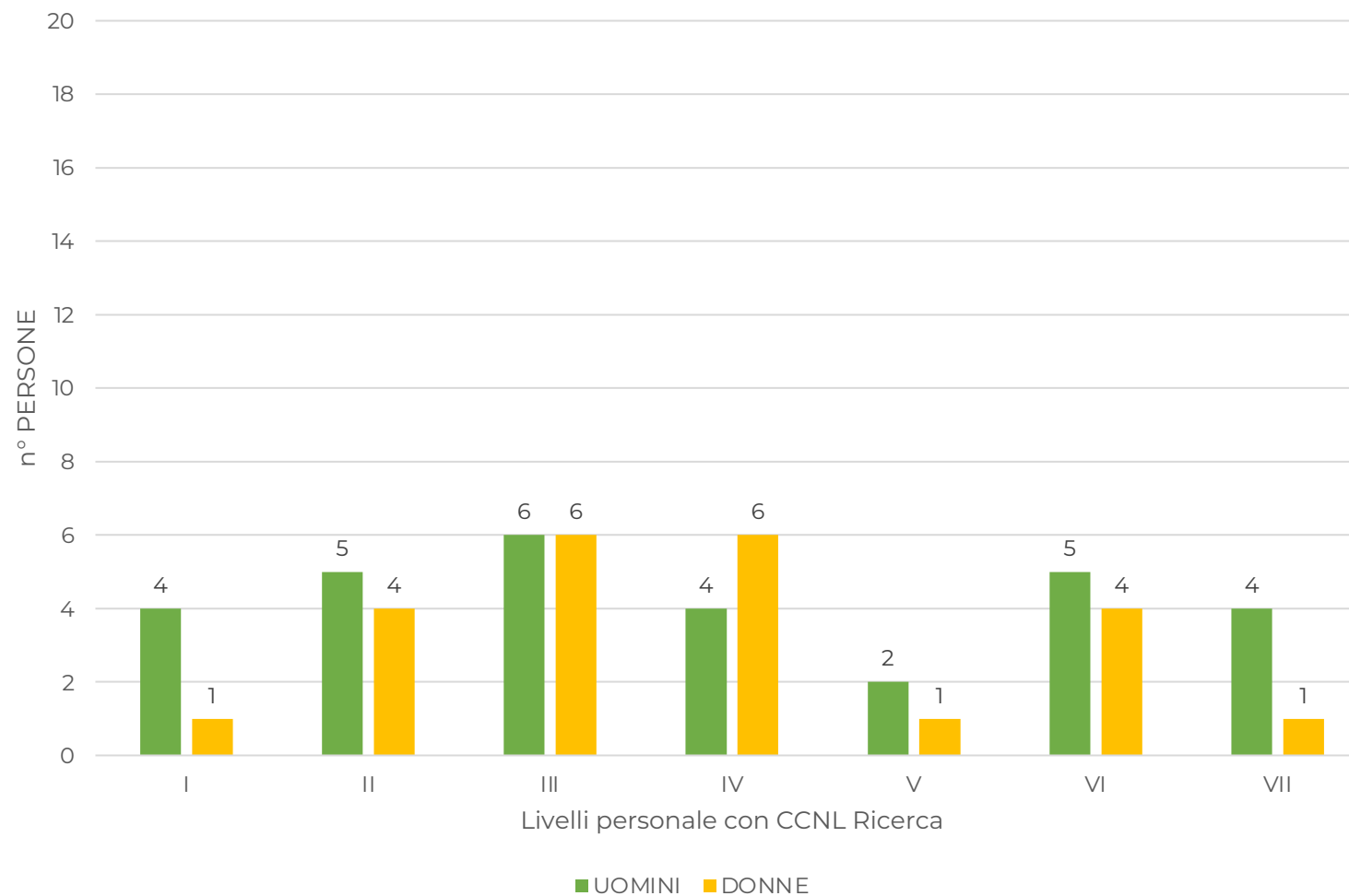


Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento



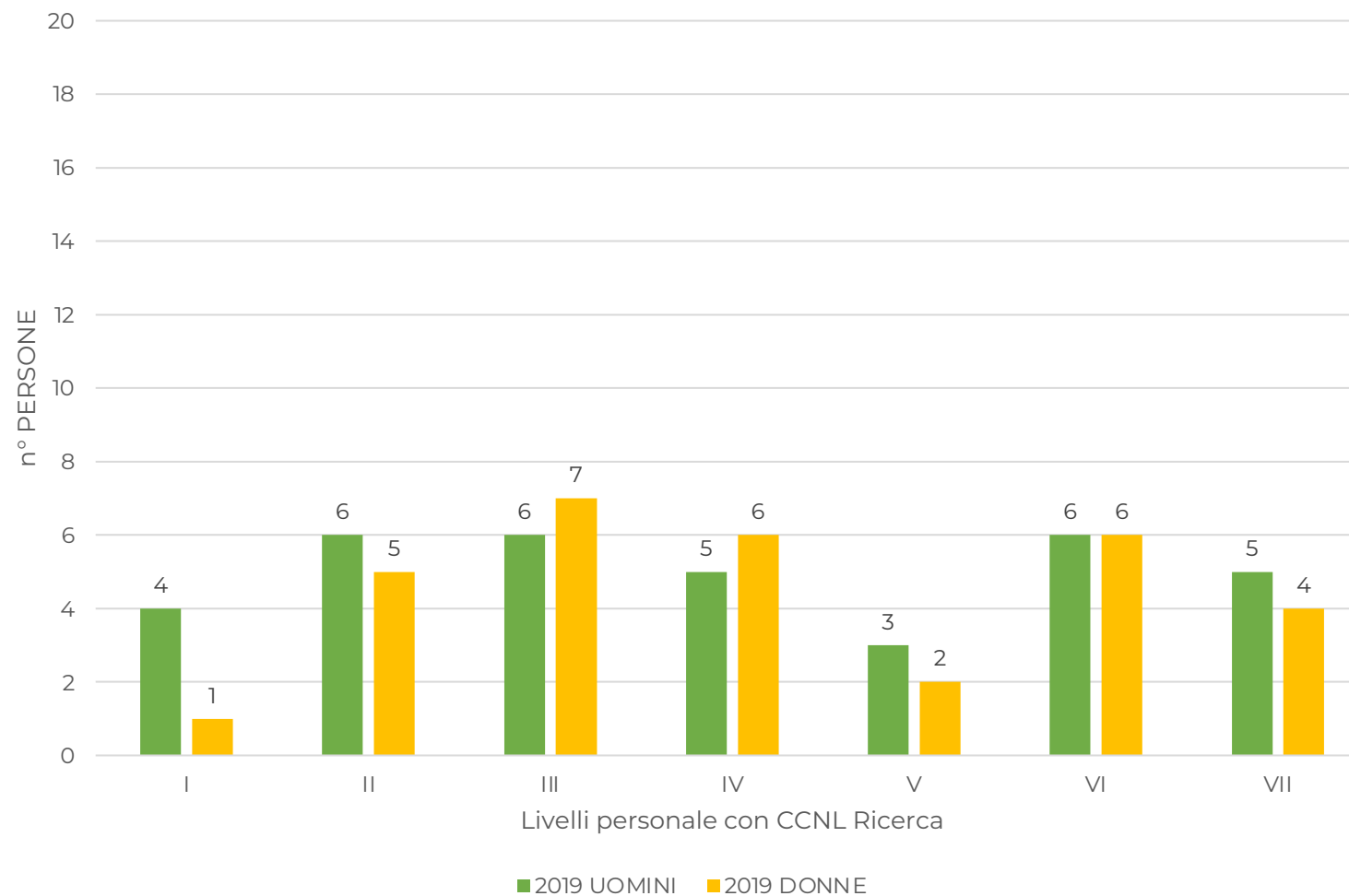
Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento

2018

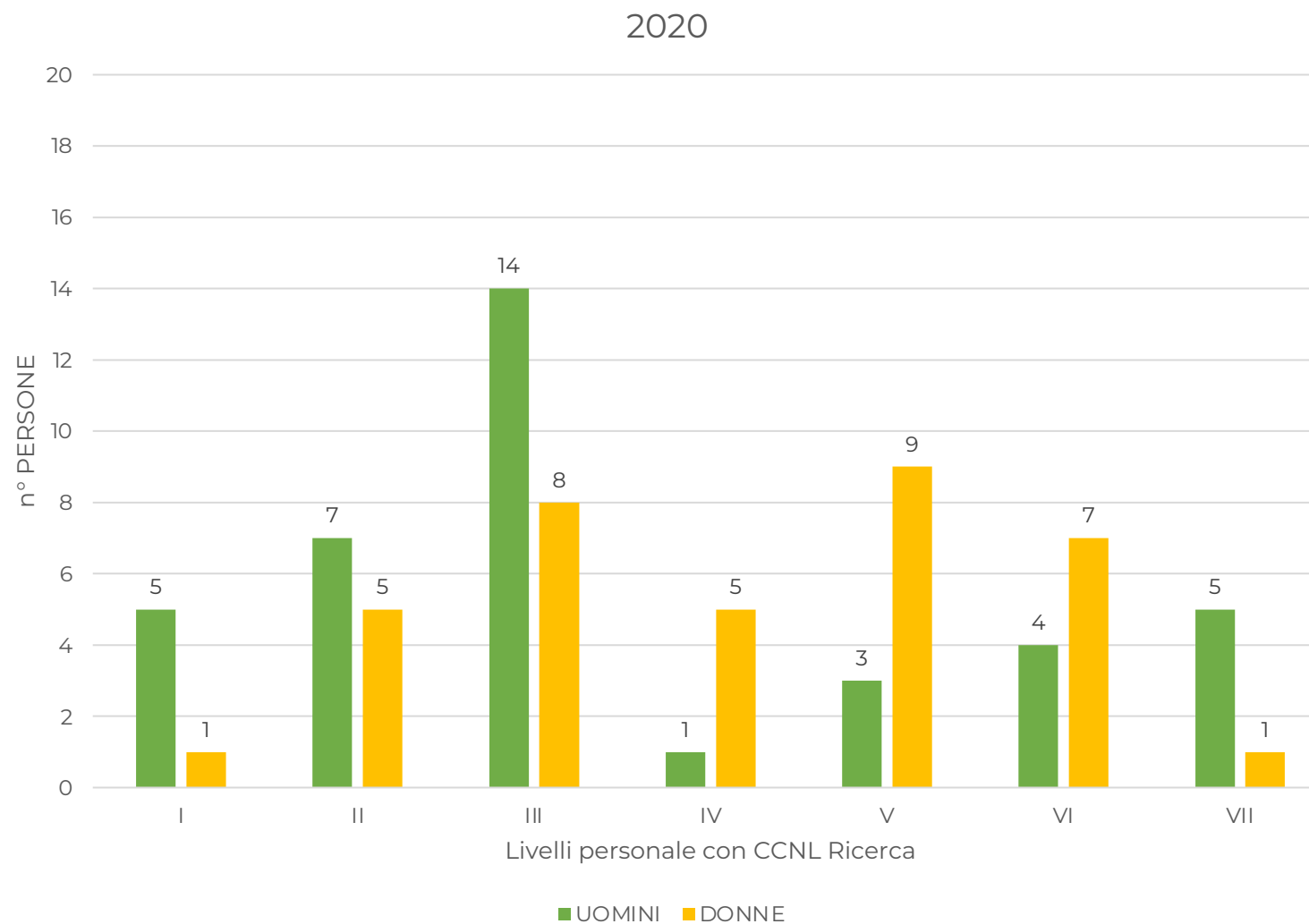


Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento

2019

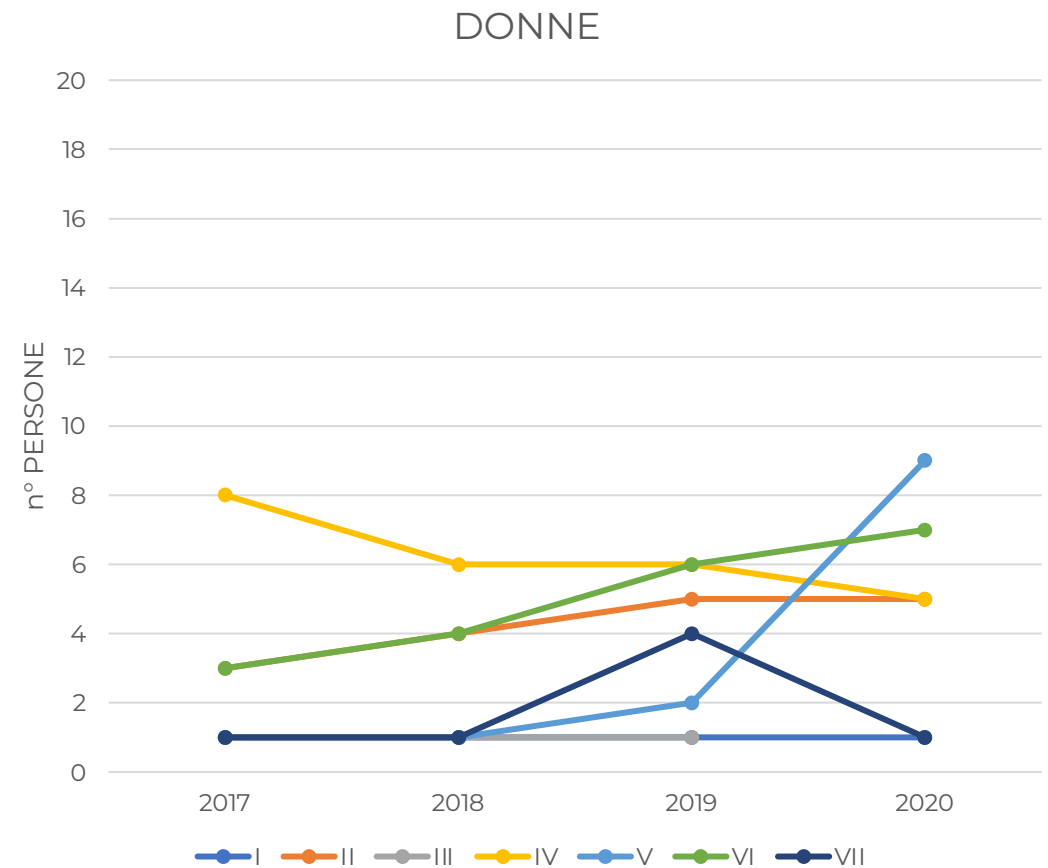
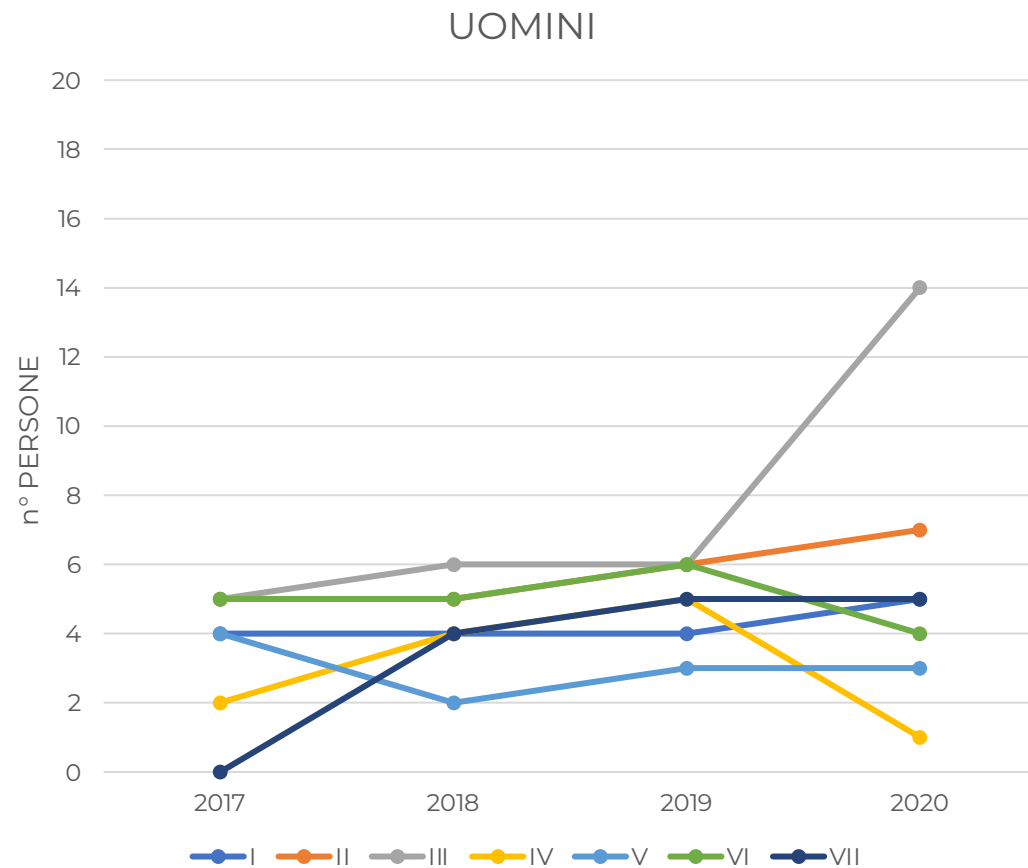


Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento

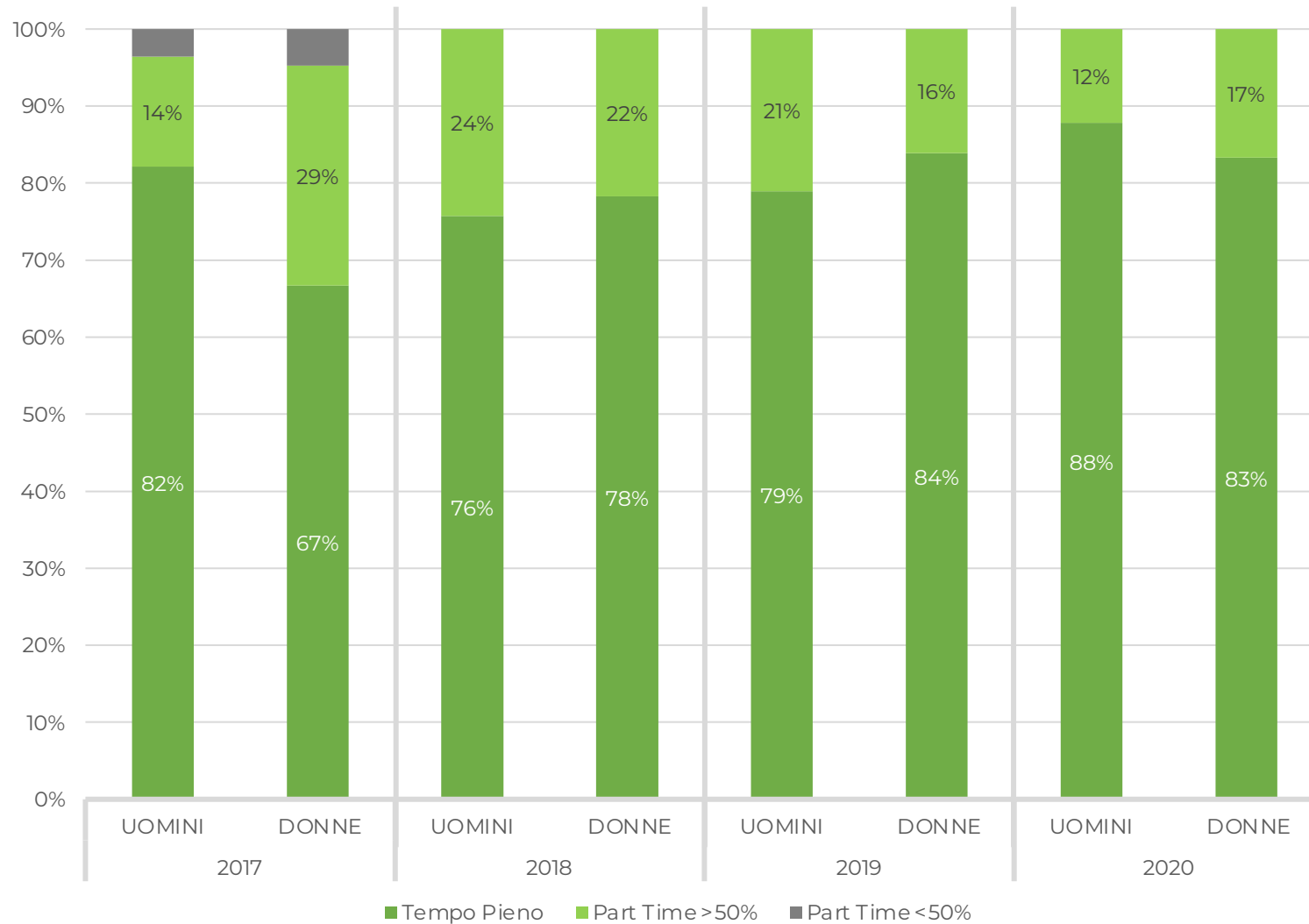


Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento

**personale con CCNL Ricerca*



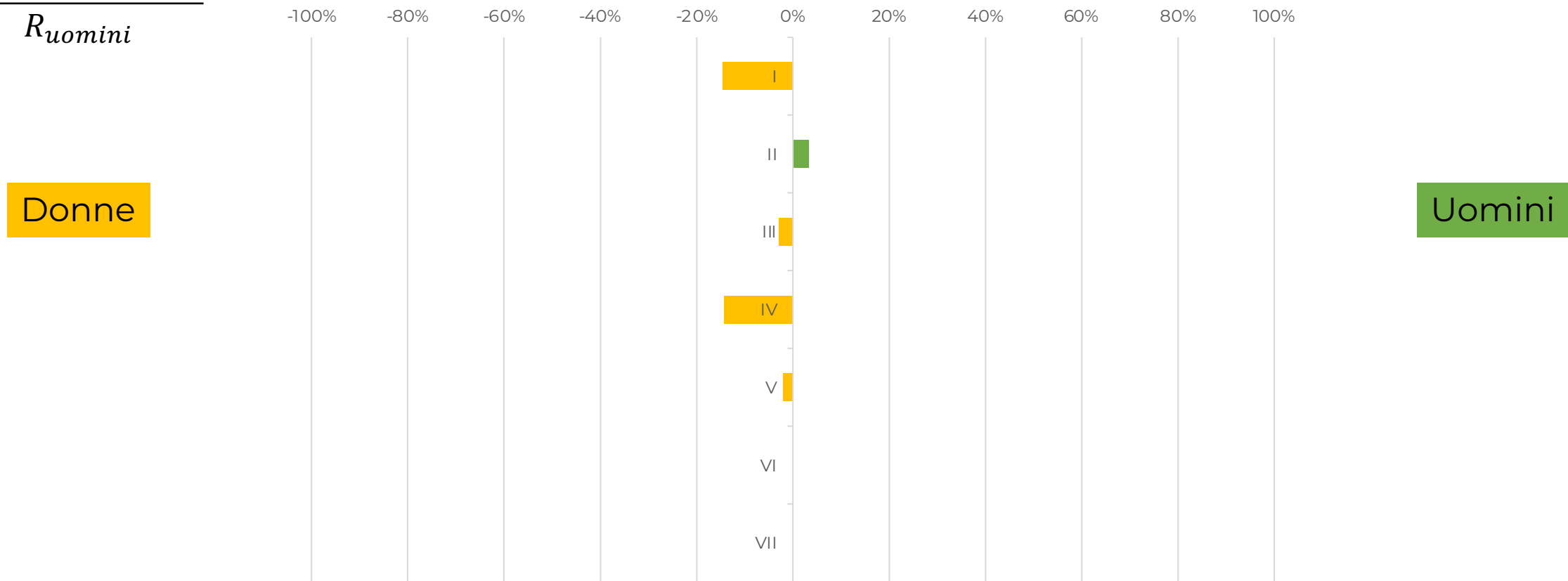
Ripartizione del personale per genere e tipo di presenza



Divario salariale di genere

$$\frac{R_{uomini} - R_{donne}}{R_{uomini}}$$

2017

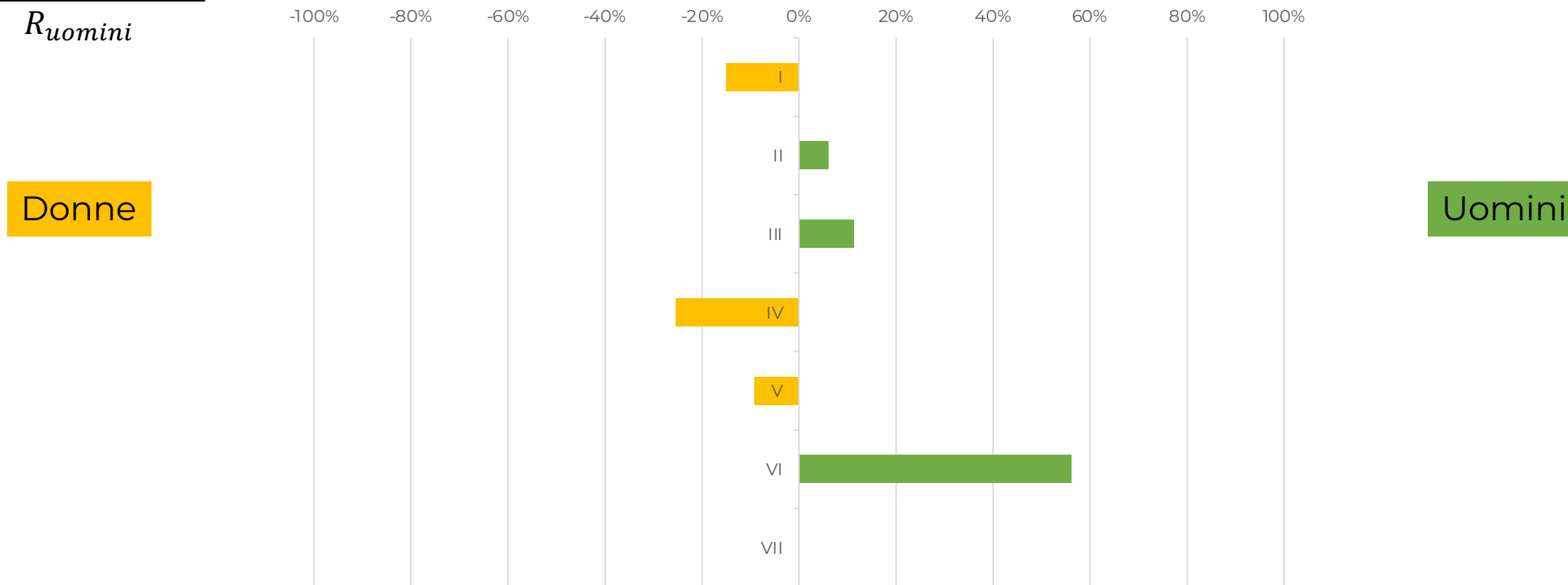


Media delle retribuzioni annuali omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Divario economico

2018

$$\frac{R_{uomini} - R_{donne}}{R_{uomini}}$$



Media delle retribuzioni annuali omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Divario economico

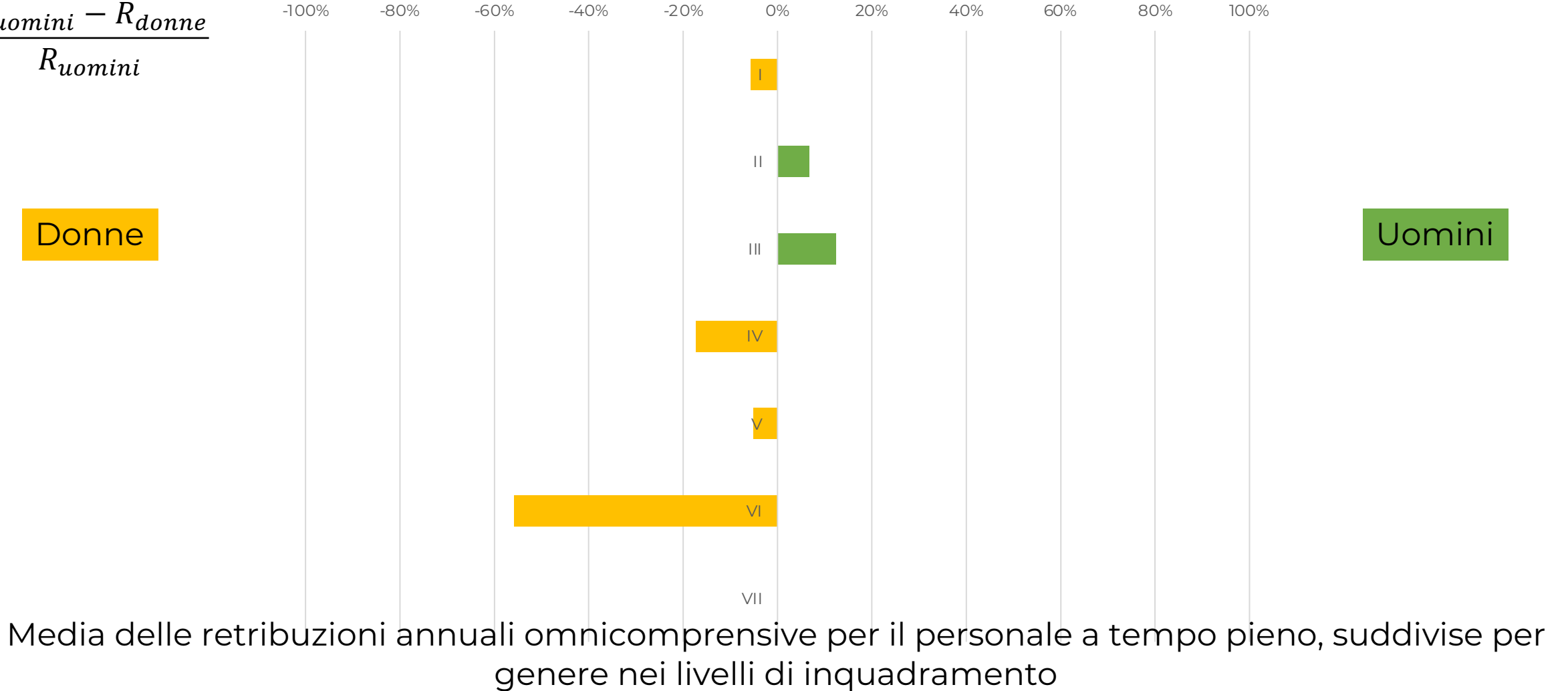
2019

$$\frac{R_{uomini} - R_{donne}}{R_{uomini}}$$

-100% -80% -60% -40% -20% 0% 20% 40% 60% 80% 100%

Donne

Uomini



Media delle retribuzioni annuali omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Divario economico

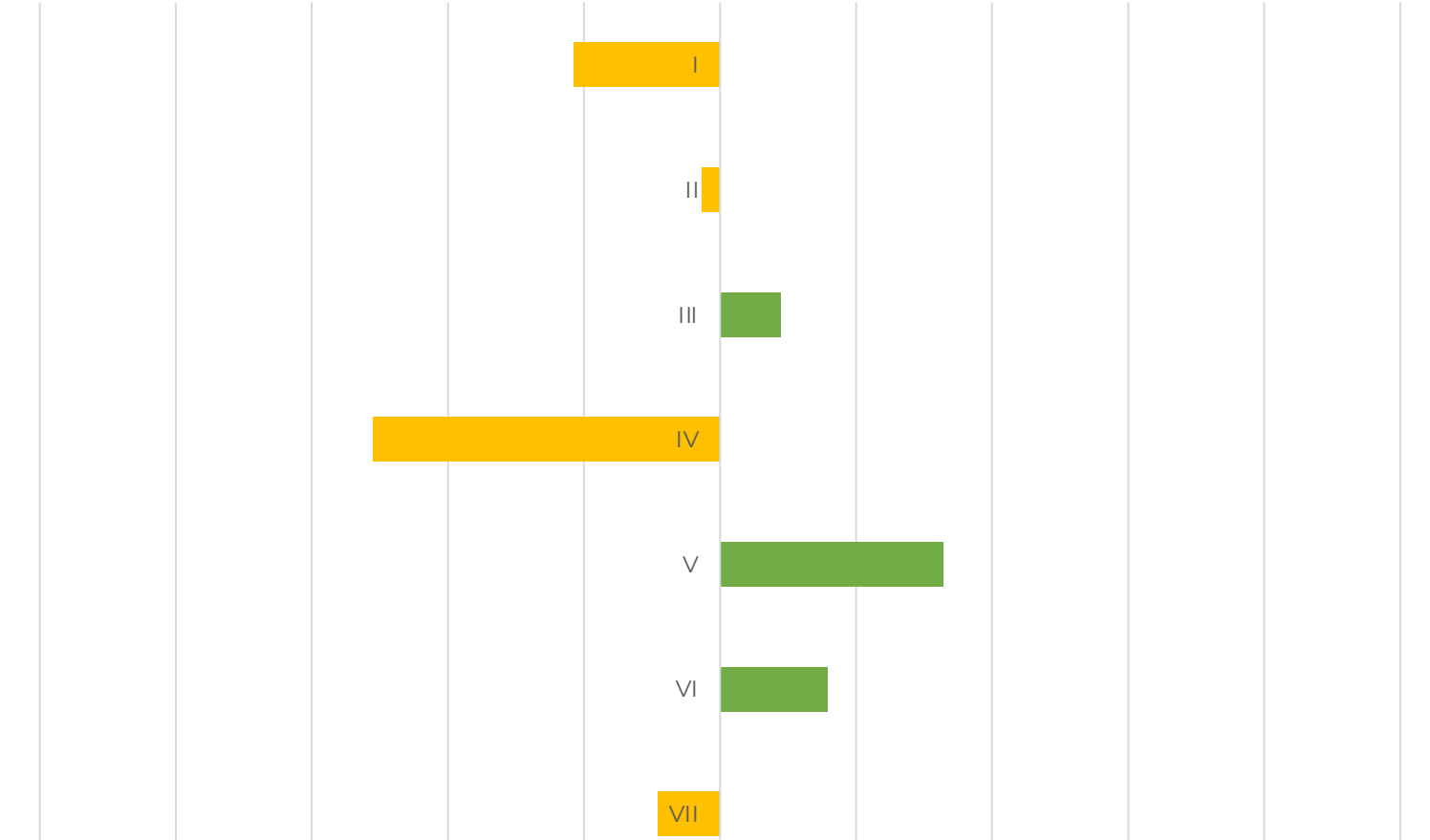
2020

$$\frac{R_{uomini} - R_{donne}}{R_{uomini}}$$

-50% -40% -30% -20% -10% 0% 10% 20% 30% 40% 50%

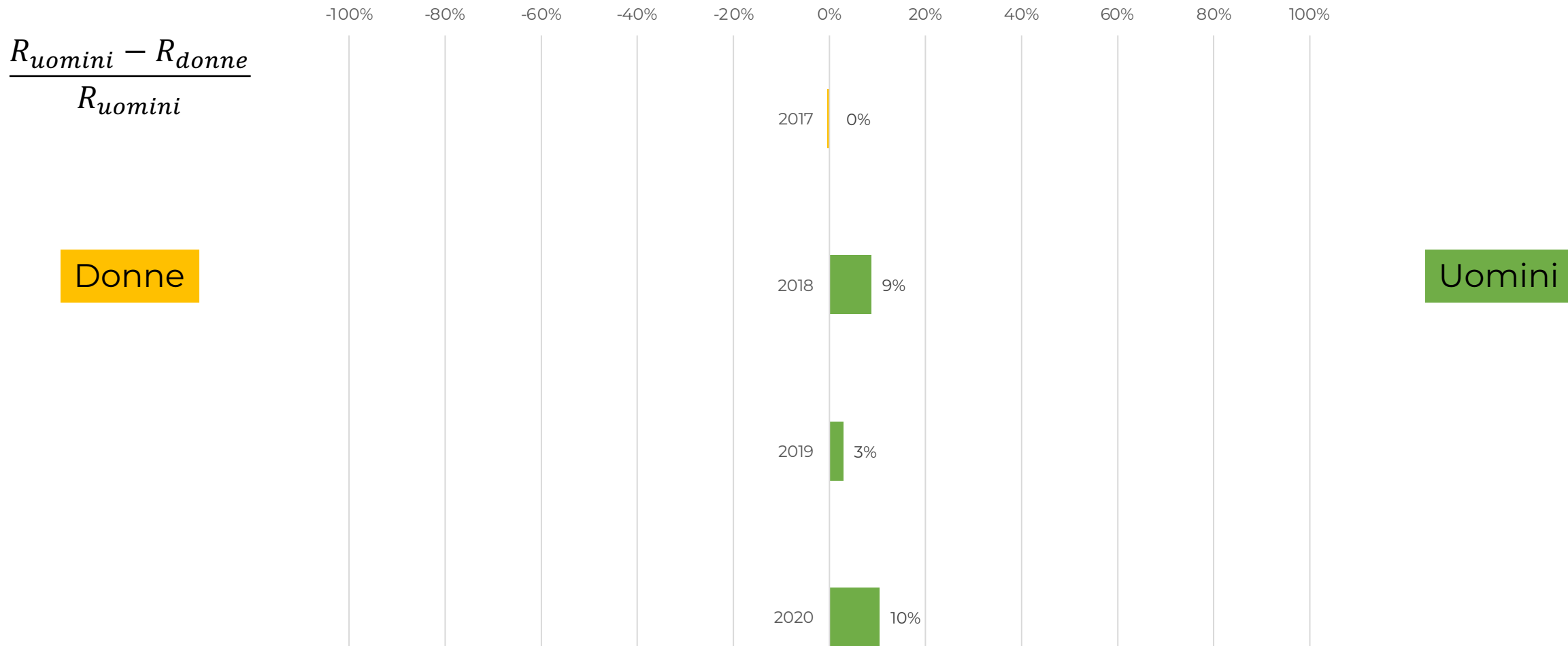
Donne

Uomini



Media delle retribuzioni annuali omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

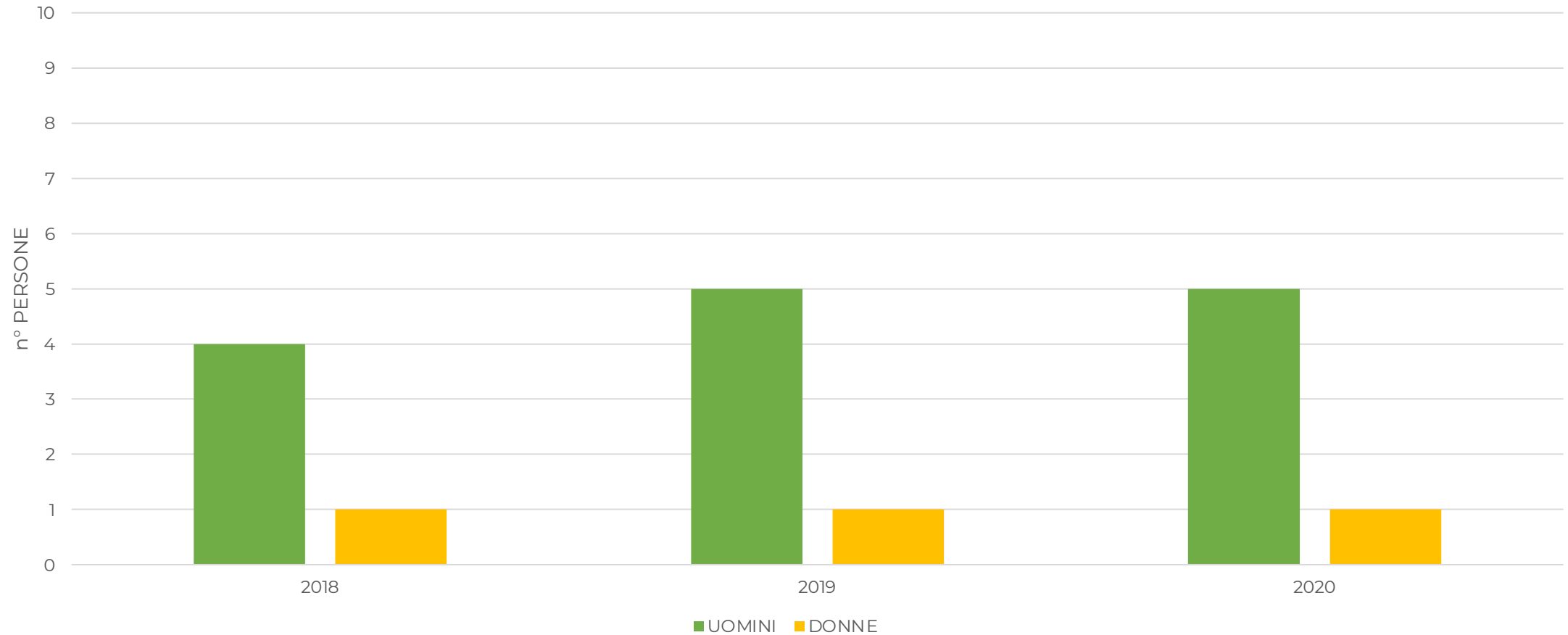
Divario economico



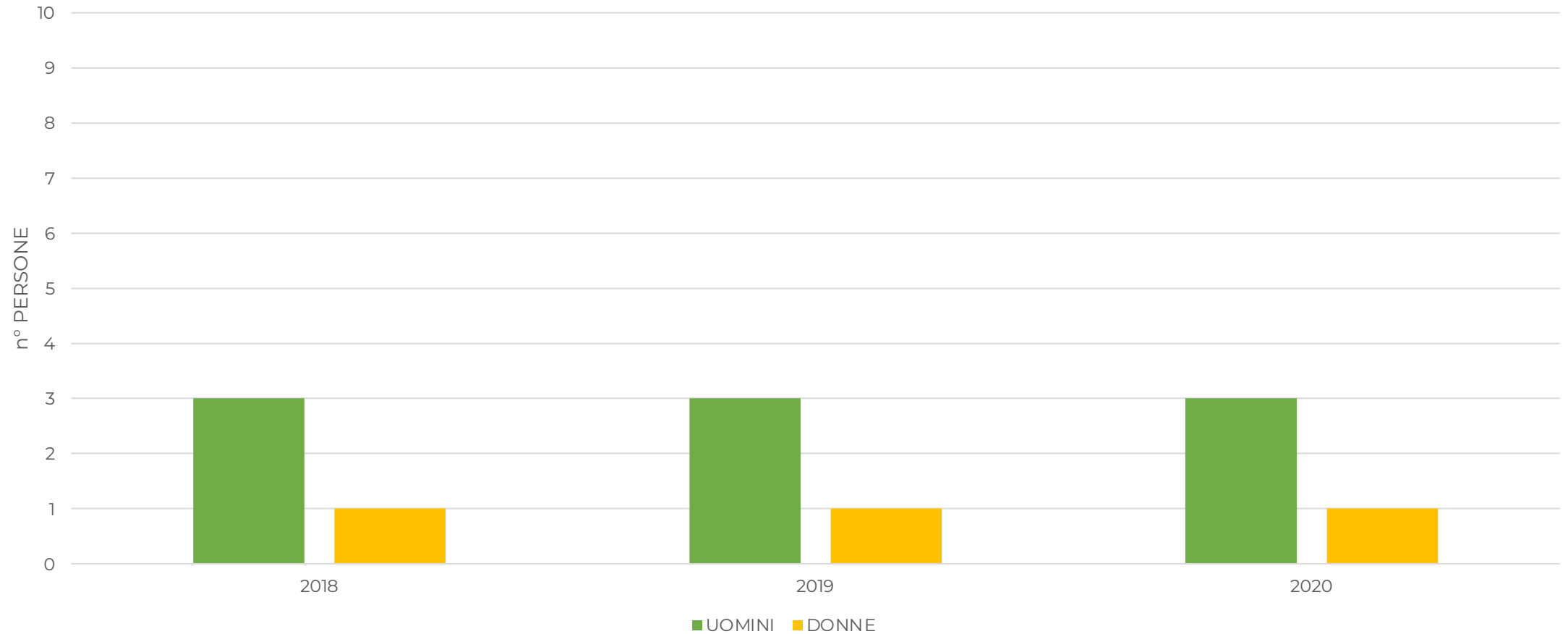
Media delle retribuzioni annuali omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Organizzazione

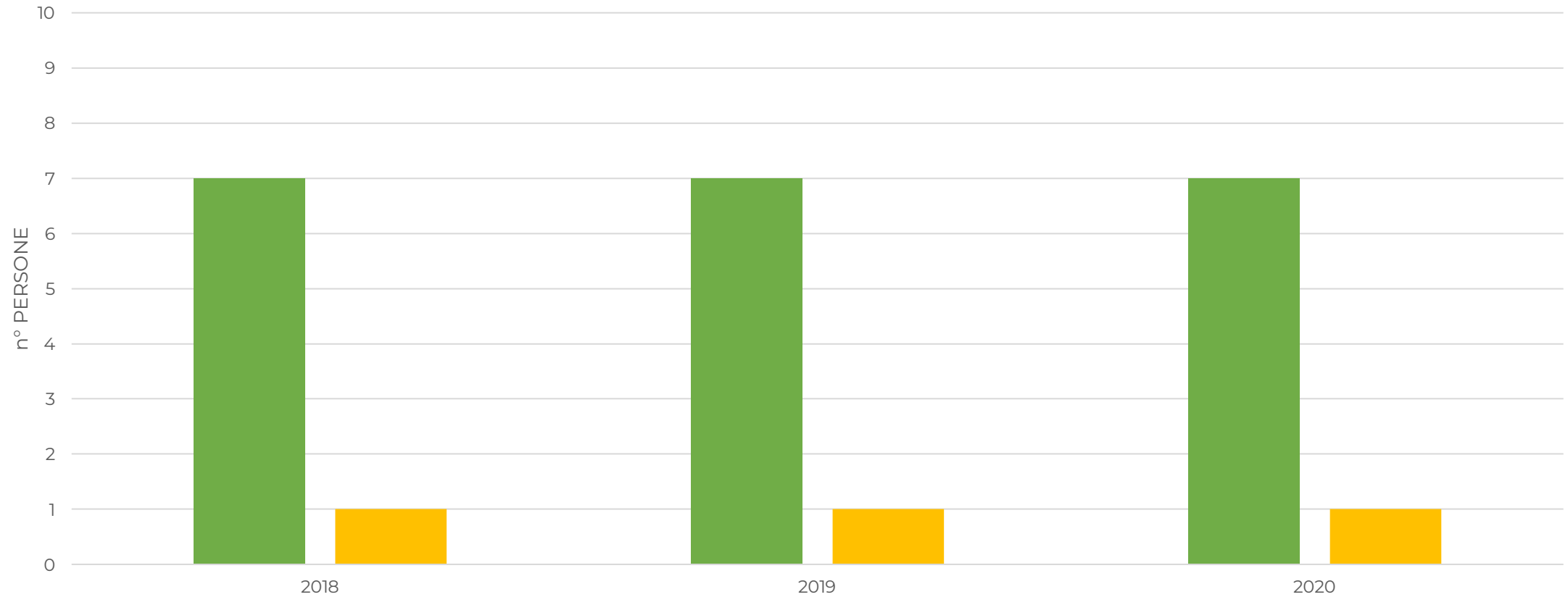
Consiglio Di Amministrazione



Collegio dei Revisori



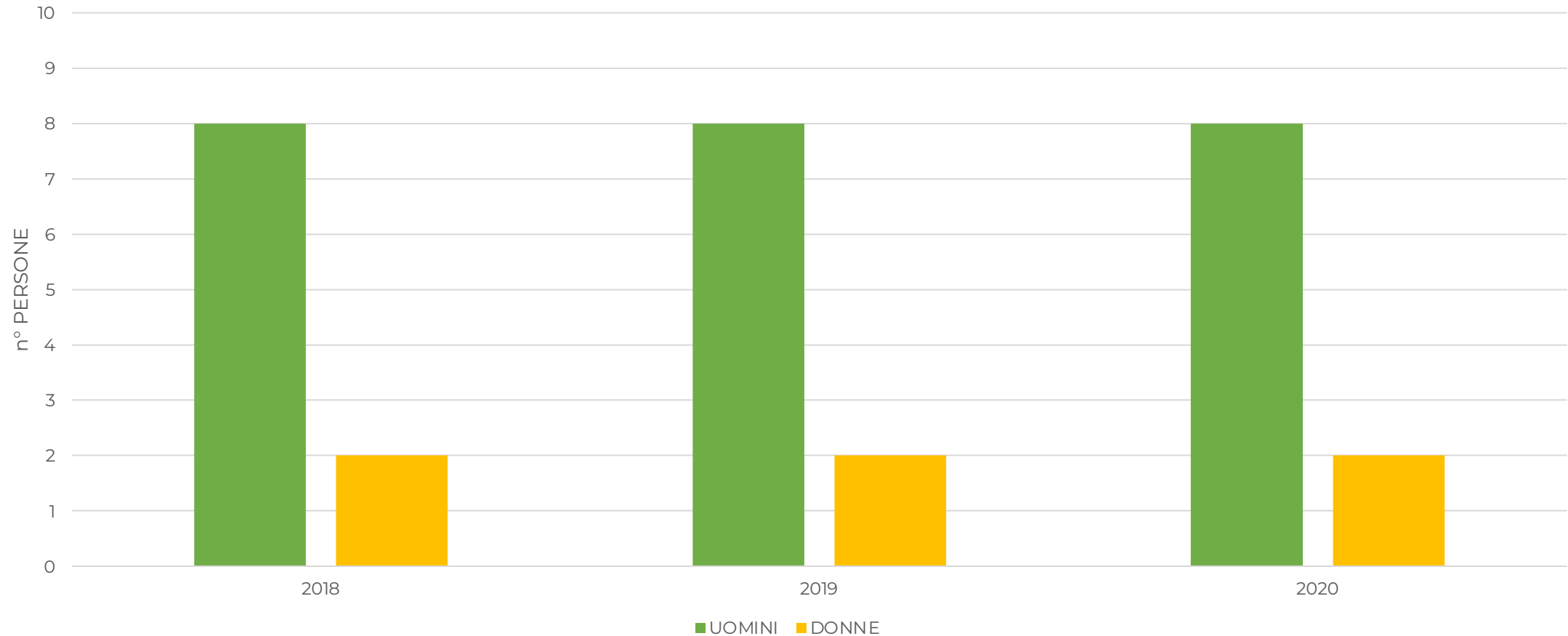
Comitato Scientifico



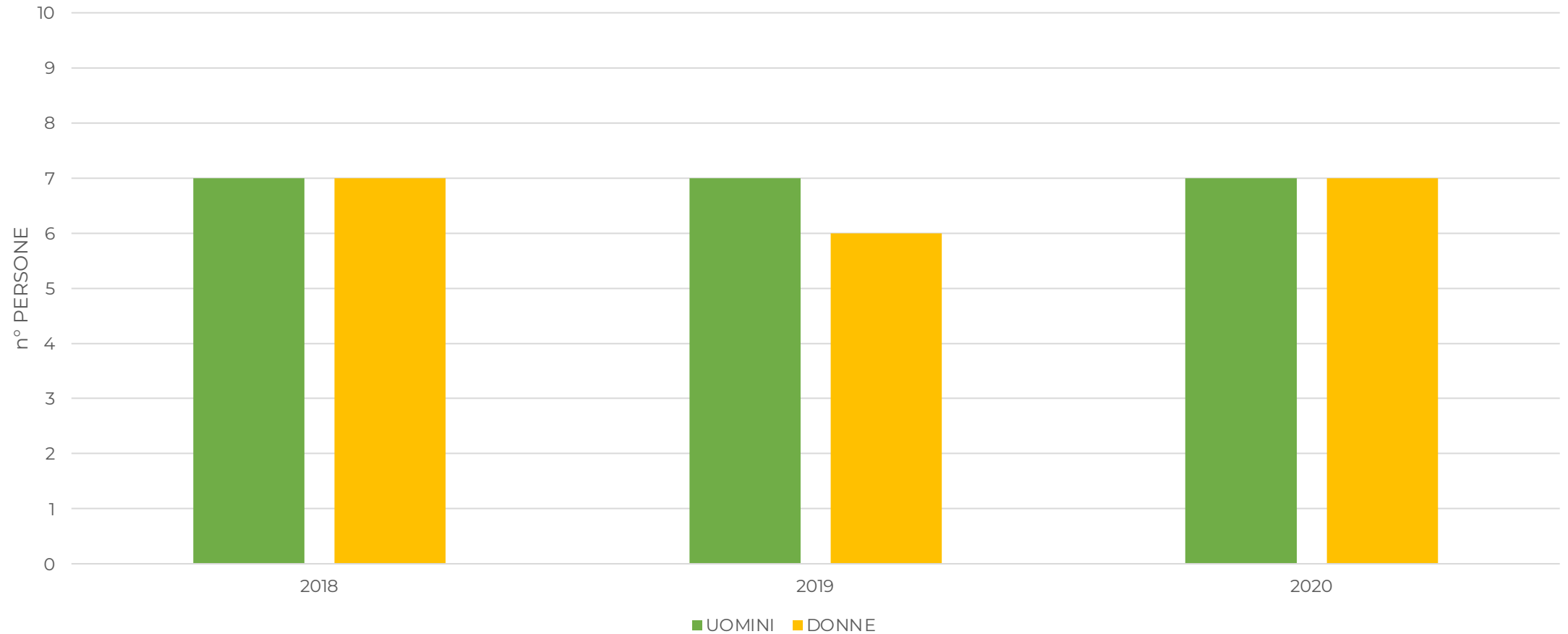
* La composizione del Comitato Scientifico è cambiata nel 2021

■ UOMINI ■ DONNE

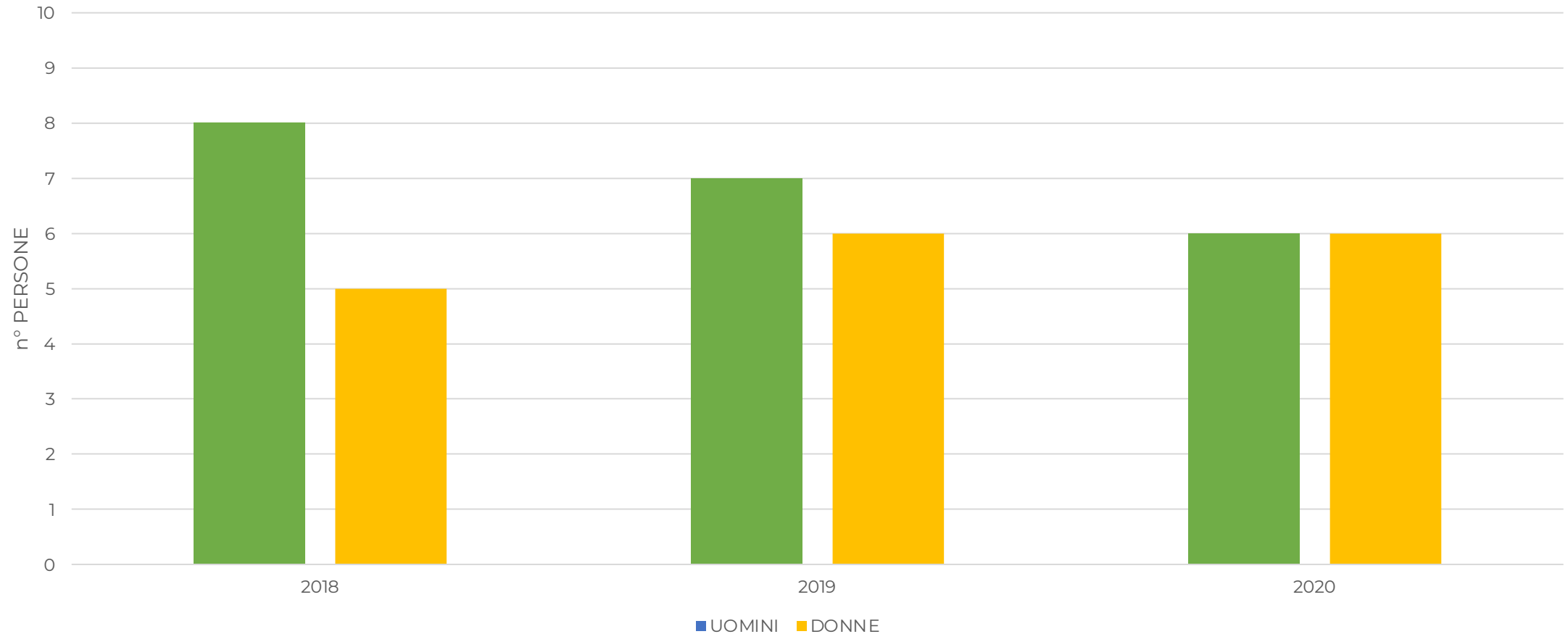
Direttrici e direttori, di gestione, di sede



Referenti d'ambito

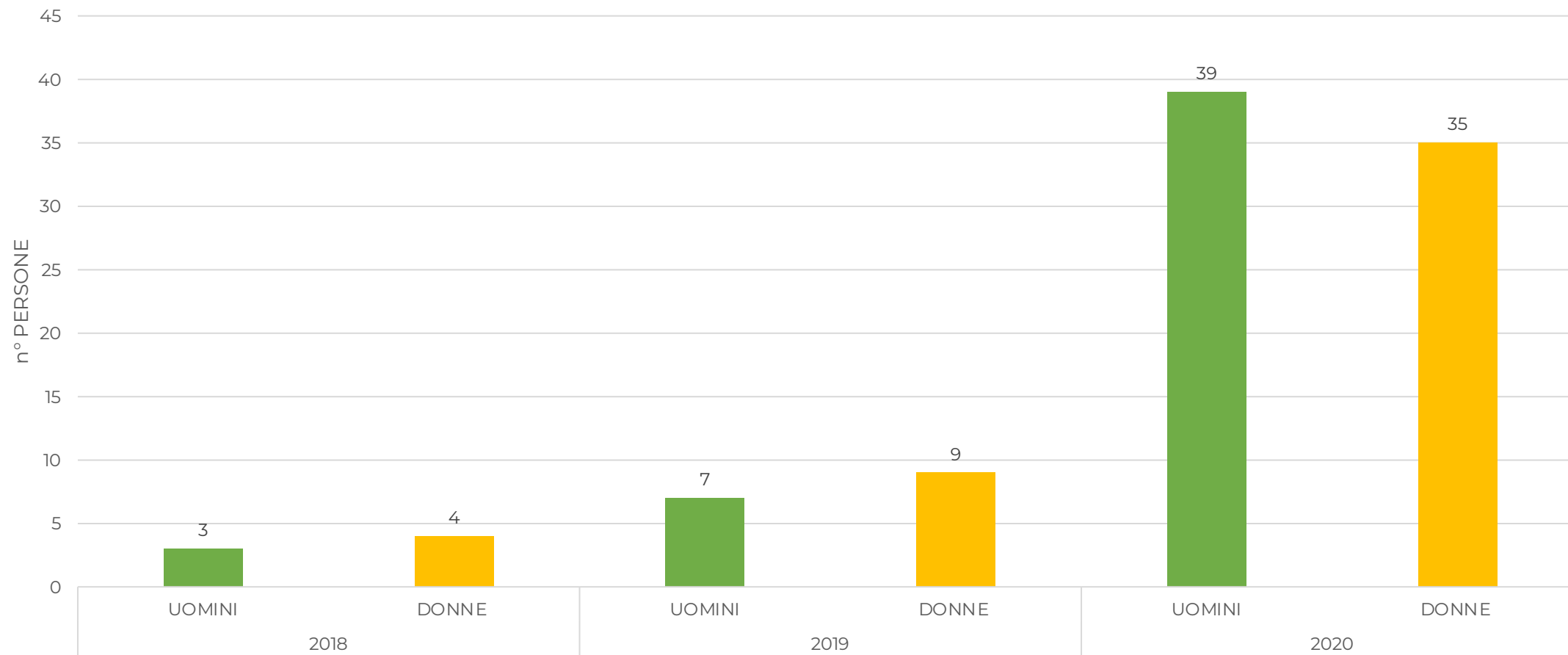


Commissioni per la selezione del personale

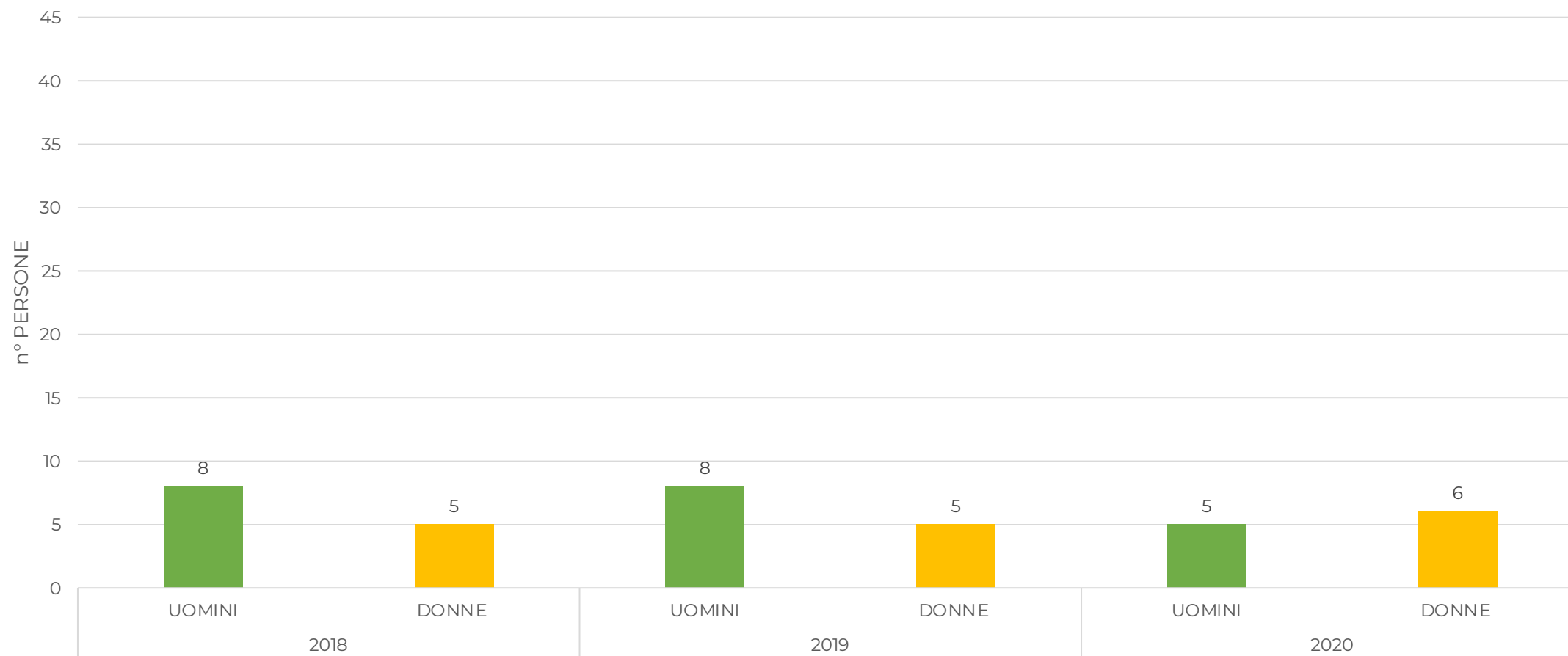


Misure di armonizzazione vita privata/lavoro

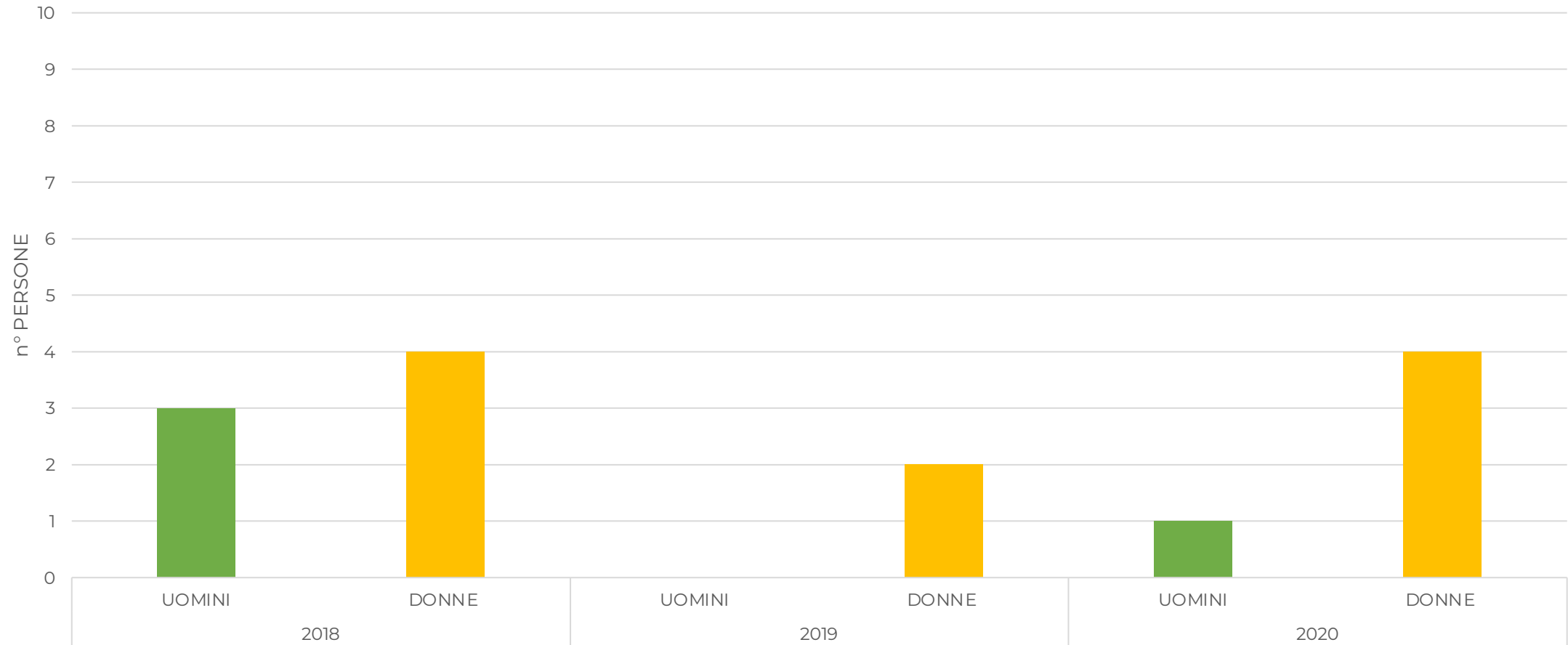
Personale che fruisce dello smart working



Personale che fruisce di part time

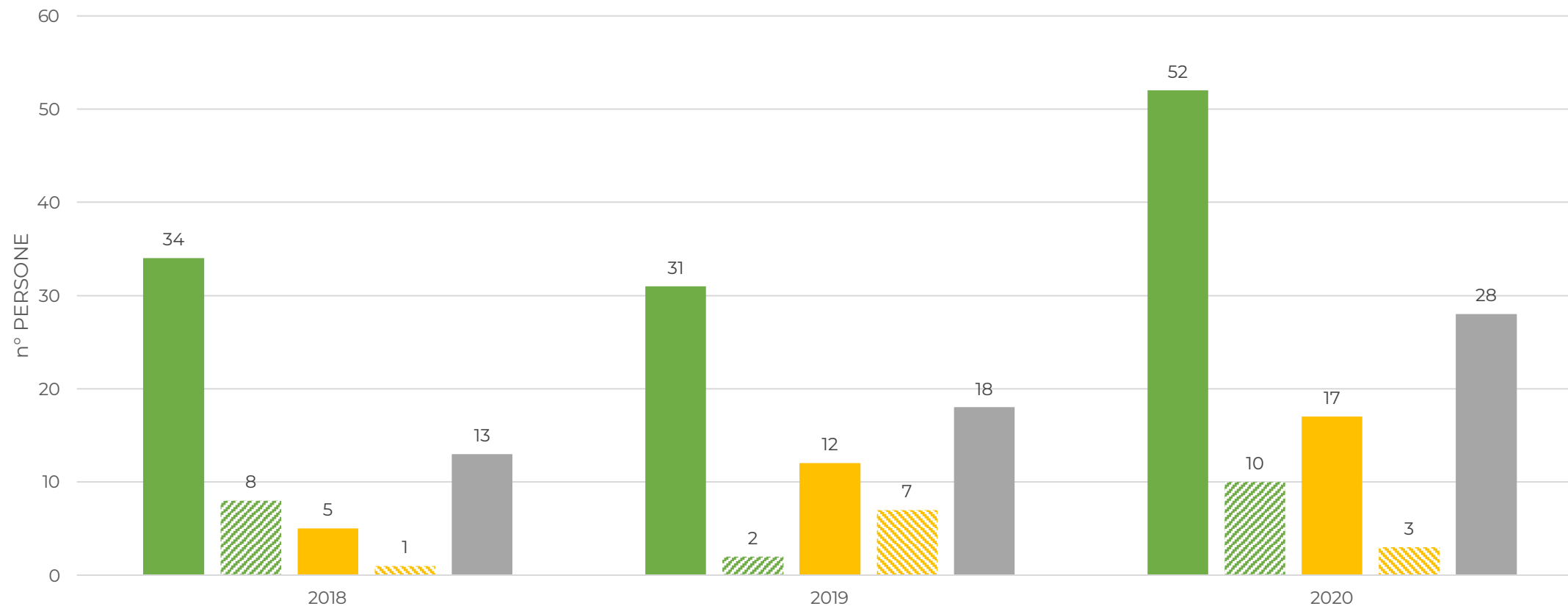


Personale che fruisce di permessi familiari, congedi parentali, permessi L. 104



Attività di ricerca

Autori/autrici di pubblicazioni scientifiche

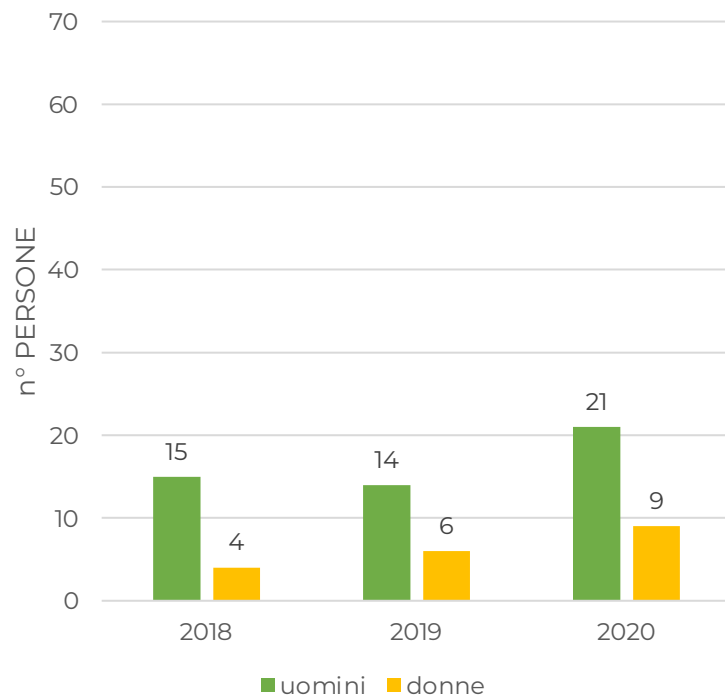


* Fonte sito Fondazione CIMA

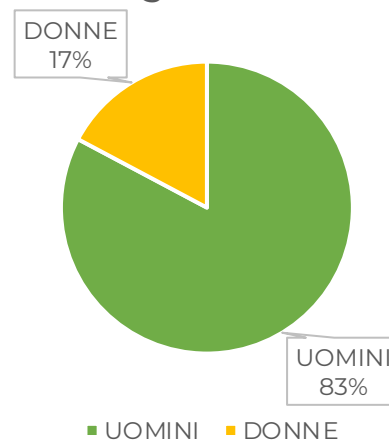
■ UOMINI ■ 1°Aut. Uomo ■ DONNE ■ 1°Aut. donna ■ N° pub

Responsabilità progetti

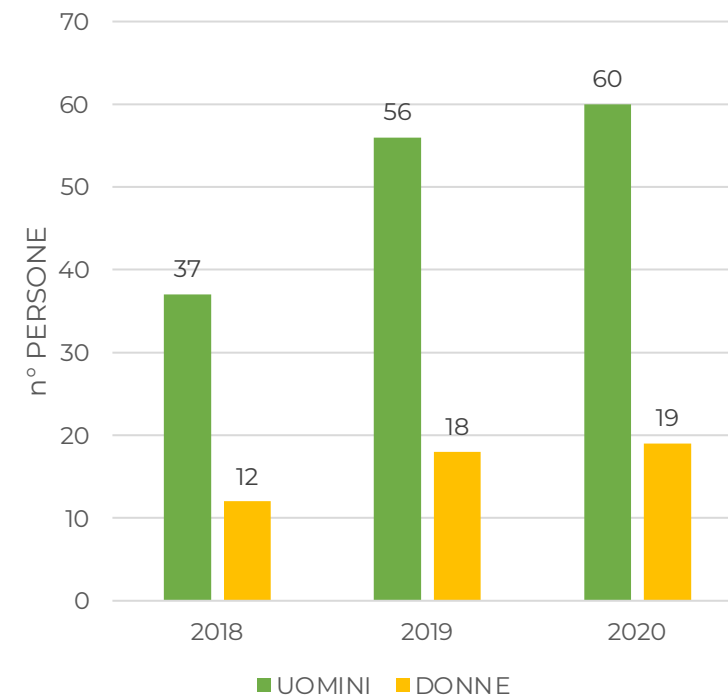
Persone che ricoprono il ruolo di PM



Importo progetti assegnati a PM per genere



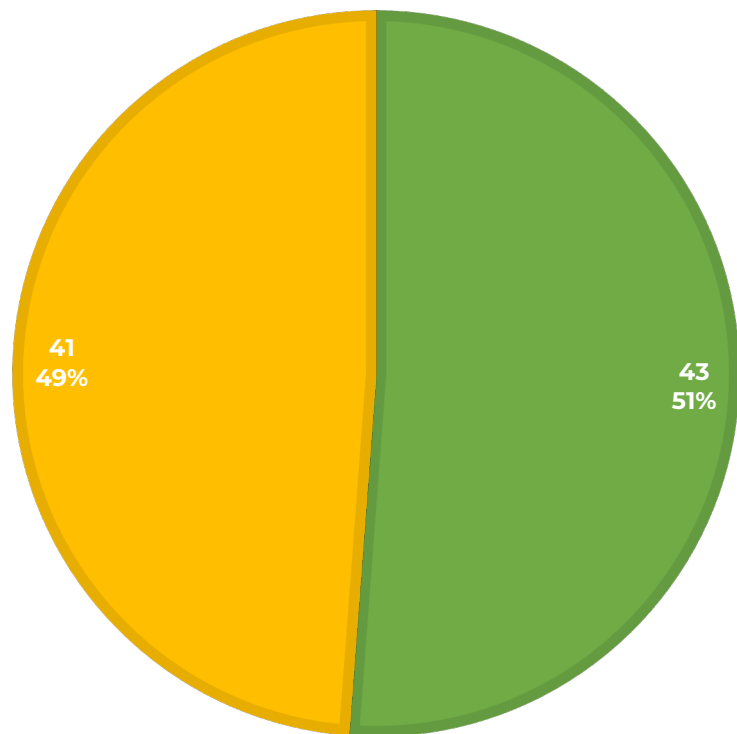
Progetti assegnati a PM per genere



Missioni

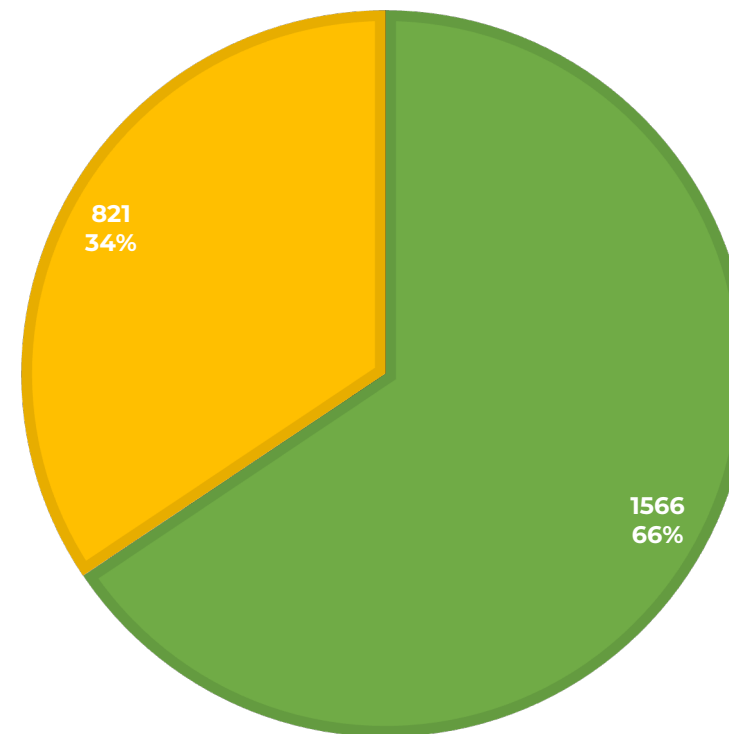
N° MISSIONI NEL 2019

■ UOMINI ■ DONNE



GIORNI DI MISSIONE

■ UOMINI ■ DONNE



Conclusioni

- **Organico e carriere**
 - Dal punto di vista del numero dei/le dipendenti e delle tipologie contrattuali si è raggiunta una sostanziale parità di genere
 - Permangono differenze relative al livello contrattuale applicato
- **Divario economico**
 - Media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno per gli uomini è maggiore del 6% in più rispetto a quella delle donne
- **Organizzazione**
 - Per quanto riguarda i/le referenti d'ambito e le commissioni per il reclutamento del personale la parità di genere è già in essere
 - Differenze significative sono presenti negli organi apicali
- **Misure di armonizzazione vita privata/lavoro**
 - La fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età è in generale equilibrata anche se nel 2020 è da tenere in considerazione l'effetto «covid»
- **Attività di ricerca**
 - Per quanto riguarda le pubblicazioni e la ripartizione delle responsabilità nei progetti c'è una disparità significativa
 - Il numero di missioni per genere è equivalente ma gli uomini stanno complessivamente fuori in missione il doppio delle donne

Partecipazione e percezione

1° incontro partecipato

- 25 ottobre 2021
- Lavori di gruppo, divisi in tre fasi da 25 minuti circa ciascuna
 - Fase 1: cosa aggiungere/cosa manca all'indagine presentata
 - Fase 2: quali criticità/problematiche emergono
 - Fase 3: quali azioni di miglioramento/correzione dei trend negativi nel breve, medio e lungo termine, e proposte per attuarle
- Hanno partecipato ai tavoli di discussione 10 uomini e 15 donne

Cosa aggiungere all'analisi presentata?

Divario salariale di genere

- Rivedere il calcolo della media uomo donna
- Considerare l'anzianità nel calcolo dello stipendio
- Anzianità nelle valutazioni economiche
- Scorporare analisi compensi per uguale livello
- Indicatore età

Progressione carriera

- Nuovi/e assunti/e livello/genere
- Competenza delle persone assunte
- Valutare percorso carriera per età e per genere
- Analisi delle uscite dal CIMA

Organizzazione

- Separare chi fa servizi dal conteggio
- Genere negli ambiti
- Esplicitare dati anche per ruolo (ricerca, amministrazione, tecnico)
- Indagine su motivo part-time e smart working (relazione con residenza?)
- Partecipazione ACROTEC (sistema Fondazioni)

Attività

- Prima e dopo "Africa" e modello organizzativo CIMA: situazione livelli e assunzioni. Considerare almeno 2017
- Per genere: quale tipologia di progetto viene assegnato?
- Pubblicazioni: valutazione genere 1° autore

Percezione

- Questionario anonimo. Identificazione di problemi e bisogni
- Chiarire obiettivi GEP
- Confronto con altre realtà
- Inquadramento GEP nel contesto sociale (Problematiche non solo numeri)
- Indagine sulla percezione delle donne

Quali criticità emergono?

LEADERSHIP E PROCESSI DECISIONALI

- Organi direttivi prevalentemente maschili
- Disequilibrio Direttori, CdA, PM e Comitato Scientifico
- Nessuna donna Direttore tecnico/scientifico
- Politicamente brutta immagine avere vertici solo maschili: in eventi importanti il CIMA si presenta sempre con figure maschili
- Assenza di una politica di valorizzazione del ruolo femminile (in contesti discriminatori)
- Relazione tra RA e potenza dell'ambito
- Troppe donne negli ambiti di servizio

BENESSERE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

- Esasperato centralismo di lavoro e produzione
- Atteggiamento preconcettuale

SELEZIONE DEL PERSONALE, RECRUITMENT E PROGRESSIONE DI CARRIERA

- La percezione è che ci sia maggior divario salariale tra uomini e donne
- I maschi fanno più velocemente carriera
- Carico familiare pesa sul bilanciamento

ATTIVITÀ DI RICERCA

- Perché le donne pubblicano poco?
- Donne non fanno i PM
- Disequilibrio Budget/Progetti
- Disequilibrio Pubblicazioni

Quali azioni di miglioramento

BREVE PERIODO

- Donne nel Comitato scientifico e tra i Direttori di programma
- Comprendere le motivazioni delle disparità di genere di DP e PM
- Criteri elettivi delle cariche dirigenziali
- No a contrattazioni personali ma vincoli oggettivi
- Assenza di discriminazioni nelle call for position. Deve esserci un criterio nelle assunzioni?
- Mantenere lo Smart working
- Strutturare la comunicazione sugli strumenti di conciliazione lavoro/vita privata a disposizione
- Formazione sull'uguaglianza di genere
- Monitoraggio Continuo
- Attenzione al linguaggio
- Elaborare un questionario di percezione delle disuguaglianze di genere
- Nella sottomissione delle proposte prestare attenzione al genere dei key expert
- Equità di genere non deve essere utilizzata in modo improprio

MEDIO PERIODO

- Luoghi di aggregazione e cura figli
- Seminari/formazione per capire atteggiamenti discriminatori
- Identificare un referente per le problematiche "gender related"
- Uscire dai soliti nomi. Non avere paura delle novità
- Monitoraggio
- Favori e anticipare processi di cambiamento

LUNGO PERIODO

- Diventare un modello di eguaglianza di genere
- Esportare il modello CIMA
- Azioni culturali e formazione
- Orientare anche le attività di ricerca sulla gender equality
- Formazione
- Attenzione al gender nei processi di formazione dei ruoli apicali



Gender Equality Plan

Azioni

www.cimafoundation.org

Aree tematiche di intervento

1. parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
2. equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
4. coniugazione tra il gender mainstreaming e la transizione ecologica
5. implementazione di politiche durature sulle pari opportunità

1. Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Azioni	Strumenti
Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e monitoraggio dei dati di genere da pubblicare annualmente sul sito.	Predisposizione di un kit informatico per la raccolta di dati disaggregati per genere
	Redazione del Bilancio di Genere e/o del DNF, rendiconto non finanziario
	Costruzione della “certificazione di parità”
Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	<i>Garantire, attraverso la formalizzazione nei regolamenti, una rappresentanza di genere mista in tutte le commissioni di selezione del personale (criterio dei cv neutri?)</i>
	<i>Explicitare l'assenza di discriminazioni nelle call for position</i>
	<i>Definire in maniera condivisa i criteri per le progressioni di carriera in modo da eliminare gli squilibri di genere</i>
Misurazione del gender pay gap e riduzione del divario retributivo come cambio di paradigma degli indicatori, delle logiche, delle organizzazioni del lavoro	Costruzione di un metodo di rilevazione
	Per eliminare o ridurre la componente discriminatoria del differenziale retributivo si interviene sulle cause che la determinano: <ul style="list-style-type: none"> - minore partecipazione femminile al mercato del lavoro, - maggior ricorso al part time, (verifica specifica qualitativa in base ai risultati già rilevati) - le frequenti interruzioni di carriera, - l'influenza degli stereotipi di genere.

1. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Azioni	Strumenti
Miglioramento dei processi decisionali interni finalizzato al riequilibrio di genere e all'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali della Fondazione.	Proposte di possibili modifiche allo statuto per favorire la parità di genere negli organi di governo (CdA, CS). Ruolo di «Risorse Umane» per la verifica delle criticità e per favorire le pari opportunità.
Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo della Fondazione e nelle posizioni apicali	Definizione di un regolamento per una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro. Rotazione per generi nei ruoli di responsabilità.
Formazione per il personale in posizione di leadership	Realizzazione di percorsi di empowerment per le lavoratrici
Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, e gruppi di lavoro	Realizzazione di percorsi di empowerment per le lavoratrici (<i>corsi di formazione dedicati alle lavoratrici su Project Management e di scrittura di articoli scientifici</i>)
	Istituzione della figura referente per la dimensione di genere nelle attività e nei progetti di R&S
	Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di R&S svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalla normativa vigente
	Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca
Divulgazione sul sito e in pubblicazioni annuali delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici della Fondazione	

2. Benessere ambiente di lavoro (Equilibrio tra lavoro e vita privata: cultura organizzativa)

Azioni	Strumenti
Individuare criticità su violenze, molestie o vessazioni	<p>Questionario periodico. Apertura di uno sportello. Costituzione Gruppo Referente formato/specializzato (o incarico prof. a terzi) per monitoraggio e sostegno. Coordinamento con il modello 231 e OdV. Vademecum sul linguaggio e comportamenti (anche coord. Codice Etico)</p>
Individuare criticità da stress	<p>Questionario periodico. Gestione dell'informazione nel contesto «Risorse Umane» (RU da costituire). Monitoraggio e sostegno. Rapporto periodico alla Presidenza/CdA.</p>
Misure di prevenzione	<p>Integrare la valutazione del rischio alla tematica di genere. Seminari e progetti sulla medicina di genere. Inserimento pacchetto prevenzione di genere nella polizza sanitaria. Incarico a professionista per sostegno psicologico al singolo e supporto alla struttura per azioni di cambiamento.</p>
Favorire l'armonizzazione tra lavoro e vita privata	<p>Questionario periodico per la valutazione delle necessità specifiche. Fruizione di lavoro agile e smart working. Formazione dei PL e valorizzazione nei progetti delle diverse sensibilità, attitudini e competenze. Formazione dei RA per la adeguata gestione del personale d'ambito e supporto ai RA nel contesto di «Risorse Umane». Rotazione PL e DP per garantire equilibrio e valorizzazione di genere. Misure di valorizzazione e sostegno attività di cura e soft skills Creazione di un pacchetto informativo sulle misure di armonizzazione lavoro/vita privata previste per legge e da Fondazione CIMA</p>

Gender mainstreaming, sviluppo sostenibile e transizione ecologica

Azioni	Strumenti
Favorire la piena ed effettiva partecipazione femminile e la parità di genere nelle partnership e nelle attività di Fondazione.	Verifica e cura delle presenza e del ruolo femminile nelle attività. Valutazione e cura del ruolo della donna in corso di scrittura dei progetti. Monitoraggio e verifiche in corso di attuazione progetti.
Promuovere iniziative con stakeholder sul valore delle pari opportunità nel contesto dello sviluppo sostenibile e la transizione ecologica	Iniziative pubbliche territoriali, con i partner e stakeholder. Progetti, convegni e seminari sul tema. Attività di ricerca e servizi innovativi sul tema. Linea di Programma, produzione scientifica e quantificazione del valore aggiunto delle pari opportunità.
Favorire la piena ed effettiva partecipazione femminile e la parità di genere nel mondo della prot. civ., gestione del rischio e cambiamento climatico	Ricognizione e valorizzazione delle attività femminili nei progetti esistenti. Cura della presenza femminile nei progetti. Formazione orientata alle donne su transizione ecologica, nuove tecnologie, gestione del rischio e adattamento al CC. Presenza femminile tra i Key Expert.
Valorizzazione del modello Cima	Convegni, seminari, progetti per la diffusione dei risultati ottenuti dal GEP Cima. Certificazioni. Comunicazione.

Implementazione di politiche durature sulla parità di genere

Azioni	Strumenti
Sensibilizzazione del personale	Programma di seminari continui e incontri partecipati. Modello comunicativo (vademecum/decalogo/tool kit/newsletter, storytelling ...). Eventi speciali.
Sensibilizzazione partners e clienti	Comunicazione ad hoc. Clausole nei contratti e negli accordi. Iniziativa in partenariato.
Valorizzazione dei risultati	Verifiche sulle misure del cambiamento e di superamento delle criticità. Rapporti periodici. Comunicazione istituzionale
Formazione continua	Obbligo di crediti formativi per le posizioni di responsabilità. Favorire la partecipazione ad iniziative sul tema, anche con misure premiali.

Tavoli partecipati

Ogni gruppo nomina un/una portavoce.

I gruppi lavorano alla preparazione di domande da rivolgere a 5 soggetti che rappresentano "funzioni rilevanti" della struttura

- Presidente Luca Ferraris, Direttore Antonio Parodi, Referente d'ambito Simone Gabellani, PM Marina Morando, Servizi amministrativi Luisa Colla;

Le domande dovranno riguardare le aree:

- reclutamento e progressione di carriera (G1);
- governance (G2);
- benessere aziendale (G3);

Dovranno essere formulate avendo a riguardo:

- criticità;
- prospettive di azioni di cambiamento.

Ogni gruppo dovrà preparare almeno 5 domande (con equilibrio tra aspetti critici e prospettive di azioni), uno per ogni funzione;

Ogni gruppo potrà aggiungere altre 2 domande da rivolgere a chiunque dei/delle 5

Gruppi di discussione

Gruppo 1 - Direttori	
Marina	Mantini
Andrea	Palermo
Francesca	Munerol
Eva	Trasforini
Massimo	Milelli
Anna	Mapelli
Marco	Altamura

Gruppo 2 - Sky	
Annalisa	Marighella
Francesco	Avanzi
Anduela	Kaja
Vincenzo	Mazzarella
Chiara	Franciosi
Simona	Pozzati
Tatiana	Bedrina

Gruppo 3 - IT Alert	
Lara	Polo
Martina	Lagasio
Filippo	Fraschini
Marta	Giambelli
Laura	Poletti
Raffaella	Oddone
Nicola	Rebora



Grazie per l'attenzione
gep-cima@cimafoundation.org



info@cimafoundation.org
www.cimafoundation.org