

# Rapporto GEP 2022-24

## *monitoraggio delle attività*

### Gruppo GEP

Il presente documento è stato redatto dal Gruppo GEP, composto da:

- Marco Altamura
- Margherita Andreaggi
- Filippo Frascini
- Martina Lagasio
- Andrea Libertino
- Marina Mantini
- Francesca Munerol

Il Gruppo GEP non ha ricevuto un'investitura formale e, dunque, non equivale all'Osservatorio GEP, la cui creazione è prevista dal GEP – *Gender Equality Plan* di Fondazione CIMA, di cui si scriverà in seguito.

Il Gruppo GEP si è confrontato occasionalmente con il C.O., a cui si inoltra per conoscenza il presente documento.

### Oggetto del documento

Si sintetizzano ed analizzano le attività previste dal documento GEP – *Gender Equality Plan 2022- 2024* in una sorta di bilancio consuntivo di quanto realizzato finora e di analisi del percorso intrapreso. La sintesi e l'analisi si basano su dati forniti dall'ufficio del personale e dalla consulente del lavoro.

### Obiettivo del documento

Il presente documento ha l'obiettivo di:

- monitorare le attività svolte da Fondazione CIMA sul tema di genere nel corso del triennio 2022-4, in relazione agli obiettivi e agli indicatori stabiliti nel GEP;
- segnalare le attività **non** svolte da Fondazione CIMA sul tema di genere nel corso del medesimo triennio 2022-4, in relazione alle stesse tematiche;
- formulare osservazioni critiche relativamente agli indicatori stabiliti in maniera preventiva dal GEP;
- individuare le priorità da inserire e portare a compimento nel prossimo triennio 2025-7, con riferimento alle tematiche di genere, inclusione e diversità.

Questa attività di monitoraggio e collezione dei dati rientra, peraltro, tra le azioni previste dallo stesso documento GEP, in particolare dall'**azione 5.4** "*Valorizzazione dei risultati - Verifiche sulle misure del cambiamento e di superamento delle criticità e redazione di un rapporto di monitoraggio periodico*", che richiede appunto la creazione di un report annuale delle azioni implementate e dei risultati raggiunti sul tema del genere.

## Struttura del documento

Il documento è stato così diviso:

- nel paragrafo che immediatamente segue, vengono individuate le priorità individuate dal GdL e sulle quali riflettere per la creazione del prossimo GEP 2024-2026, con riferimento alle tematiche di genere, inclusione e diversità;
- di seguito viene riportata l'analisi dei dati del 2024, considerati significativi per la comprensione dello stato di raggiungimento dell'uguaglianza di genere in Fondazione CIMA;
- poi, sono state sintetizzate le attività **effettuate** nel corso del triennio 2022-2024, come previsto dal Gender Equality Plan pubblicato;
- infine, sono state sintetizzate le attività **non effettuate** nel corso del triennio 2022-2024, che erano state previste dal Piano.

## Priorità per il prossimo triennio 2024-6

**Misure e strumenti più concreti.** La prima indicazione generale per la redazione del prossimo GEP si sostanzia nell'auspicio che siano inserite meno misure e relativi strumenti e che essi siano decisamente più concreti. La concretezza delle azioni a favore del riequilibrio di genere viene citata nei documenti ufficiali della comunità europea ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)) e dovrebbe essere traguardata prima di pensare alla costruzione del "modello CIMA", citato in alcune misure di cui sotto, ancora non esistente sul tema del genere, della diversità e dell'inclusione. Ciò non equivarrà ad un ribasso degli obiettivi da raggiungere, piuttosto contribuirà ad ottenere un piano più concreto, realistico ed efficace.

**Misurazione delle Azioni e degli Strumenti.** Nella revisione delle Azioni e degli Strumenti raggiunti in questo triennio, il GdL ha notato sia una certa ripetizione di alcuni indicatori, sia una incongruenza tra Strumento ed indicatore. Il risultato è stato, da una parte, l'iper-valorizzazione di alcune iniziative, dall'altra l'impossibilità di considerare raggiunto lo Strumento dal momento che non traguardava l'indicatore. In particolare, è stato osservato come nel Piano siano presenti (I) indicatori più puntuali che valutano il raggiungimento o l'implementazione di uno strumento specifico indicato nel GEP ed (II) altri che invece danno un'indicazione sul raggiungimento di più ampi obiettivi del Piano. Esempi del caso (I) sono: n° pacchetti informativi sull'armonizzazione lavoro/vita privata realizzati; n° di vademecum su linguaggio e comportamenti realizzati; n° di questionari periodici realizzati. Esempi del caso (II) sono: % Riduzione annua del gap tra PM uomini e donne; % Riduzione annua del gap tra autori di pubblicazioni uomini e donne; Riduzione della classe di rischio stress lavoro correlato; riduzione % Gender Pay Gap. Questo secondo set di indicatori appare trasversale rispetto alle diverse aree ed Azioni individuate dal Piano e dipendente dalle performance di una pluralità di misure. Un'indicazione generale per la revisione del Piano potrebbe essere quella di rivedere alcuni di tali indicatori, assegnandone ad ogni misura uno puntuale sull'implementazione di quello specifico Strumento e di individuare poi un numero più ristretto di indicatori, più generali, che diano un'indicazione rispetto al raggiungimento di più ampi obiettivi del piano (es: riduzione Gender Pay Gap).

**Coinvolgimento reale del personale.** È altresì necessario interrogarsi sul "come e quando" trattare le questioni di genere, di diversità ed inclusione con tutto il personale interno di Fondazione CIMA, dato che la maggior parte delle misure contenute nel GEP sono state portate a termine dal GdL in solitaria o delegate all'ambito Comunicazione. Siamo certi che diversi colleghi, se adeguatamente coinvolti nel raggiungimento di obiettivi concreti e reali, fornirebbero un contributo di pregio. Tale coinvolgimento tenderebbe alla creazione del "modello CIMA" interno alla struttura.

**Allocazione della funzione GEP.** Tuttavia, prima di coinvolgere altro personale, è indispensabile interrogarsi su dove sia allocata la funzione del GEP. Infatti, in questi tre anni, il GdL ha fornito un supporto indispensabile e di pregio, ma tendenzialmente atecnico, facendo certo del proprio meglio per finalizzare misure e strumenti, senza essere mai stato formalmente istituito. È allora necessario che, all'interno dell'Ufficio del Personale, sia prevista una persona dedicata alle tematiche di genere, diversità ed inclusione, e che sia fornita delle conoscenze necessarie per assolvere, in modo pieno e tecnico, la funzione e monitorare la creazione e l'attuazione del GEP.

**Creazione dell'Osservatorio GEP.** Dopo la definitiva allocazione della funzione GEP, andrà costituito anche l'Osservatorio GEP. Secondo la dottrina, l'Osservatorio può avere funzioni (I) di monitoraggio dell'attuazione del Piano, (II) di analisi dei dati di genere, (III) di studio delle disparità di genere in specifici ambiti, (IV) di proposta di strumenti-azioni-soluzioni, (V) di sensibilizzazione e comunicazione delle tematiche di genere, diversità ed inclusione. È, dunque, un supporto a colui/colei che si occuperà in prima linea delle tematiche. Pare opportuno evidenziare sia che l'Osservatorio dovrà essere formalmente delegato e precisamente definiti i suoi compiti, sia che all'interno debbano essere presenti figure dirigenziali dell'organigramma della Fondazione, pena l'inefficacia delle azioni intraprese.

**Il "genere" come linea di ricerca trasversale.** Data la natura scientifica della Fondazione e la crescente richiesta nelle progettualità internazionali e nazionali di trattare le tematiche di genere assieme a quelle del rischio, sarebbe opportuno iniziare un percorso di formazione (interno ed esterno) e sperimentazione, che unisca le nostre attività di Protezione Civile, EWS e *Disaster Risk Prevention, Preparedness and Management* alle vulnerabilità di genere.

**Divulgazione dei risultati.** Tutti gli sforzi portati avanti dal GdL in questo triennio e che saranno condotti dal soggetto individuato nell'Ufficio del Personale, supportato dall'Osservatorio, dovranno essere oggetto di una maggiore divulgazione interna alla Fondazione. La reale condivisione dei risultati porterà alla creazione di un approccio critico-costruttivo, che capitalizzerà ogni sforzo e ridurrà le differenze presenti di genere.

## Dati monitoraggio situazione personale a fine 2024

Di seguito sono rappresentati alcuni dati significativi relativi alla parità di genere in Fondazione CIMA per **l'anno 2024**.

I dati sono stati presentati in forma non definitiva il 5 settembre 2023, dinnanzi a tutto il personale CIMA; sono stati poi aggiornati al 2024, al fine di avere un'immagine quanto più aggiornata possibile.



Figura 1 – Anagrafica di lavoratori, lavoratrici e figure in formazione in Fondazione CIMA

Come emerge dai grafici in Figura 1, il rapporto tra donne e uomini impiegati in Fondazione CIMA, a diverso titolo, risulta sufficientemente equilibrato, sebbene negli ultimi anni si sia registrato un leggero aumento in percentuale degli uomini rispetto alle donne.

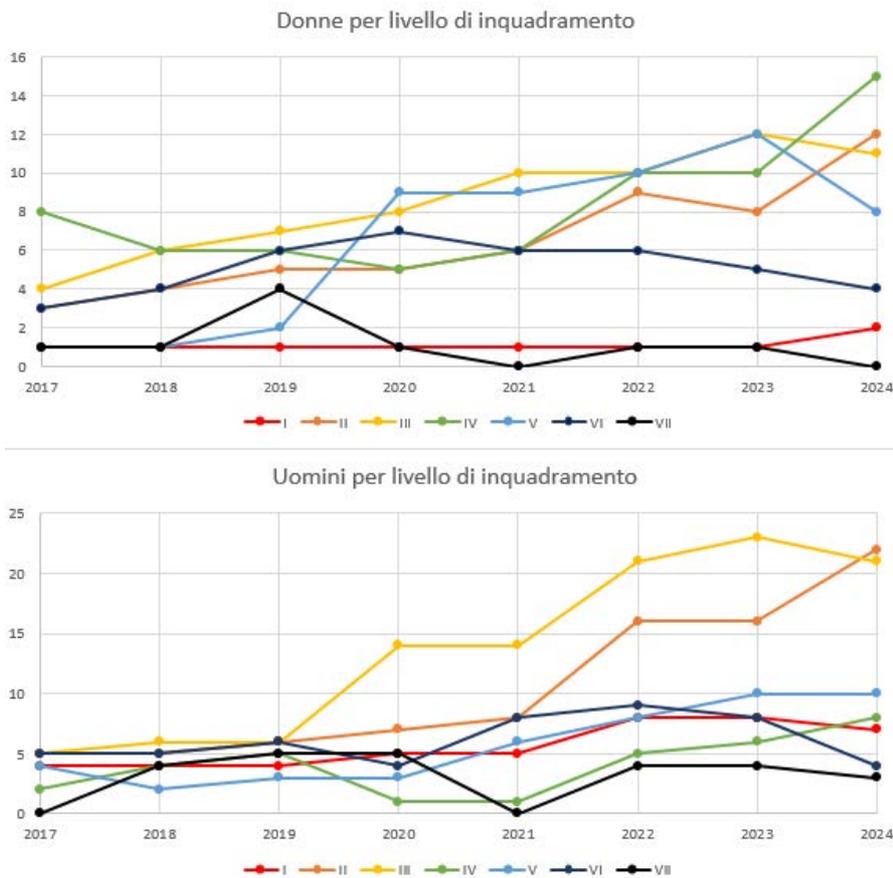


Figura 2 – Inquadramento di lavoratrici e lavoratori con CCNL Ricerca nei livelli contrattuali

Con riferimento ai livelli di inquadramento in Figura 2, si nota un incremento nell'ultimo anno delle donne nei livelli più alti, che trova riscontro anche nella Figura 3 che riporta i passaggi di livello per genere e per livello di arrivo. Tale incremento sembra concomitante con l'entrata in vigore del nuovo regolamento per le progressioni di carriera. Lo stesso grafico, per quanto riguarda gli uomini, mostra un aumento meno marcato per quanto riguarda i livelli alti, sebbene si registri un incremento significativo all'interno dei livelli medi.

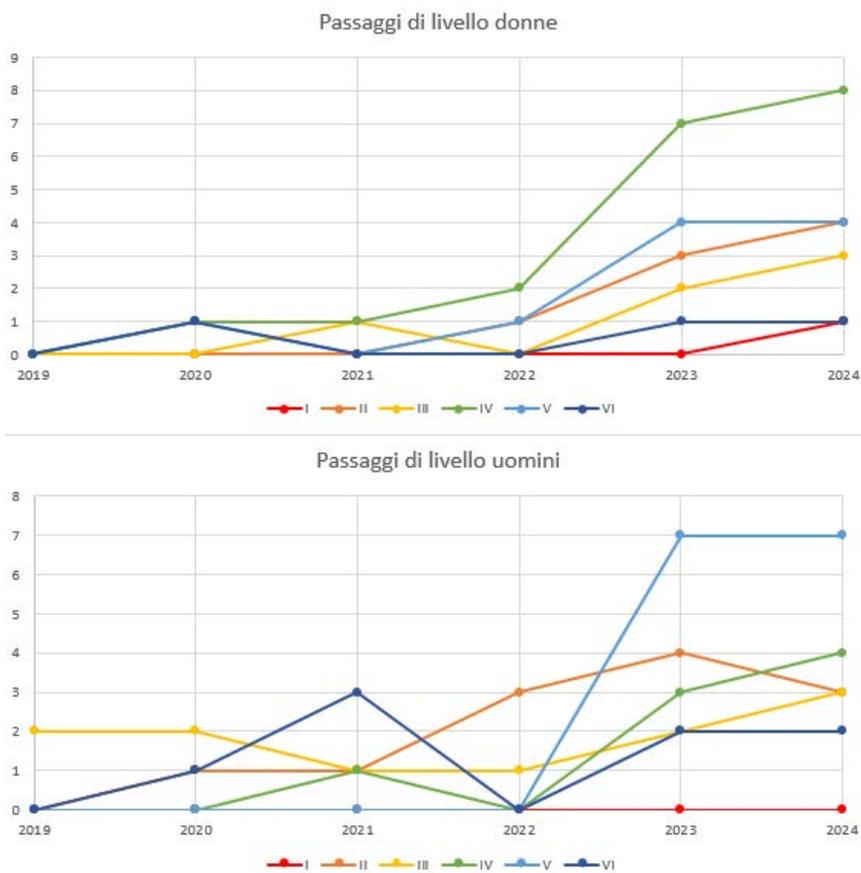


Figura 3 – Passaggi di livello per lavoratori con CCNL Ricerca nei livelli contrattuali

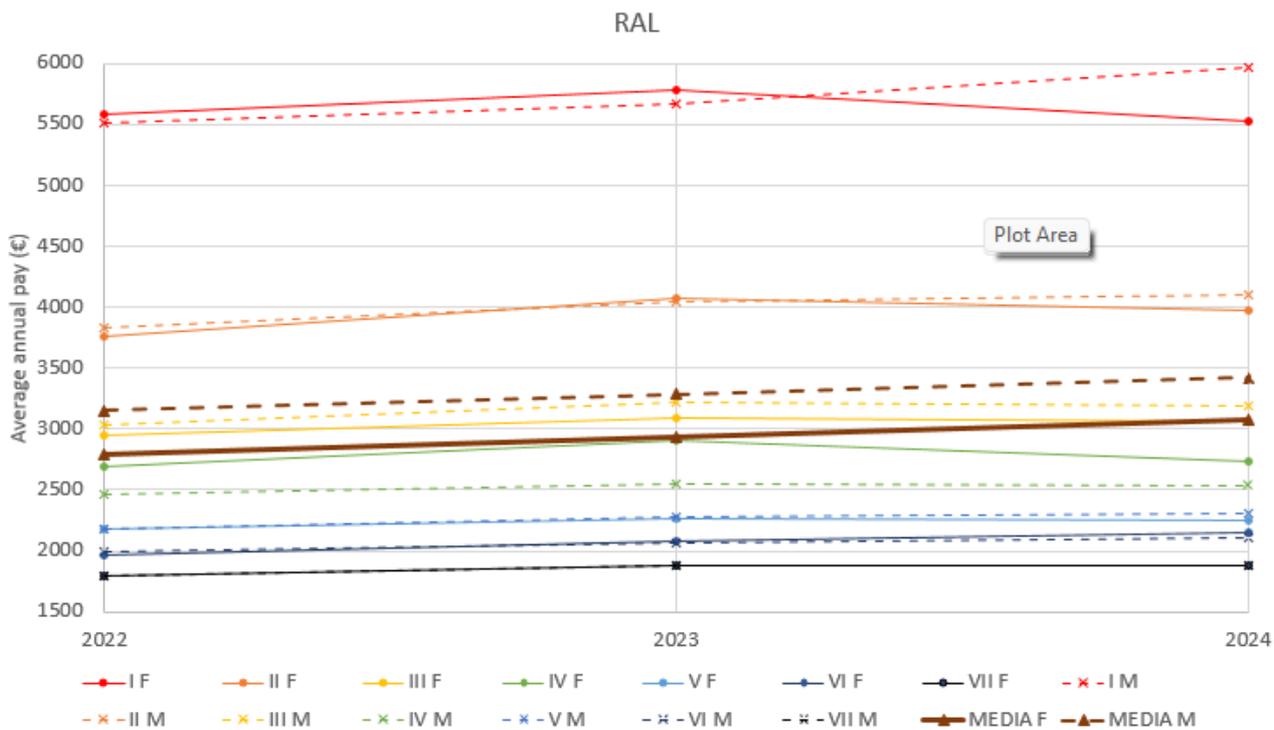


Figura 4 – Reddito Annuo Lordo medio per personale CCNL Ricerca nei livelli contrattuali e media pesata sul personale totale

In Figura 4, si riporta l'andamento dei Redditi Annui Lordi per uomini e donne all'interno di ciascun livello contrattuale del CCNL Ricerca dal 2022 al 2024. I redditi sono stati calcolati come media aritmetica all'interno di ciascun livello. Si riporta anche la media pesata ottenuta tenendo conto del numero di lavoratori e lavoratrici per ciascun livello.

Emerge come, specialmente per i livelli più alti, il reddito medio degli uomini sia mediamente aumentato rispetto a quello delle donne. Solo per il IV livello lo stipendio medio di una donna risulta superiore a quello di un uomo, mentre per i livelli I, II e III il divario risulta aumentato. Ciononostante, a livello medio risulta che la retribuzione annua lorda di donne e uomini in Fondazione CIMA sia aumentata in maniera pressoché analoga negli ultimi 3 anni, con una lieve riduzione del gap, come emerge dal valore medio riportato in Figura 5 (di circa 1.5 punto percentuale).

Analizzando Figura 5 emerge ancora più chiaramente come il gap interno ai singoli livelli sia significativamente aumentato, specialmente per il livello I rimasto pressoché invariato.

La diminuzione del gap può essere quindi attribuita, più che a un effettivo aumento dei salari per le donne, a un cambio nella distribuzione di uomini e donne nei livelli contrattuali: in proporzione sono aumentate le donne nei livelli medio-alti, riducendo mediamente il gap, che resta però marcato considerando separatamente i livelli.

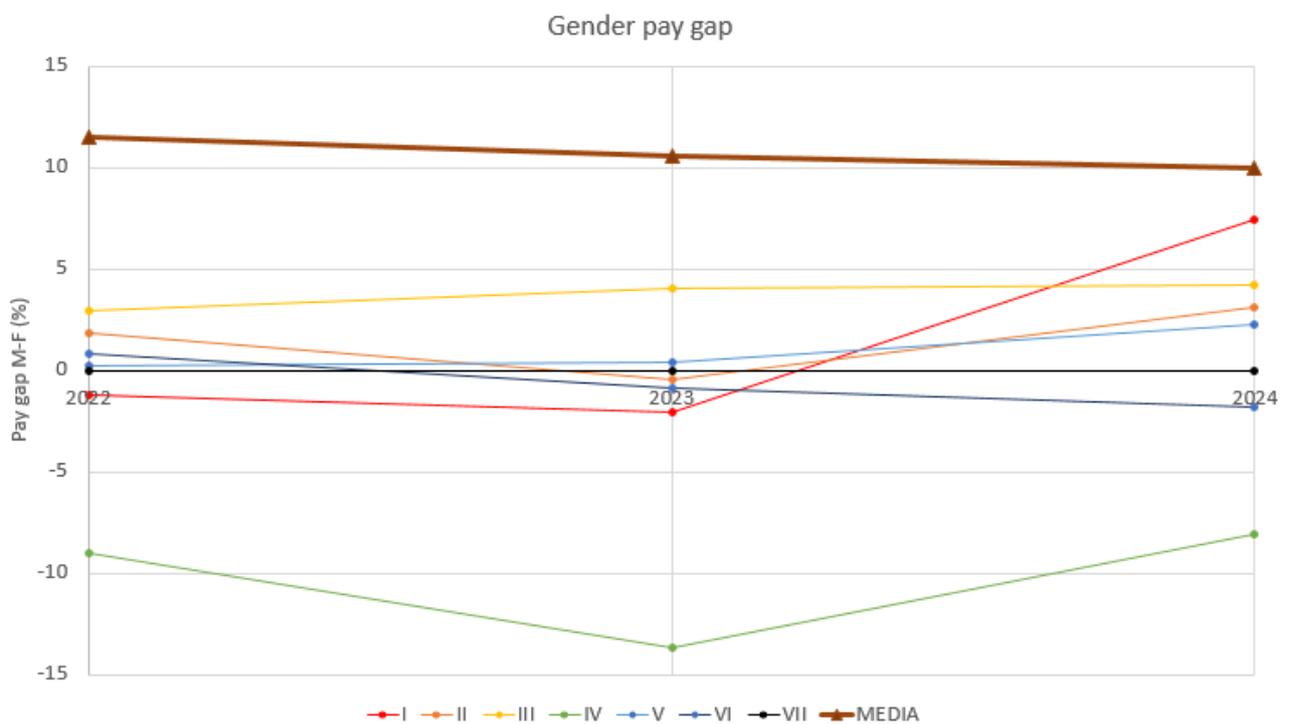
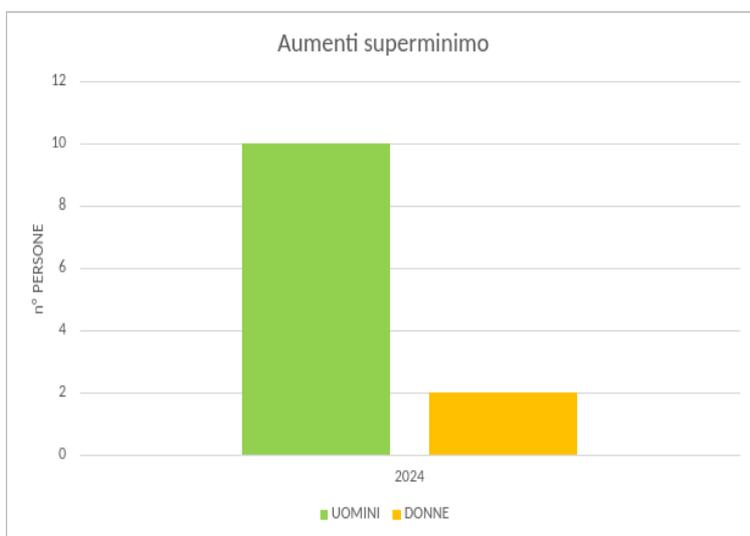


Figura 5 – Gender Pay Gap tra Reddito Annuo Lordo medio di uomini e donne in % per livello di inquadramento e media pesata sul personale totale

Un altro fattore che può aver portato solo ad una lieve diminuzione del gender pay gap è la contrattazione individuale. Figura 6 mostra come, nel 2024, siano molti di più gli uomini che hanno avuto un aumento del superminimo rispetto alle donne. Si rende quindi necessario procedere con il monitoraggio di questo tipo di contrattazione che va a incidere sulla RAL senza riflettersi sui cambi di livello. Questo tipo di contrattazione era limitata a casi molto isolati negli anni precedenti, avendo la Struttura proceduto al pagamento degli arretrati, ma sembra un trend in aumento.



*Figura 6 – Numero di persone che hanno avuto un aumento del superminimo nell’anno 2024 (i dati relativi agli anni precedenti non sono riportati in eventuali aumenti non sono stati sistematici come dall’anno 2024)*

In Figura 7 si riportano i grafici riportanti l’evoluzione dei numeri di uomini e donne nei ruoli di responsabilità:

- Una riduzione del gap tra uomini e donne significativa dall’entrata in vigore del GEP si è registrata per CDA e Comitato Scientifico, sebbene gli uomini risultino ancora preponderanti. Per quanto riguarda le Commissioni di Assunzione del personale un buon equilibrio è stato raggiunto tramite l’adozione di un regolamento specifico
- Per quanto riguarda i Referenti d’Ambito la situazione di bilanciamento è stata alterata in favore degli uomini durante la recente revisione degli ambiti
- Nulla è stato fatto per riequilibrare la condizione del comitato dei revisori, prevalentemente maschile
- Particolarmente critica risulta la figura dei direttori, in cui il gap è significativamente aumentato con l’assunzione di 5 Direttori Associati di sesso maschile nel 2024
- Il Comitato Organizzativo è composto da tre donne; il Regolamento che lo ha istituito prevede che *“La composizione del CO deve in ogni caso garantire la partecipazione di un genere diverso per la quota di 1/3”*.



Figura 7 – Ruoli di responsabilità, organi e posizioni

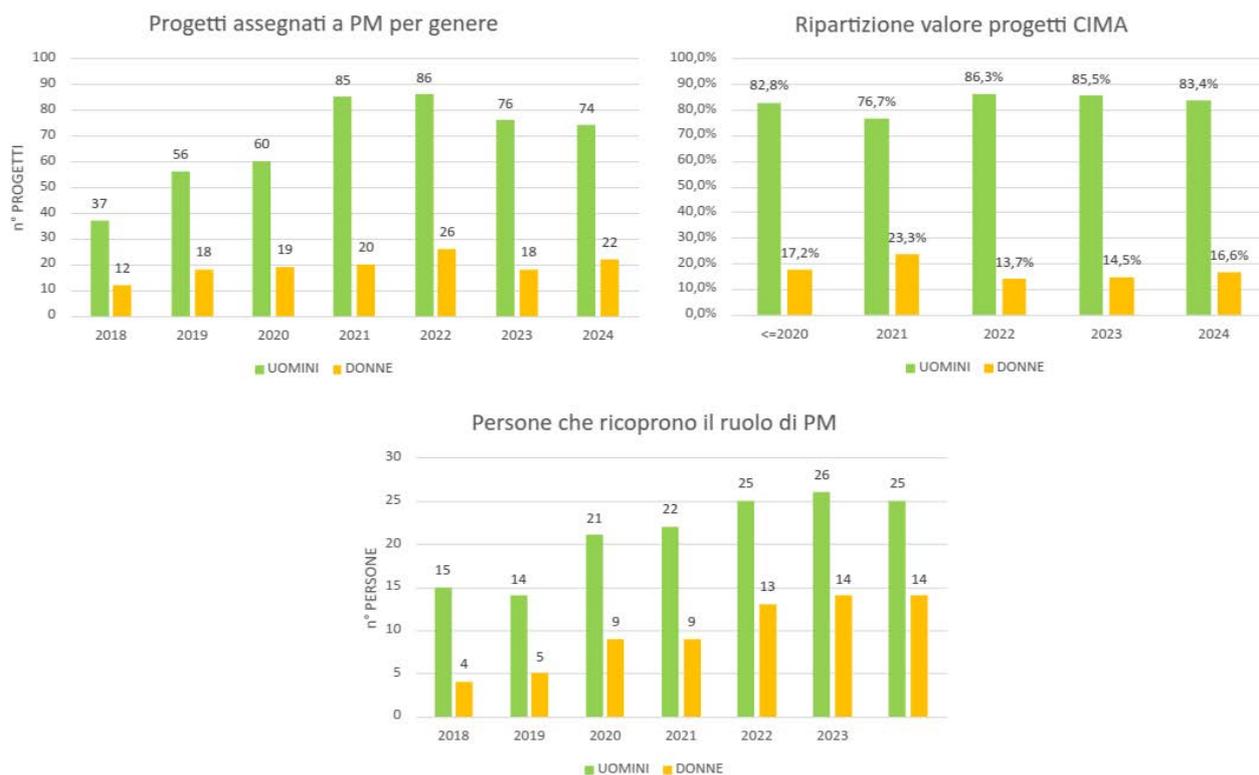


Figura 8 – Ripartizione progetti per genere e ruolo di PM

In Figura 8 si ripota la distribuzione dai progetti per PM uomini e donne. Non si registrano significative variazioni nell'equilibrio di genere, sia per quanto riguarda il numero, sia per quanto riguarda il valore dei progetti, significativamente sbilanciati verso il genere maschile.

Mentre in Figura 9, i dati relativi alle missioni per genere. Si nota che tendenzialmente sono gli uomini ad andare maggiormente in missione. Tuttavia, andrebbero compresi i motivi di tale disallineamento e, se legati al genere, cercare di porvi rimedio, anche perché da qualche mese alla missione corrisponde un aumento nella retribuzione (come indennità). Inoltre, andrebbe analizzato chi effettivamente va in missione, di modo che il numero totale non venga inficiato dalla pratica di pochi.

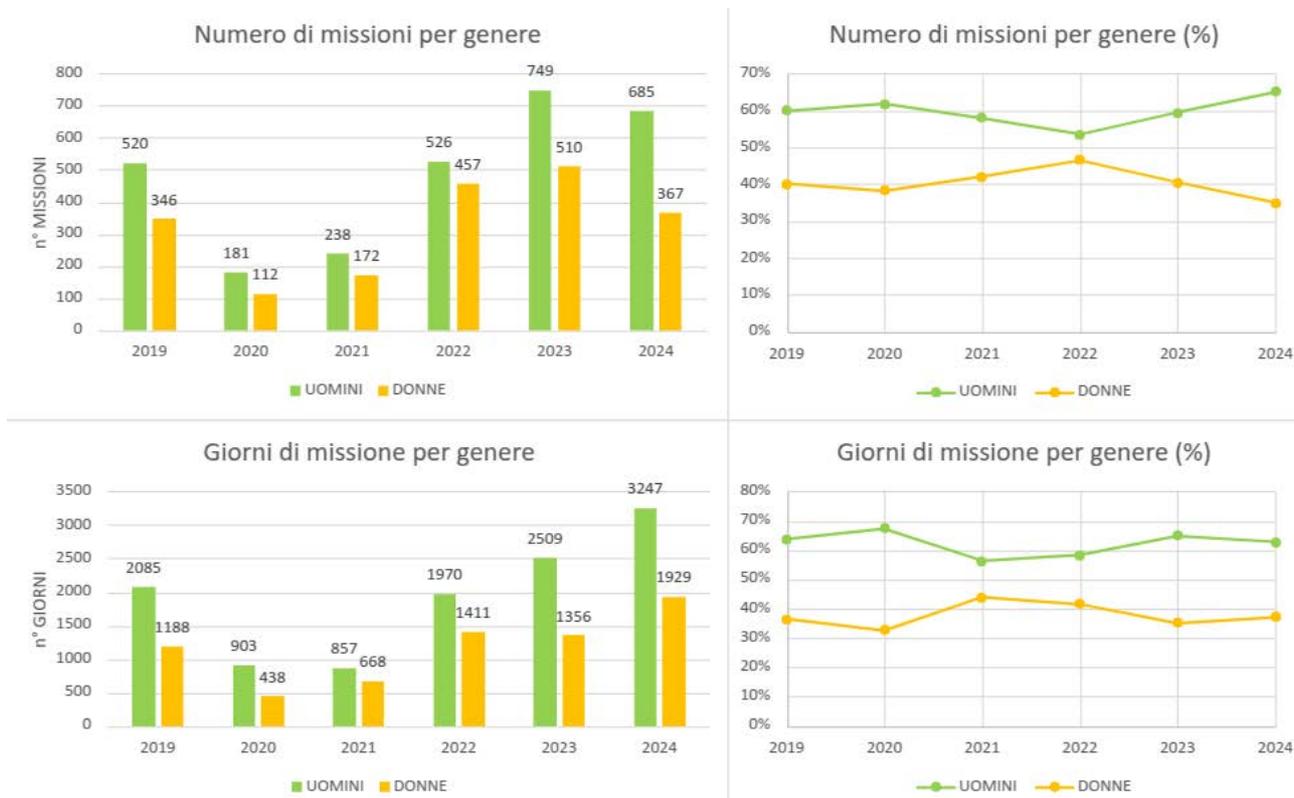


Figura 9 – Missioni per genere

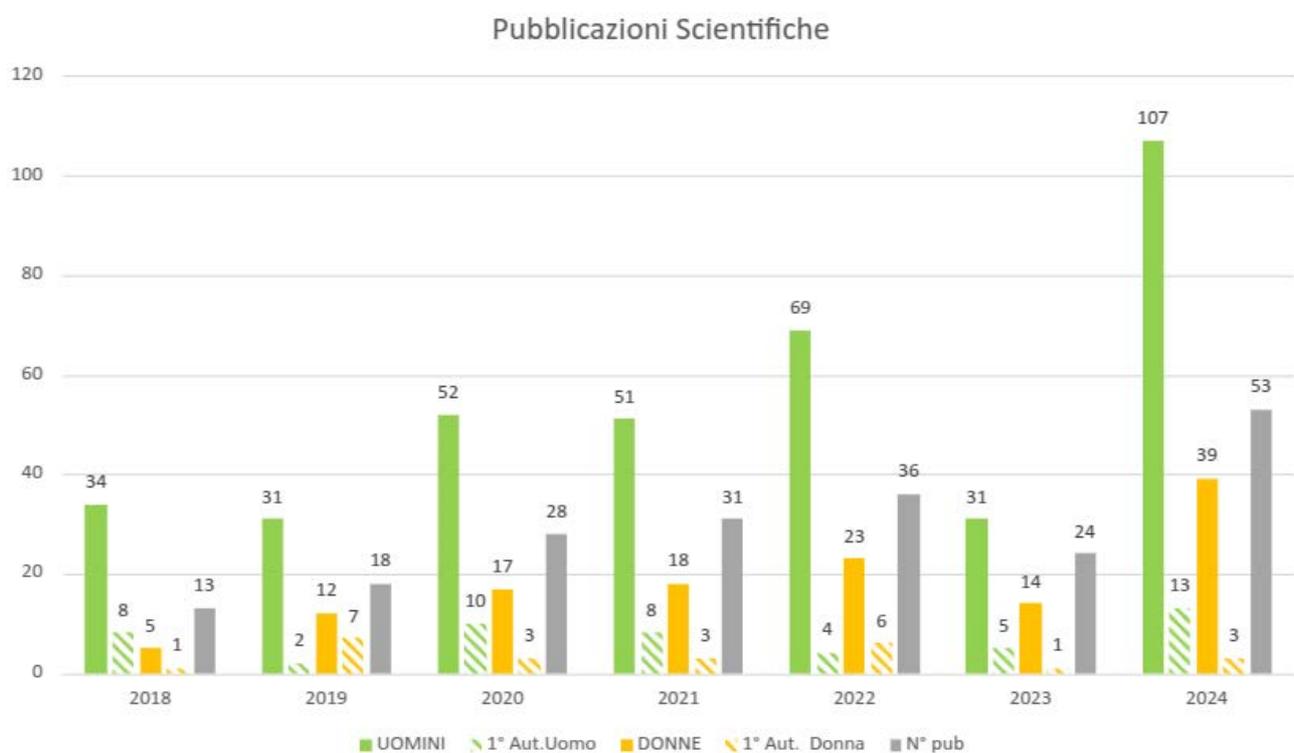


Figura 10 – Pubblicazioni scientifiche per genere

Il Grafico 10 riguarda le pubblicazioni per genere. Si nota che, in modo invariato negli anni, siano più gli autori di genere maschile che femminile. Sicuramente il dato è influenzato dal fatto che, in Fondazione, la maggior

parte del personale amministrativo – che non ha il dovere scientifico di pubblicare articoli – è di genere femminile. Andrebbe tuttavia indagato il motivo che sottende a tali numeri, in modo da comprendere se esistano ragioni legate alla mancata parità di genere e al fatto che le donne-ricercatrici, anche all'interno dei progetti, svolgono funzione di gestione più che scientifiche.

## Azioni raggiunte nel triennio 2022-4

Per meglio comprendere il presente documento, si precisa che esso è stato suddiviso per “azioni”, composte a loro volta da “strumenti”, per come rappresentati nel GEP. In questo paragrafo, in particolare, sono riportate le azioni e gli strumenti raggiunti.

### 1. Selezione del personale, recruitment e progressione di carriera

#### **Azione 1.1**

Fondazione CIMA ha inteso adottare un GEP per assolvere alle prescrizioni di cui alla Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020, alle Linee Guida PNRR – MUR del 7 ottobre 2021, al D.lgs. 186/2006 (come innovato dalla L. 162/2021) ed ai principi di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2/2019, ma soprattutto per irrobustire la propria strategia in termini di maggiore efficacia, efficienza e conseguimento della propria mission.

Il GEP non ha voluto dunque essere un mero adempimento, ma un'occasione di trasformazione ed evoluzione per la Fondazione: orgogliosamente da perseguire ed esibire perché costituisca parte essenziale del patrimonio fondazionale, nella consapevolezza dell'investimento da attuare e tale da colmare - quanto più speditamente - le carenze che riconosciamo esistere.

Pertanto, ogni anno è stata operata una *“Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e monitoraggio dei dati di genere da pubblicare annualmente sul sito”*, come meglio si vedrà nel proseguo di questo documento e come previsto dallo strumento **1.1**.

Inoltre, a seguito della conoscenza della possibilità di ottenere la certificazione di genere per gli sforzi profusi su questa tematica, il Gruppo GEP è stato incaricato dal Presidente di redigere un documento di sintesi e una relativa *“road-map”* per comprendere come ottenere la già menzionata certificazione (di cui alla norma UNI/PdR 125:2022<sup>1</sup>), già inviata al Presidente.

#### **Azione 1.2**

Con riferimento allo strumento **1.2.A**, è prassi consolidata l'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per la selezione del personale; tuttavia, si precisa che tale prassi non sia stata formalizzata in alcun regolamento. Inoltre, la metrica che prevede almeno il 50% di donne andrebbe rivista perché, con commissioni di 3 persone ed ambiti a prevalenza maschile, è facile che siano sempre le stesse donne nelle commissioni.

Per quanto riguarda le pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative, in particolare l'Azione **1.2.B**, è stata esplicitata l'assenza di discriminazioni nelle *call for position*. La dicitura utilizzata è la seguente: *“Fondazione CIMA garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ai sensi del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e smi.”*.

Relativamente all'Azione **1.2.C**, il 30/06/2023 è stata approvata la *“Policy di regolamentazione dei percorsi di carriera”* per, appunto, la regolamentazione dei percorsi di carriera dei dipendenti all'interno della

<sup>1</sup> <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

Fondazione. Con questo documento si è voluto esplicitare il processo ed i criteri di valutazione del personale, di modo che sia quanto più chiaro possibile il possibile percorso personale di carriera nell'ente, anche in riferimento alle retribuzioni connesse ad ogni profilo.

### **Azione 1.3**

Nel corso del 2023-4 è stata raggiunta l'Azione 1.3 *“Misurazione del gender pay gap e riduzione del divario retributivo come cambio di paradigma degli indicatori, delle logiche, delle organizzazioni del lavoro”*, con riferimento allo strumento **1.3.B** *“Rivalutazione dei livelli di tutte le dipendenti e di tutti i dipendenti sulla base dei criteri di progressione definiti”*. Ciò è stato inserito nel documento *“Policy di regolamentazione dei percorsi di carriera”*, già citato, divenuto effettivo a gennaio 2024.

Con riferimento allo strumento **1.3.A** *“Costruzione di un metodo di rilevazione”*, si specifica che la rilevazione avviene ogni anno, ma senza una metodologia definita.

## 2. Nuova leadership e cambiamento nei processi decisionali

### **Azione 2.1**

Con riferimento all'Azione 2.1 *“Miglioramento dei processi decisionali interni finalizzato al riequilibrio di genere e all'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali della Fondazione”*, è stata incrementata la parità di genere nei processi decisionali interni, grazie ad una maggiore presenza di personale femminile nelle posizioni apicali della Fondazione; in particolare, nel CDA (Dott.ssa Elisabetta Trovatore, nominata con Deliberazione della Giunta regionale, Regione Liguria n. 241 del 15.03.2024, Ing. Laura Giulia Maria Candela, nominata nella seduta del 20.03.2023 e Dott.ssa Sara Maria Ratto, nominata con lettera a firma del Presidente della Regione Autonoma Valle d'Aosta, Dott. Renzo Testolin il 09.12.2024,) e nel Comitato Scientifico sono state nominate 4 donne (Dott.ssa Anna Scolobig (nominata nella seduta del C.d.A del 20/03/2023), Prof.ssa Annalisa Bracco (nominata nella seduta del C.d.A del 20/03/2023), Ing. Marina Morando (nominata nella seduta del C.d.A. del 20/03/2023 e Prof.ssa Martina De Sanctis nominata nella seduta del C.d.A. del 24/04/2024) ed il Comitato Organizzativo è stato composto da tre donne (già dipendenti della Fondazione.) Si vedano i verbali del CDA e del Comitato Scientifico di Fondazione CIMA, che esprimono l'opportunità di tale cambiamento in senso di riequilibrio del genere. Si precisa, quindi, che l'azione si considera raggiunta perché è stato modificato lo stato di fatto, ma non il documento statutario; così come non sono state fatte *“Proposte di possibili modifiche allo statuto per favorire la parità di genere negli organi di governo (CdA, CS)”*, come previsto dall'Azione **2.1.A**, seppur può dirsi realizzata, nei fatti, l'azione volta a favorire la detta parità.

Con riferimento allo strumento **2.1.B** *“Ruolo di Ufficio Risorse Umane “rinforzato” per la verifica delle criticità e per favorire le pari opportunità”*, si precisa che l'Ufficio è stato effettivamente costituito, ma rinforzato solo per un breve lasso temporale: la consulente esterna scelta con regolare bando è rimasta in Fondazione per un periodo limitato. Rimangono comunque diverse questioni aperte legate a questo tema e la definizione di una strategia interna (inclusa la formazione legata alle tematiche di Diversità e Inclusione).

### **Azione 2.4**

Nel corso del 2024 è stato organizzato un corso per Project Manager, aperto sia al genere maschile che femminile in possesso di alcune caratteristiche (anni di anzianità, esperienze pregresse, attitudine personale), come previsto dallo Strumento **2.4.A**. Non è stato realizzato un percorso formativo e di facilitazione legato a favorire la pubblicazione di articoli scientifici aventi come prima autrice una persona di genere femminile. L'azione è stata quindi solo in parte raggiunta.

Gli Strumenti **2.4.D** “Formazione dei PM e valorizzazione nei progetti delle diverse sensibilità, attitudini e competenze” e **2.4.E** “Misure di valorizzazione e sostegno attività di cura e soft skills” sono stati raggiunti tenendo conto dell’indicatore esplicitato nel documento GEP “% Riduzione annua del gap tra Autori di pubblicazioni uomini e donne”: le Autrici di paper scientifici donne sono aumentate, ma non sono ancora numeri consistenti. Si ritiene che l’indicatore dovrebbe comunque essere cambiato, perchè non risponde all’azione.

Con riferimento alla “Divulgazione sul sito e in pubblicazioni annuali delle attività di ricerca condotte dalle ricercatrici della Fondazione” (**2.4.F**), sono state realizzate numerose attività di divulgazione e sensibilizzazione, sia on line sia in eventi in presenza, riguardanti le pubblicazioni condotte da donne. Per un elenco delle pubblicazioni si veda il sito della Fondazione e precisamente <https://www.cimafoundation.org/pubblicazioni/>

Nell’*Annual Report 2022* di Fondazione CIMA, pubblicato nel 2023, è presente un focus relativo alle pubblicazioni legate al genere (pag. 31). Mentre nell’*Annual Report 2024*, che raccoglie tutte le attività del 2023, è presente un approfondimento riguardante le linee-guida sul linguaggio inclusivo introdotte per la prima volta in Fondazione CIMA.

### 3. Benessere nell’ambiente di lavoro

#### Azione 3.1

Il 18 gennaio 2023, il Gruppo GEP ha chiesto al personale di Fondazione CIMA di compilare il questionario, predisposto dalla società di consulenza SCS, per sondare lo stato di benessere e di inclusione all’interno della stessa. L’obiettivo era di approfondire alcuni aspetti dell’inclusione in senso ampio all’interno del posto di lavoro e non solo esclusivamente le questioni di genere, come previsto dallo Strumento **3.1.A**. Tuttavia, tale questionario non è stato reiterato nel 2024 e tantomeno nel 2025.

È stato poi predisposto dall’Ambito Comunicazione il “*Vademecum sul linguaggio e comportamenti inclusivi*”, diffuso poi sui canali interni a tutti i dipendenti della Fondazione, come previsto dallo Strumento **3.1.D**. Qui il link per maggiori dettagli: <https://www.cimafoundation.org/wp-content/uploads/2024/02/Linee-guida-linguaggio-inclusivo.pdf>

È stato inoltre pubblicato sul sito della Fondazione il numero verde 1522 e altro materiale informativo e documentale, raggiungendo lo strumento **3.1.E**.

In occasione del 25 novembre 2023, Fondazione CIMA ha aderito alla campagna “UNITE” delle Nazioni Unite, che proponeva 16 giorni di attivismo per l’eliminazione della violenza contro le donne. In questa occasione abbiamo chiesto a 16 persone che lavorano in Fondazione CIMA – sia nell’ambito di ricerca che in quello amministrativo – di prestarci la loro voce e di comporre brevi testi contenenti riflessioni personali sul dramma della violenza sulle donne. Maggiori dettagli al seguente link: <https://www.cimafoundation.org/news/giornata-contro-la-violenza-sulle-donne-le-nostre-voci-di-protesta/>). Si considera raggiunto parzialmente lo Strumento **3.1.F**.

#### Azione 3.3

È stato attivato il “pacchetto prevenzione di genere” nella polizza sanitaria, come suggerito dallo strumento **3.3.E**: per dirigenti-quadri ed impiegati è stato inserito nel pacchetto predetto la copertura di esami medici come l’ecocolordoppler cardiaco, l’ecografia prostatica, la mammografia, il pap-test, la visita specialistica fisiatrica per i minori di 15 anni e, infine, l’ecografia per il neonato.

L'ambito comunicazione ha realizzato il *Welcome pack*, in collaborazione con l'Ufficio del Personale, utile ad ogni nuovo dipendente per orientarsi tra i propri doveri e diritti in Fondazione.

Tuttavia, l'Ufficio del personale non ha ancora inserito nelle proprie prassi l'invio dell'informativa sul pacchetto prevenzione ai neoassunti, nè il welcome pack.

#### **Azione 3.4**

Con riferimento all'Azione *"Organizzazione del lavoro orientata a favorire la armonizzazione tra gli impegni professionali e la vita privata"*, si segnala che lo Strumento **3.4.B** è stato raggiunto, dato che sono state formalizzate le regole per lo smart working ordinario nel Regolamento del Personale, così come lo Strumento **3.4.C** visto che è stata operata la formazione degli RA per una adeguata gestione del personale d'ambito nel contesto di *"Risorse Umane"*.

### 4. Gender mainstreaming, sviluppo sostenibile e transizione ecologica

#### **Azione 4.1**

Per il secondo anno consecutivo, alcuni ricercatori e ricercatrici della Fondazione hanno condotto il seminario "L'Acqua e Noi" presso la Scuola di formazione "Prime Minister", la quale ha l'obiettivo di stimolare ed accompagnare l'attivismo e il coinvolgimento nella politica di ragazze comprese tra i 14 e i 19 anni. Qui il link alla notizia: <https://trucioli.it/2022/06/16/loano-acqua-e-risorsa-acqua-e-problematica-parola-agli-esperti-grazie-a-fondazione-w-salice/>, nel segno dello Strumento **4.1.A** *"Iniziativa pubbliche territoriali, con i partner e stakeholder"*.

Alcuni ricercatori e ricercatrici hanno, poi, partecipato al convegno del progetto gEneSys, che mira a contribuire alla costruzione di sistemi energetici più equi, giusti e inclusivi, con particolare attenzione alle disuguaglianze di genere. Qui maggiori informazioni sul progetto: <https://trucioli.it/2022/06/16/loano-acqua-e-risorsa-acqua-e-problematica-parola-agli-esperti-grazie-a-fondazione-w-salice/>, nel segno dello Strumento **4.1.B** *"Progetti, convegni e seminari sul tema anche rivolti al reskilling professionale delle lavoratrici su transizione ecologica, nuove tecnologie, gestione del rischio e adattamento al CC"*.

#### **Azione 4.2**

Nell'ambito dell'Azione 4.2 *"Favorire la piena ed effettiva partecipazione femminile e la parità di genere nel mondo della prot. civ., gestione del rischio e cambiamento climatico"*, al fine di trarre lo Strumento **4.2.A** *"Riconoscimento e valorizzazione delle attività femminili nei progetti esistenti"* e **4.2.B** *"Presenza femminile tra i key-expert"*, in alcuni progetti gestiti dalla Fondazione si è cercato di valorizzare la presenza di ricercatrici donne:

- nel progetto in Sudan, condotto in collaborazione con AICS<sup>2</sup>, sono state scelte ricercatrici in qualità di "local expert";
- nel Progetto in Vietnam, condotto sempre in collaborazione con AICS<sup>3</sup>, nella convenzione con gli enti partecipanti è stata inserita la clausola dell'equa rappresentanza di genere tra i "local expert", che verranno reclutati nel corso del 2024;
- nel progetto PNRR-RETURN<sup>4</sup>, invece, è stata chiesta un'equa rappresentanza di genere nelle agende degli eventi pubblici;

<sup>2</sup> *"Lotta al cambiamento climatico. Allerta e protezione civile per le inondazioni e le siccità in Sudan – APIS"*

<sup>3</sup> *"Assistenza tecnica sul rafforzamento del quadro regolatorio del settore idrico: operazioni multi-bacino in tempo reale"*

<sup>4</sup> *"Multi-Risk sciEnce for resilienT commUnities undeR a changiNg climate"*

- nel progetto UNDRR-AUC3, poi, è stata prevista un'attività dedicata a *"Enhance participation of High-level female decision makers and networks in use of the products and in the expansion of AMHEWAS"*; tuttavia, si precisa che sia piuttosto difficile e fallimentare imporre ad altri – i partner nei diversi progetti - queste scelte, specialmente se non è prevista alcuna voce di budget a supporto;
- nel progetto PPRDEAST, infine, è stata prevista la partecipazione ai training di almeno il 50% delle donne. Inoltre, sono state monitorate le attività in partnership fra le esperte dei vari paesi coinvolti, il risultato è stato messo in luce anche nel report finale di progetto. Sono state realizzate da MSB, CIMA e Croce Rossa Italiana attività di divulgazione per l'8 marzo relative al progetto e una comunicazione specifica e visiva nello stand di progetto realizzato all'European Civil Protection Forum di Bruxelles (giugno 2023).

Si segnala che l'indicatore prevedeva *"n° di report di ricognizione delle attività femminili nei progetti"* non risponde allo strumento: infatti, in diversi progetti è valorizzata l'attività femminile, ma non sono stati creati i relativi report.

### **Azione 4.3**

Nell'ambito dell'Azione 4.3, segnatamente con riferimento all'azione **4.3.A** e **4.3.C**, si evidenzia che sono stati organizzati *"Convegni, seminari, progetti per la diffusione dei risultati ottenuti dal GEP Cima"* e *"Campagne di comunicazione ad hoc"*:

- Seminario dell'8 marzo 2022 (interno a CIMA), citato a sua volta da ProCivetta <https://www.cimafoundation.org/news/donne-e-scienza-qualche-considerazione-tra-colleghe/>;
- Evento Leaders del 3 aprile 2023, presso il Campus di Savona dell'Università degli Studi di Genova, per la presentazione del libro *"LEADHERS. Donne e storie di straordinaria normalità"*, scritto dalla giornalista Tonia Cartolano. L'incontro ha visto la partecipazione dell'autrice e di Titti Postiglione - Vice Capo della Protezione Civile Italiana e una delle sette protagoniste del libro, con la moderazione di Luca Ferraris e i saluti iniziali di Nicoletta Dacrema - Prorettrice vicaria dell'Università di Genova. All'evento hanno partecipato una cinquantina di dipendenti della Fondazione e alcuni studenti e studentesse universitarie e delle scuole superiori. Di più al link <https://www.cimafoundation.org/news/un-incontro-dedicato-leadership-ed-empowerment-femminile/>;
- Campagna OnLine per il 25 novembre 2023 NO EXCUSE <https://www.cimafoundation.org/news/giornata-contro-la-violenza-sulle-donne-le-nostre-voci-di-protesta/Corsa-non-competitiva-We-Run-For-Women> (con produzione di magliette dedicate), in occasione del 25 Novembre 2022 Giornata Internazionale contro la Violenza di genere di cui meglio <https://www.cimafoundation.org/news/cima-contro-la-violenza-di-genere/>.

Ognuna di queste azioni è stata diffusa su tutti i canali social di Fondazione CIMA (Instagram, LinkedIn, Facebook e X). Meglio e di più nell'allegato 1bis.

## **5. Politiche durature sulle pari opportunità**

### **Azione 5.1**

Nell'ambito dell'Azione *"Coordinamento tra le politiche di genere e le attività di Fondazione CIMA"* e segnatamente con riferimento allo Strumento **5.1.A**, va specificato che la Fondazione non ha ancora formalmente proceduto alla *"Costituzione di un Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere (GdL GEP)"*: tali attività vengono svolte da un gruppo di dipendenti interessati al tema e disponibili ad occuparsene oltre alle proprie mansioni ordinarie.

## Azione 5.2

Nell'ambito dell'Azione sulla *"Sensibilizzazione del personale"*, si evidenzia che lo Strumento **5.2.A** *"Programmazione di seminari, eventi speciali e incontri partecipati"* sia stato raggiunto nelle medesime occasioni degli Strumenti 4.3.A e 4.3.C. Riteniamo comunque che non sia corretto utilizzare i medesimi eventi per raggiungere più azioni diverse.

Nel CDA del 17 dicembre 2024 è stato approvato interamente il Modello 231 della Fondazione, come richiesto dallo Strumento **5.2.B** *"Revisione del 'Codice Etico' e del 'modello 231' della Fondazione"*. La documentazione di trova al seguente link: <https://www.cimafoundation.org/fondazioni/chi-siamo/amministrazione-trasparente.html> | Il materiale sono stati condivisi via e-mail, con comunicazione ufficiale, a tutto il personale di Fondazione, il 3 marzo 2025 (il Codice Etico) e il 17 marzo 2025 (Modello 231). L'indicatore previsto *"n° eventi organizzati"*, si noti bene, non risponde per nulla all'azione. Inoltre, le revisioni effettuate al codice etico e al modello 231 non hanno riguardato le questioni di genere, diversità ed inclusione.

Con riferimento allo Strumento **5.2.C**, si precisa che il *"Modello comunicativo (vademecum/decalogo/tool kit/newsletter, storytelling)"* è stato creato da COM e condiviso col personale, come già ricordato al punto 3.1.D.

## Azione 5.3

Con riferimento all'Azione 5.3 *"Sensibilizzazione partners e clienti"*, lo Strumento **5.3.B** *"Clausole nei contratti e negli accordi"* è stato concretizzato nell'inserimento di una clausola di *gender balance* nei bandi per il reclutamento del personale esterno nei progetti. Si precisa però che si tratta di iniziative puntuali e non sistemiche, come per il Progetto Vietnam, dove appunto la clausola dell'equa rappresentanza di genere ha riguardato la scelta dei *local expert* reclutati.

Le iniziative di sensibilizzazione sono state in parte condivise con soggetti in partenariato, come previsto dallo Strumento **5.3.C**. A titolo esemplificativo, l'organizzazione dell'evento *Leadhers* è stata condivisa con UNIGE ed il Comune di Savona.

## Azione 5.4

L'azione 5.4 prevede la *"Valorizzazione dei risultati"* delle azioni afferenti al genere. In particolare, lo Strumento **5.4.A** prevede *"Verifiche sulle misure del cambiamento e di superamento delle criticità (Monitoraggio) e redazione di un rapporto periodico"*: periodicamente il Gruppo di lavoro sul GEP si è riunito ed ha operato il monitoraggio richiesto, producendo report di sintesi, presentati in occasioni di eventi interni alla Fondazione (come riunioni plenarie) o di eventi esterni (come le riunioni del CDA o eventi pubblici di disseminazione). Tuttavia, non è stato predisposto alcun modulo o documento standard per la raccolta delle criticità e dei dati riguardanti il genere (salvo il primo questionario sottoposto a tutto il personale all'inizio di questo percorso).

Con riferimento allo Strumento **5.4.B** *"Comunicazione istituzionale"*, si vedano i post dedicati e ancora [l'allegato 1bis](#).

## Azioni non raggiunte nel triennio 2022-24

Per meglio comprendere il presente documento, si precisa che esso è stato suddiviso per "azioni", composte a loro volta da "strumenti", per come rappresentati nel GEP. In questo paragrafo, in particolare, sono riportate le azioni e gli strumenti non raggiunti.

## 1. Selezione del personale, recruitment e progressione di carriera

### Azione 1.1

Nel corso del 2024 non è stato predisposto un *“kit informatico per la raccolta di dati disaggregati per genere”*, come previsto dallo Strumento **1.1.A**. La raccolta dei dati risulta ancora manuale e poco sistematica.

Allo stesso modo non è stato redatto alcun *“Bilancio di Genere e/o del DNF, rendiconto non finanziario”* (Strumento **1.1.B**).

Nel corso del 2024 è stato solo accennato l'approfondimento sull'eventualità di traguardare la *“certificazione di parità”*. Non è stata operata alcuna valutazione delle risorse economiche e di personale necessarie per ottenere tale certificazione, come richiesto dallo Strumento **1.1.C** che utilizza il termine *“costruzione”* della certificazione.

La valutazione economica e di personale avrebbe dovuto essere operata dal management della Fondazione, assieme al Comitato Organizzativo e all'Ufficio del Personale, non già dal Gruppo di lavoro scrivente che non ha contezza delle effettive risorse umane ed economiche spendibili sulle tematiche di genere.

### Azione 1.2

Per quanto riguarda l'azione 1.2, anche se di fatto al momento vi è un'equa rappresentazione di genere all'interno delle commissioni per la selezione del personale, non vi è ancora una formalizzazione di questa prassi all'interno dei regolamenti.

## 2. Nuova leadership e cambiamento nei processi decisionali

### Azione 2.1

Nell'ambito del *“Miglioramento dei processi decisionali interni finalizzato al riequilibrio di genere e all'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali della Fondazione”*, viene richiesta una revisione del *“Ruolo di Ufficio personale”*, nel senso di un suo rafforzamento sul tema del genere, della diversità e dell'inclusione, nell'ottica di una migliore *“verifica delle criticità e per favorire le pari opportunità”* (Strumento **2.1.B**). Sebbene l'Ufficio personale sia stato oggetto di supporto per alcuni mesi del 2024, non si può effettivamente sostenere che esso sia stato rinforzato a livello di tematiche di genere; resta oggetto di discussione che la competenza sul genere risieda proprio nell'Ufficio personale.

### Azione 2.2

Non è stato redatto il *“Regolamento per l'equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro”*, come invece previsto dallo Strumento **2.2.A**. Secondo il Comitato Organizzativo, sentito sul punto, sarebbe necessario ricorrere a regolamenti specifici sul tema, evitando di procedere con la modifica statutaria, come invece suggerito da alcuni del Gruppo scrivente.

Allo stesso modo, non è stato formalizzato in alcun documento l'effettiva *“Rotazione per generi nei ruoli di responsabilità”*, come suggerito dallo Strumento **2.2.B**.

### Azione 2.3

L'azione non è prevista all'interno del Piano, probabilmente per un errore di costruzione iniziale.

### Azione 2.4

Come sopra ricordato, lo Strumento **2.4.A**, è stato solo parzialmente raggiunto dato che i corsi sono stati organizzati per i PM attuali, senza considerare le questioni di genere.

Nel triennio non è stata istituita la *“figura referente per la dimensione di genere nelle attività e nei progetti di ricerca”*, di cui allo Strumento **2.4.B**. È stato valutato di affidare tale incarico ad un membro del CO, ma non è stato formalizzato.

Lo Strumento **2.4.C**, *“Equa valutazione curriculare ai fini dell’assegnazione delle attività di ricerca svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalla normativa vigente”*, non può considerarsi raggiunto in riferimento all’indicatore stabilito: infatti, sebbene sia stata osservata una riduzione percentuale del *gap* tra PM uomini e donne, si specifica che essa non sia stata del 5% - come invece richiesto dall’indicatore - e che, comunque, la posizione di PM non è di per sé un indicatore esaustivo rispetto alla progressione di carriera.

### 3. Benessere nell’ambiente di lavoro

#### Azione 3.1

Con riferimento all’Azione 3.1 *“Individuare criticità su violenze, molestie, discriminazioni o vessazioni di genere all’interno della Fondazione”*, si precisa che in Fondazione non sia stata organizzata l’*“Apertura di uno sportello dedicato, formato/specializzato per monitoraggio e sostegno psicologico”* (Strumento **3.1.B**). Esiste una mail dedicata a cui far pervenire richieste e segnalazione, letta dai membri del Gruppo di Lavoro GEP. Così, il modello 231 e OdV sono stati modificati, ma non vi è alcun *“coordinamento”* con le attività del GEP (Strumento **3.1.C**).

#### Azione 3.2

Nessuno strumento relativo all’azione 3.2 per *“Individuare criticità da stress”* è stato raggiunto. Infatti, non è stato redatto e sottoposto alcun *“Questionario periodico”* sulle tematiche di genere (Strumento **3.2.A**), né vi è stata una *“Gestione dell’informazione nel contesto di un Ufficio Personale ‘rinforzato’”* (Strumento **3.2.B**), né un *“Monitoraggio e sostegno”* (Strumento **3.2.C**), così come non è stato stilato alcun *“Rapporto periodico sulle criticità da stress lavoro correlato legate al genere”* (Strumento **3.2.D**).

Va precisato che il Questionario sulle questioni di genere, diversità ed inclusione, redatto da SCS e qui già menzionato, è stato sottoposto al personale una sola volta (il 18 gennaio del 2023) e non più riproposto.

#### Azione 3.3

L’azione 3.3 prevede l’*“Attivazione di misure di prevenzione con lo sguardo di genere (anche riguardanti la sicurezza sul lavoro)”*. Similmente a quanto detto circa l’Azione 3.2, gli Strumenti non hanno trovato concretezza, ad eccezione del 3.3.E. Infatti, in Fondazione non è stata operata alcuna *“Integrare la valutazione del rischio legato al genere nel DVR”* (Strumento **3.3.C**), né sono stati organizzati *“Seminari e progetti sulla medicina di genere”* (Strumento **3.3.D**).

#### Azione 3.4

Così come per l’Azione 3.2.A, non è stato redatto alcun *“Questionario periodico per la valutazione delle necessità specifiche”* per favorire armonizzazione vita privata – lavoro (Strumento **3.4.A**), né è stato finalizzato il *“Pacchetto informativo sull’armonizzazione vita privata – lavoro, a cura dell’Ufficio personale”* (Strumento **3.4.D**).

## 4. Gender mainstreaming, sviluppo sostenibile e transizione ecologica

### Azione 4.1

Nell'ambito dell'Azione 4.4 volta a *"Promuovere iniziative con stakeholder sul valore delle pari opportunità nel contesto dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica"*, si specifica che non abbiamo trovato concretezza gli Strumenti **4.1.C** e **4.1.D**, dal momento che non sono state avviate *"Attività di ricerca e servizi innovativi sul tema"*, né *"Linea di Programma, produzione scientifica e quantificazione del valore aggiunto delle pari opportunità"* nelle progettualità della Fondazione. Sono stati però inseriti Indicatori relativi alle tematiche di genere nei Programmi di Ricerca della Fondazione, monitorati dal Segretario del Comitato Scientifico prof. Fabio Castelli. Inoltre, nel programma della Direttrice Marina Morando è stata inserita esplicitamente la tematica di genere in uno dei filoni scientifici del programma stesso.

### Azione 4.2

Nell'ottica di favorire la partecipazione femminile nel mondo della protezione civile, gli Strumenti **4.2.A** e **4.2.B** richiedono una maggiore *"presenza femminile"* tra il personale lavorativo previsto nelle diverse progettualità della Fondazione. Si precisa che, seppur qualche progetto abbia tentato di includere temporaneamente maggiori donne nelle attività, non esiste una linea-guida da seguire, né tale sforzo è diventato sistematico.

### Azione 4.3

Per quanto questo Gruppo di lavoro abbia prodotto nel 2024 un documento di sintesi sui requisiti generali per accedere alle certificazioni di genere, come richiesto dal CO, non è stata operata una *"Valutazione di un percorso di certificazioni sulla parità di genere"*, come richiesto dallo Strumento **4.3.B**.

## 5. Politiche durature sulle pari opportunità

### Azione 5.1

Nell'ambito dell'Azione *"Coordinamento tra le politiche di genere e le attività di Fondazione CIMA"* e segnatamente con riferimento allo Strumento **5.1.A**, va specificato che la Fondazione non ha ancora formalmente proceduto alla *"Costituzione di un Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere (GdL GEP)"*; come detto sopra, tali attività sono state spontaneamente assolte da un gruppo di dipendenti interessati al tema e disponibili ad occuparsene oltre alle proprie mansioni ordinarie. Pertanto, per quanto esistano soggetti che si dedicano alle attività sul genere, la diversità e l'inclusione, essi non costituiscono un gruppo riconosciuto, competente ed autonomo, come invece è - e dovrà essere - l'Osservatorio predetto.

### Azione 5.2

Per quanto siano stati organizzati eventi sul tema o campagne di comunicazione, non è possibile sostenere che sia stata fatta, in Fondazione, una *"Programmazione di seminari, eventi speciali e incontri partecipati"* (Strumento **5.2.A**).

### Azione 5.3

Similmente al punto precedente, non è possibile sostenere che siano state fatte, in Fondazione, *"Comunicazioni ad hoc"* a partner, clienti o fornitori sui temi del genere, della diversità o dell'inclusione (Strumento **5.3.A**).

### Azione 5.5

Con riferimento alla *“Formazione continua”*, nel corso del triennio non è stato previsto alcun regolamento sull’ *“Obbligo di crediti formativi [sulle tematiche di genere] per le posizioni di responsabilità”* (Strumento **5.5.A**), né vi è stato lo *“Sviluppo di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere”* (Strumento **5.5.B**) e *“riguardanti la comunicazione interpersonale”* (Strumento **5.5.C**), né si è proceduto con la *“Definizione di misure premiali per favorire la partecipazione ad iniziative sul tema”* (Strumento **5.5.D**) e con l’*“Introduzione di misure premiali per la partecipazione alla formazione sulle tematiche di genere”* (Strumento **5.5.E**).

Si precisa tuttavia che, nel percorso con SCS, il tema della formazione del personale sulle tematiche di genere, diversità ed inclusione sia stato affrontato, ma non può dirsi che esso di per sé costituisca un modulo formativo definito in Fondazione.

# Iniziative comunicative GEP 2022

## EVENTI

### **25 novembre 2022 – Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**

Adesione alla **gara podistica** della campagna We run for women – Corriamo con la Polizia di Stato, organizzata dalla Questura di Savona

NEWS - CIMA contro la violenza di genere

<https://www.cimafoundation.org/news/cima-contro-la-violenza-di-genere/>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid02t3xaNoN9zhYb4yC4SkvN9XW2XsyaFpcopAvAsumQfS5fU7VdfLTdFBGC9b9rpgG5l>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7001905138512637952>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1596139441357172736>

## INIZIATIVE COMUNICATIVE

### **8 marzo 2022 – Giornata internazionale della donna**

NEWS - Donne e scienza, qualche considerazione tra colleghe

Frutto di un incontro e un questionario fatto con e alle donne di CIMA sul rapporto donne e lavoro in ambito scientifico

<https://www.cimafoundation.org/news/donne-e-scienza-qualche-considerazione-tra-colleghe/>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/5116392848423928>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6906913031486599168>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1501147393395417094>

## Post:

### **11 febbraio 2022 – Giornata internazionale per le donne e ragazze nella scienza**

Rilancio pubblicazione Sabrina Meninno + riferimento alla giornata

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/5041551425908071>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6897821956771844096>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1492056286178983945>

### **22 dicembre 2022 – Post sul GEP di CIMA**

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/4855150534548162>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6879371047309848576>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1473605415527194625>

# Iniziativa comunicative GEP 2023

## EVENTI

### **8 marzo 2023 - Giornata internazionale dei diritti delle donne**

Evento "Pioniere" di Regione Liguria

Interviene Paola Tepsich

Post social dedicati:

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid02nxGwV3kpWrP4FTofYNWExQK442TqWfbRSJAG1H7idkjH5hjwcYbZmAWaqYQk7n5ul>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1633407772849995779>

### **3 aprile 2023**

Evento presentazione del libro "Leadhers. Donne e storie di straordinaria normalità" di Tonia Cartolano

Organizzato da Fondazione CIMA presso la sede del Campus universitario di Savona

Post social dedicati:

PRE EVENTO

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0KuG9AJcXVhpjxEV2dq2qi86ySoTvwZgaLd dcQdVJe1acRfpEryND2BQ6SuX9svQ9I>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7043596754679672832>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1637831064788795394>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0jeWtNCtf5WuYPhdj6EWRJRmgRFJDbxbPhPhq4dAduoWNPbbk5efL4vSB9NUZqjGFI>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1641069047499436034>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid02x1hUeNcfvuUPPGAGhApjbz11Qqxpape 268dwprDfRrpX53Ccy33YMaFTL4UUVARl>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1641819511325171713>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1642527311168778241>

## EVENTO

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1642872747163353096>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0verNuSo4H16RVAigAfkxKqEMTnWbk2tXu5o5ghWw4LQmnL716wTB1cAyrQvC6ksol>

## INIZIATIVE COMUNICATIVE

### **17 giugno 2023 – Giornata mondiale per la lotta alla desertificazione e alla siccità**

Aderiamo alla campagna “Her Land. Her Rights: Advancing Gender Equality and Land Restoration Goals” di UNCCD

Info campagna: <https://www.unccd.int/news-stories/press-releases/desertification-and-drought-day-2023-her-land-her-rights>

Post social:

[https://www.linkedin.com/posts/cima-research-foundation\\_desertificationanddroughtday-observatory-activity-7075812441418309632-heNI?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/cima-research-foundation_desertificationanddroughtday-observatory-activity-7075812441418309632-heNI?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)

### **25 novembre 2023 - Giornata Internazionale per l’Eliminazione della Violenza contro le Donne**

Cambio immagine del profilo dei social con il nostro logo in arancione per aderire alla campagna "UNITE! 16 Days of Activism against Gender-Based Violence" delle Nazioni Unite

Info campagna: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/unite/16-days-of-activism>

Abbiamo pubblicato una news sul sito e ogni giorno per 16 giorni una grafica sui social con una personale dichiarazione sulla violenza di genere di 16 nostri ricercatori e nostre ricercatrici.

Sito: [https://www.cimafoundation.org/news/giornata-contro-la-violenza-sulle-donne-le-nostre-voci-di-protesta/?fbclid=IwAR3JoPJcX\\_oVFnABZvin\\_wHtJYOOgySalz3S3t0EciAINIL4WDngk4Mz\\_yk](https://www.cimafoundation.org/news/giornata-contro-la-violenza-sulle-donne-le-nostre-voci-di-protesta/?fbclid=IwAR3JoPJcX_oVFnABZvin_wHtJYOOgySalz3S3t0EciAINIL4WDngk4Mz_yk)

Post social:

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0Y8wZhSMU3k8WmBrvN3CfaS2e4iyPtUngAonNky5jF1Y1gCfkNUx6Z6jFLkUYpwjKl>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7134133967795949569>

<https://twitter.com/CIMAFoundation/status/1728368286788640853>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0UD29DhrvP7Wq9NDXwCTXTFYPNoCzxb2coSmXyBA8BzwRsat6F1fgY5YmYJnExmNrl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid02Sb6gYBtaZ2qpJVXHt1urRV9phLj5GNWZnyDWvT5xuy6iqEZCSobrGtehRqe8odqUl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid02MsCYTu1pCeSyiXMqo14zRezajyS95UfJiJNK6pHvRXnCsGHzyW4a3wfZiuXHawl>

[https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0noK18LGosh2tXDqKTwuZmMQsGRXDJHiEfJbRysUx6t8RUnFTnbFyn3GY2z33CgiPI?locale=it\\_IT](https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0noK18LGosh2tXDqKTwuZmMQsGRXDJHiEfJbRysUx6t8RUnFTnbFyn3GY2z33CgiPI?locale=it_IT)

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid02pYAPddPov7hKxdJizv3XyGeP8Hn7uafV6qyf3Hv9WZ7wryqow6xzPsiUXLA8J8VXI>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0uc3mfTvbRrcP64waWGvCmGX8pGvNfAyGu4PWBC6LfMp5Hv8Dybx8hmQFfUMSdBmUl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid02xiuCRZnWtvsKQeoMCdCLYWoFzR11YCDXdQaEAdNCqva8ndEFZQu5J4dgGz7ST9HQI>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid033vktVjsaucdxquBaF6M8LMZAQMXSrgWnfkFwdnK11iBvhnutbCispVmhnaYMicQfl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0rhKYyHRCTMQChqpHN34XQLMtL3gGddUfiAAhKrhxhAvy2bYt1ryngz2kMDfe9uu8I>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0LmKMLunpw7aAmGqrsyX6P4f2P4uqbfjNKNagZa3Gp3tChmfikMZx3CsQnFuHZv1Wl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0QejAKgqrmLEKcKTKgaFzNpjc9AhZKvjjjTGm5azMdpKnsNCHevGXB2xLEURwn5gRl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0nUujzesz86SUvaS6t6nyQZrRTvPFRGdJTbruby5AqvVXCXfgLhSagKDxiyB2Canhl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0fAjtMfgqXscQZ5MVFVpcnxHF2NybVLtPnNLnfA1Njfp0s1hav2WdmQzbM9gr6V7Sl>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0uaCQp5QjZVtofA7Cpm5L6rgfjIX2M9ZGV2CcQ8zbgkrrJDMo6seQT7CrZXR12WG4I>

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid03F7wpy6jAma2wJWk9ZJnuFsWTZXXJseztjUUBDJqRz8bepg54uFzkCCZg8yP9gqtI>

# Iniziativa comunicative GEP 2024

EVENTI

## INIZIATIVE COMUNICATIVE

### 11 febbraio 2024 - Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza

Serie di 3 video-interviste a nostre ricercatrici:

- 1° video:

<https://www.facebook.com/reel/1880887462369531>

[https://www.instagram.com/reel/C3M0hNpMbIL/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/reel/C3M0hNpMbIL/?utm_source=ig_web_copy_link)

- 2° video (14 febbraio):

<https://www.facebook.com/reel/928052642281339>

[https://www.instagram.com/reel/C3VN0MWMUQO/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/reel/C3VN0MWMUQO/?utm_source=ig_web_copy_link)

- 3° video (19 febbraio):

<https://www.facebook.com/reel/758429949529036>

[https://www.instagram.com/reel/C3iNovwoirs/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/reel/C3iNovwoirs/?utm_source=ig_web_copy_link)

### 8 marzo 2024 – Giornata Internazionale della Donna

Post incentrati sulle donne che hanno contribuito al successo del programma PPRD East 3:

<https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid0KQdthGgHAF32aW7a8uL28nA2F5qoUCf1YeUAC6VVLQM1nBy9o4pzc6LdZiFH3JbRI>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7171884842954035201/>

### 29 giugno 2024 – Giornata dell'orgoglio LGBT

Cambio immagine del profilo dei social con logo CIMA arcobaleno

### 25 novembre 2024 - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Rilancio della campagna #finiscequi di Unige:

[https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid08nHYuuWPvMfmoUR3ZUE96Vf4Azu5XKJbRyjcJxJcKAYYqz6fEvYb8sDC8KhnQXyUI?locale=it\\_IT](https://www.facebook.com/CIMAFoundation/posts/pfbid08nHYuuWPvMfmoUR3ZUE96Vf4Azu5XKJbRyjcJxJcKAYYqz6fEvYb8sDC8KhnQXyUI?locale=it_IT)

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7266741052785524737/>

<https://x.com/CIMAFoundation/status/1860975373044809883>

[https://www.instagram.com/p/DCyhOnIN0DV/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link&igsh=MzRIODBiNWFlZA%3D%3D](https://www.instagram.com/p/DCyhOnIN0DV/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFlZA%3D%3D)

AZIONI	STRUMENTI	INDICATORE	Stato realizzazione al MARZO 2025	COMMENTI GRUPPO GEP
1.1 Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e monitoraggio dei dati di genere da pubblicare annualmente sul sito	1.1.A Predisposizione di un kit informatico per la raccolta di dati disaggregati per genere	n° di kit infomatici realizzati		i dati sono stati raccolti, ma non c'è ancora uno strumento informatico dedicato
	1.1.B Redazione del Bilancio di Genere e/o del DNF, rendiconto non finanziario	n° di bilanci di genere pubblicati		Nessun bilancio di genere ceato e pubblicato
	1.1.C Costruzione della "certificazione di parità"	Conseguimento della certificazione di parità di genere		Nessun conseguimento della certificazione di parità di genere
1.2 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	1.2.A Garantire, attraverso la formalizzazione nei regolamenti, un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per la selezione del personale	% donne nelle commissioni per la selezione del personale n° donne presenti in ciascuna commissione per la selezione del personale		Indicatore da rivedere: il 50% è probabilmente troppo ambizioso attualmente; inoltre, è difficile da gestire con commissioni composte da 3 persone. Infine, per quanto esista una prassi nella turnazione delle persone presenti nelle commissioni, non esistono regolamenti formalizzati.
	1.2.B Esplicitare l'assenza di discriminazioni nelle call for position	% di call for position in cui è indicata l'assenza di discriminazioni nelle selezioni		
	1.2.C Definire in maniera condivisa i criteri per le progressioni di carriera in modo da eliminare gli squilibri di genere	Pubblicazione dei criteri per le progressioni di carriera		
1.3 Misurazione del gender pay gap e riduzione del divario retributivo come cambio di paradigma degli indicatori, delle logiche, delle organizzazioni del lavoro	1.3.A Costruzione di un metodo di rilevazione	Riduzione% Gender Pay Gap		Vero che i dati sulla parità di genere vengono ricercati e trattati, ma non esiste ancora una metodologia definita
	1.3.B Rivalutazione dei livelli di tutte le dipendenti e di tutti i dipendenti sulla base dei criteri di progressione definiti			

AZIONI	STRUMENTI	INDICATORE	Stato realizzazione al MARZO 2025	COMMENTI GRUPPO GEP
2.1 Miglioramento dei processi decisionali interni finalizzato al riequilibrio di genere e all'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali della Fondazione	2.1.A Proposte di possibili modifiche allo statuto per favorire la parità di genere negli organi di governo (CdA, CS).	N° rapporti sulle possibile modifiche allo statuto di Fondazione CIMA		Si sottolinea che lo stato di fatto sia stato modificato (più donne in CDA e comitato scinetifico), ma che a ciò non sia seguito una modifica formale di diritto (lo Statuto, infatti, non è stato modificato). Con ciò non si dice che dovesse essere fatto, ma l'indicatore chiedeva quello. Valutare se modificare la metrica.
	2.1.B Ruolo di Ufficio personale «rinforzato» per la verifica delle criticità e per favorire le pari opportunità.	n° rapporti sulla riorganizzazione e il rafforzamento dell'Ufficio personale		L'ufficio del personale, nell'ultimo triennio, è stato ampliato e supportato, ma non in funzione del GEP
2.2 Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo della Fondazione e nelle posizioni apicali	2.2.A Definizione di un regolamento per una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro.	n° regolamenti per una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro APPROVATI		Non sono stati emanati regolamenti per una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro
	2.2.B Rotazione per generi nei ruoli di responsabilità			Non sono stati emanati regolamenti per una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro
	2.4.A Organizzazione di corsi di formazione dedicati alle lavoratrici su Project Management e di scrittura di articoli scientifici	n° corso di formazione per tematica realizzati all'anno		Sono stati organizzati corsi per PM, ma per i lavoratori in generale e senza identificare obiettivi di parità di genere
	2.4.B Istituzione della figura referente per la dimensione di genere nelle attività e nei progetti di ricerca			Non esiste e non è stata istituzionalizzata la figura del referente per la dimensione di genere nelle attività e nei progetti di ricerca
	2.4.C Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di ricerca svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalla normativa vigente	% Riduzione annua del gap tra PM uomini e donne		Si sottolinea che vi sia stata una riduzione %, ma dell'1%. Inoltre, riteniamo che la posizione di PM non sia un indicatore esaustivo rispetto alla progressione di carriera; va valutare se costruire l'indicatore sulla base dei progetti assegnati e del loro valore.

2.4 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, e gruppi di lavoro	2.4.D Formazione dei PM e valorizzazione nei progetti delle diverse sensibilità, attitudini e competenze.	% Riduzione annua del gap tra tra Autori di pubblicazioni uomini e donne		L'indicatore pare scollegato dall'obiettivo
	2.4.E Misure di valorizzazione e sostegno attività di cura e soft skills			L'indicatore pare scollegato dall'obiettivo
	2.4.F Divulgazione sul sito e in pubblicazioni annuali delle attività di ricerca condotte dalle ricercatrici della Fondazione	n° pubblicazioni sul sito del cima di un capitolo dell'activity report dedicato alle attività di ricerca condotte da donne		

AZIONI	STRUMENTI	INDICATORE	Steto realizzazione al MARZO 2025	COMMENTI GRUPPO GEP
3.1 Individuare criticità su violenze, molestie, discriminazioni o vessazioni di genere all'interno della Fondazione	3.1.A Questionario periodico	n° questionari periodici somministrati		E' stato fatto un questionario (con scs) inviato il 18 gennaio del 2023, ma poi nessun altro
	3.1.B Apertura di uno sportello dedicato, formato/specializzato per monitoraggio e sostegno psicologico			Non è mai stato aperto uno sportello
	3.1.C Coordinamento con il modello 231 e OdV	n° revisioni del modello 231		Il modello 231 e OdV sono stati modificati, ma non vi è alcun "coordinamento" con le attività del GEP
	3.1.D Vademecum sul linguaggio e comportamenti (anche in coord. Codice Etico)	n° di vademecum su linguaggio e comportamenti realizzati		
	3.1.E Pubblicazione sul sito del numero verde 1522 e di materiale informativo e documentale	n° aggiornamenti del sito web di Fondazione		
	3.1.F Realizzazione di seminari sul tema	n° seminari sulla violenza di genere organizzati/proposti		Non sono stati fatti dei seminari ma diverse attività sul tema, prevalentemente nel 2023
3.2 Individuare criticità da stress	3.2.A Questionario periodico.	Riduzione della classe di RISCHIO stress lavoro correlato		E' stato fatto un questionario (con scs) inviato il 18 gennaio del 2023, ma poi nessun altro
	3.2.B Gestione dell'informazione nel contesto di un Ufficio Personale "rinforzato"			L'indicatore non è chiaro. Cos'è la riduzione della classe di RISCHIO stress lavoro correlato?
	3.2.C Monitoraggio e sostegno.			
	3.2.D Rapporto periodico sulle criticità da stress lavoro correlato legate al genere			
	3.3.C Integrare la valutazione del rischio legato al genere nel DVR			Non è stata integrata la valutazione del rischio legato al genere nel DVR

3.3 Attivazione di misure di prevenzione con lo sguardo di genere (anche riguardanti la sicurezza sul lavoro)	3.3.D Seminari e progetti sulla medicina di genere	n° aggiornamenti DVR		Non sono stati fatti seminari e progetti sulla medicina di genere
	3.3.E Inserimento pacchetto prevenzione di genere nella polizza sanitaria			E' stato attivato il pacchetto "prevenzione"
3.4 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la armonizzazione tra gli impegni professionali e la vita privata	3.4.A Questionario periodico per la valutazione delle necessità specifiche.	n° questionari periodici somministrati		E' stato fatto un questionario (con scs) inviato il 18 gennaio del 2023, ma poi nessun altro
	3.4.B Formalizzare le regole per lo smart working ordinario	n° accordi aziendali sullo smart working realizzati		L'accordo è stato inserito nel regolamento del personale
	3.4.C Formazione dei RA per la adeguata gestione del personale d'ambito e supporto ai RA nel contesto di « Risorse Umane»	n° corsi di formazione RA realizzati		Realizzato percorso SCS
	3.4.D Creazione di un pacchetto informativo sulle misure di armonizzazione lavoro/vita privata previste per legge e da Fondazione CIMA	n° pacchetti informativi realizzati		Non è stato creato un pacchetto informativo sulle misure di armonizzazione lavoro/vita privata previste per legge e da Fondazione CIMA

AZIONI	STRUMENTI	INDICATORE	Stato realizzazione al MARZO 2025	COMMENTI GRUPPO GEP
4.1 Promuovere iniziative con stakeholder sul valore delle pari opportunità nel contesto dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica	4.1.A Iniziative pubbliche territoriali, con i partner e stakeholder.	n° eventi organizzati		Seminario "L'Acqua e Noi" alla Scuola di formazione "Prime Minister" di attivismo e politica per ragazze tra i 14 e i 19 anni. Partecipazione al convegno del progetto gEneSys, "Il progetto mira a contribuire alla costruzione di sistemi energetici più equi, giusti e inclusivi, con particolare attenzione alle disuguaglianze di genere."
	4.1.B Progetti, convegni e seminari sul tema anche rivolti al reskilling professionale delle lavoratrici su transizione ecologica, nuove tecnologie, gestione del rischio e adattamento al CC			
	4.1.C Attività di ricerca e servizi innovativi sul tema	n° progetti di ricerca avviati		Non sono state organizzate attività di ricerca e servizi innovativi sul tema, nè linee di programma (gli obiettivi sono stati inseriti nei programmi, però). Inoltre, non risulta soddisfatto l'indicatore, che potrebbe essere anche rivisto.
	4.1.D Linea di Programma, produzione scientifica e quantificazione del valore aggiunto delle pari opportunità.			
4.2 Favorire la piena ed effettiva partecipazione femminile e la parità di genere nel mondo della prot. civ., gestione del rischio e cambiamento climatico	4.2.A Ricognizione e valorizzazione delle attività femminili nei progetti esistenti.	n° report di ricognizione delle attività femminili nei progetti esistenti		In alcuni progetti (vd. Sudan) si è cercato di valorizzare la presenza di ricercatrici come local expert. Nel bando Vietnam si è inserita la clausola dell'equa rappresentanza di genere nei local expert che verranno reclutati. Nel progetto RETURN si è chiesto un'equa rappresentanza di genere nelle agende degli eventi pubblici. In UNDRR-AUC3 c'è un'attività dedicata a: "Enhance participation of High-level female decision makers and networks in use of the products and in the expansion of AMHEWAS.". Manca comunque il Report di queste esperienze, richiesto dall'indicatore.
	4.2.B Presenza femminile tra i Key Expert.	% presenza femminile tra i Key Expert		
4.3 Valorizzazione del modello Cima	4.3.A Convegni, seminari, progetti per la diffusione dei risultati ottenuti dal GEP Cima.	n° campagne di comunicazione realizzate		
	4.3.B Valutazione di un percorso di certificazioni sulla parità di genere			Alcune discussioni sul percorso di certificazione sulla parità di genere sono state svolte, ma non una vera valutazione da parte della Dirigenza della Fondazione
	4.3.C Campagna di comunicazione ad hoc			

AZIONI	STRUMENTI	INDICATORE	Steto realizzazione al MARZO 2025	COMMENTI GRUPPO GEP
Coordinamento tra le politiche di genere e le attività di Fondazione CIMA	5.1.A Costituzione di un Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere (GdL GEP)	n° riunioni osservatorio		Esiste solo un gruppo di lavoro informale. Necessaria la costituzione formale
Sensibilizzazione personale del	5.2.A Programmazione di seminari, eventi speciali e incontri partecipati	n° eventi organizzati		Esistono singoli eventi, ma non una vera programmazione
	5.2.B Revisione del "Codice Etico" e del modello 231 della Fondazione			Nel CDA del 17 dicembre 2024 è stato approvato interamente il Modello 231 della Fondazione, ma le revisioni fatte ma non riguardano le questioni di genere e l'indicatore non corrisponde all'azione.
	5.2.C Modello comunicativo (vademecum/decalogo/tool kit/newsletter, storytelling...)	n° vademecum comunicativi realizzati		Strumento considerato raggiunto, ma il Vademecum Linguaggio inclusivo è già stato utilizzato per l'adempimento dello Strumento 3.1.D
Sensibilizzazione partners e clienti	5.3.A Comunicazione ad hoc	n° partner/clienti/fornitori sensibilizzati		Prresente in alcuni bandi, ma rimangono ancora iniziative puntuali e non sistemiche
	5.3.B Clausole nei contratti e negli accordi			
	5.3.C Iniziative in partenariato			Organizzazione Leadhers con UNIGE, coinvolgendo anche Comune
Valorizzazione dei risultati	5.4.A Verifiche sulle misure del cambiamento e di superamento delle criticità (Monitoraggio) e redazione di un rapporto periodico	n° rapporti di monitoraggio realizzati		Il monitoraggio è costante, ma non è presente un report
	5.4.B Comunicazione istituzionale	n° aggiornamenti pagina dedicata e su sito web e profili social		Nel 2022 news "Donne e Scienza" e "We run for women"; nel 2023 news "Leadhers". Servirebbe almeno altre news per 2023-4.
	5.5.A Obbligo di crediti formativi per le posizioni di responsabilità.	n° di regolamenti sull'obbligo di crediti formativi realizzati		Nessun regolamento sull'obbligo di crediti formativi realizzati

Formazione continua	5.5.B Sviluppo di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere	n° partecipanti alla formazione sulla parità di genere		Non sono stati sviluppati moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere
	5.5.C Sviluppo di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale	n° UOMINI partecipanti alla formazione sulla parità di genere		Non sono stati sviluppati moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale
	5.5.D Definizione di misure premiali per favorire la partecipazione ad iniziative sul tema			Non sono state definite misure premiali per favorire la partecipazione ad iniziative sul tema
	5.5.E Introduzione di misure premiali per la partecipazione alla formazione sulle tematiche di genere	n° di regolamenti sulle misure premiali realizzati		Non sono state introdotte misure premiali per la partecipazione alla formazione sulle tematiche di genere