



GENDER EQUALITY PLAN

ADDENDUM ANNO 2024



AGGIORNAMENTO DATI AL 31/12/2023

GRUPPO DI LAVORO GEP

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
1.1 PREMESSA	3
1.2 PERSONALE DI CNAO	3
1.3 STADI DI SVILUPPO DEL GEP	5
2. VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE AGGIORNATA IN CNAO	6
2.1 DISTRIBUZIONE OCCUPAZIONALE PER GENERE	7
2.2 DIPARTIMENTO TECNICO	9
2.3 DIPARTIMENTO RICERCA E SPERIMENTAZIONE	11
2.4 DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	12
2.5 DIPARTIMENTO CLINICO	14
2.6 SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	16
2.7 BOARD, TOP E MIDDLE MANAGEMENT	18
2.8 TRATTAMENTO SALARIALE E PROGRESSIONE DI CARRIERA	20
2.9 BACKGROUND FORMATIVO	26
2.10 SELEZIONE E ASSUNZIONE	28
2.11 DIMISSIONI	30
2.12 STRUMENTI DI WORK-LIFE BALANCE	33
2.13 FORMAZIONE INTERNA	40
3. PIANO DI AZIONI POSITIVE	43
3.1 AZIONI POSITIVE SVOLTE NELL'ANNO 2023	44
3.2 AZIONI POSITIVE SVOLTE NELL'ANNO 2024	45

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Il *Gender Equality Plan* (di seguito anche “GEP”) è un piano strategico volto a promuovere le pari opportunità e l’inclusione di genere nelle organizzazioni. Si tratta di un documento dalla natura dinamica che prende le mosse da un *assessment* sul livello di inclusività di genere all’interno dell’organizzazione e che, attingendo da dati e indicatori esistenti, restituisce un’analisi dei risultati ottenuti e si conclude con la definizione di misure e interventi di sviluppo da porre in essere in una *timeline* definita.

L’obiettivo che si prefigge è di rilevare e colmare eventuali divari di genere nell’ambiente occupazionale, contribuire al superamento degli stereotipi e *gender bias*, anche se inconsapevoli, promuovere l’equilibrio di genere a livello contrattuale, retributivo, di carriera, formativo e favorire pertanto il benessere individuale e collettivo dei lavoratori.

Il primo *Gender Equality Plan* di CNAO è stato promosso dalla Presidenza e dalla Direzione Generale ed ufficialmente approvato dal Consiglio di Indirizzo lo scorso 18 ottobre 2023 e successivamente pubblicato il 27 febbraio 2024.

Il GEP ha validità triennale e necessita di una revisione annuale dei dati¹, pertanto il presente documento “*Addendum 2024 GEP*” (di seguito anche “*Addendum*”), ha lo scopo di rendere note le variazioni intercorse in CNAO nel corso del 2023 in merito al livello di inclusività di genere.

1.2 PERSONALE DI CNAO

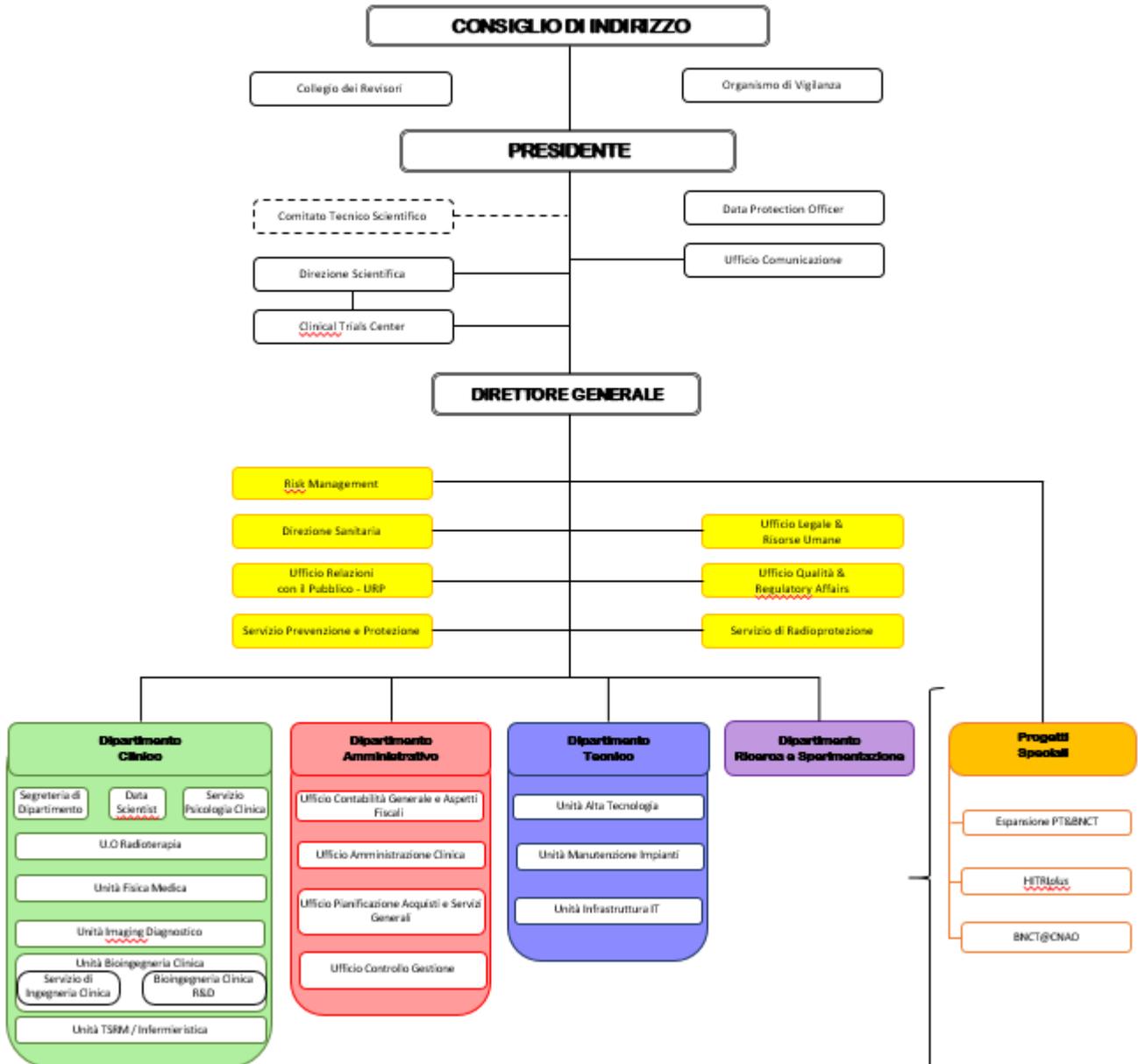
Nel presente documento saranno paragonati i dati oggetto del primo GEP, aggiornati al 31/12/2022, con i nuovi dati rinnovati ad un anno di distanza. La composizione del personale di CNAO nel 2023 è aumentata; infatti, CNAO risulta composto al 31/12/2023 da:

- n. 166 dipendenti (nel 2022 erano n. 153);
- n. 15 risorse inquadrare come personale collaboratore co.co.co e partita IVA (nel 2022 erano n. 14).

¹ Obbligo derivante dalla Linea Guida ufficiale pubblicata dalla Commissione Europea: “*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*” – pag. 23

Le risorse sono ripartite come sotto indicato nell'organigramma funzionale aggiornato al novembre 2023.

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE



1.3 STADI DI SVILUPPO DEL GEP

Nel GEP erano state indicate le quattro fasi fondamentali del documento:

- 1) definizione: analisi e valutazione della situazione attuale dell'equilibrio di genere in seno all'organizzazione, mediante raccolta di dati disaggregati per genere;
- 2) pianificazione: predisposizione del Piano, con particolare attenzione alle aree in cui il *Gender Gap* è risultato più evidente, a seguito della fase di auditing iniziale. Questa fase prevede che vengano impostati obiettivi e destinatari delle azioni positive ritenute necessarie;
- 3) attuazione: realizzazione delle azioni positive individuate nella fase precedente, auspicabilmente con un approccio partecipativo che coinvolga in modo attivo tutto il personale;
- 4) controllo: monitoraggio dei progressi in una *timeline* definita e valutazione sull'attuazione del Piano. Una revisione continua dei risultati permette di ottenere feedback costanti, consentendo così di regolare l'andamento del Piano, lasciando spazio a miglioramenti ed interventi *in itinere*.

Il GEP aveva visto in particolare la trattazione delle prime due fasi, quella della definizione e la successiva pianificazione.

Nel presente Addendum sarà invece dato rilievo alle ultime due fasi, quelle di attuazione e controllo, che necessariamente non potevano essere ancora trattate nel GEP, in quanto si riferivano alle azioni da porre in essere dopo la pubblicazione del GEP stesso.

2. VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE AGGIORNATA IN CNAO

La fase di monitoraggio dell'andamento dell'inclusività di genere all'interno di CNAO è stata svolta mediante la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere, aggiornati al 31/12/2023. Nella sottostante Tabella 1 i suddetti dati vengono distinti per categorie, con indicazione dei relativi riferimenti temporali e grafici associati. Nei capitoli successivi saranno analizzati i risultati della comparazione dei dati rispetto agli anni precedenti. Per "personale complessivo" si intende sia il personale con contratto a tempo indeterminato che il personale con contratto a tempo determinato. Nella categoria del "personale con Funzione Manageriale" si includono le figure aziendali dei Responsabili e Referenti (Top e Middle Management), *Deputy* e *Project Manager* (PM).

DATI RACCOLTI	ANNO	RIFERIMENTO GRAFICI
Personale		
Personale complessivo	2011 – 2023	Figura 1
Personale nei distinti Dipartimenti	2022 – 2023	Figura 2-3-4-5-6-7
Personale con Funzioni Manageriali	2012 – 2023	Figura 8-9
Board	2020 – 2023	Figura 10
Premi <i>una tantum</i> e Passaggi di Categoria Contrattuale	2018 – 2023	Figura 11-12-13-14-15-16
Titoli di Studio	2022 – 2023	Figura 17
Selezione e Assunzioni	2021 – 2023	Figura 18-19
Dimissioni	2012 – 2023	Figura 20-21
Strumenti Work-Life Balance		
Congedo Parentale	2020 – 2023	Figura 22-24
Permessi e Congedi Straordinari Legge 104	2020 – 2023	Figura 23-24
Smart Working	2020 – 2023	Figura 25-26-27
Formazione interna		
Ore Formazione <i>Pro Capite</i>	2020 – 2023	Figura 28
Ore Formazione <i>Pro Capite</i> distinte per inquadramento contrattuale	2020 – 2023	Figura 29
Ore Formazione <i>Pro Capite</i> distinte per dipartimento	2020 – 2023	Figura 30

Tabella 1 Tipologia di dati raccolti e periodo di riferimento - database al 31.12.2023

2.1 DISTRIBUZIONE OCCUPAZIONALE PER GENERE

2.1.1 ANALISI DI CONTESTO

Restano valide le analisi sul contesto generale già sviluppate all'interno del GEP, che pertanto qui richiamiamo *in toto*.

2.1.2 ANALISI DELLA DISTRIBUZIONE OCCUPAZIONALE IN CNAO

Del tutto in linea con le caratteristiche tipiche del settore sanitario-assistenziale (già trattate nel GEP a cui si fa rimando), il personale impiegato in Fondazione CNAO è composto da una popolazione complessiva (personale dipendente) di 166 unità, di cui 74 sono uomini e 92 sono donne (Figura 1). In particolare il Dipartimento Clinico vede la presenza di 30 uomini e 56 donne.

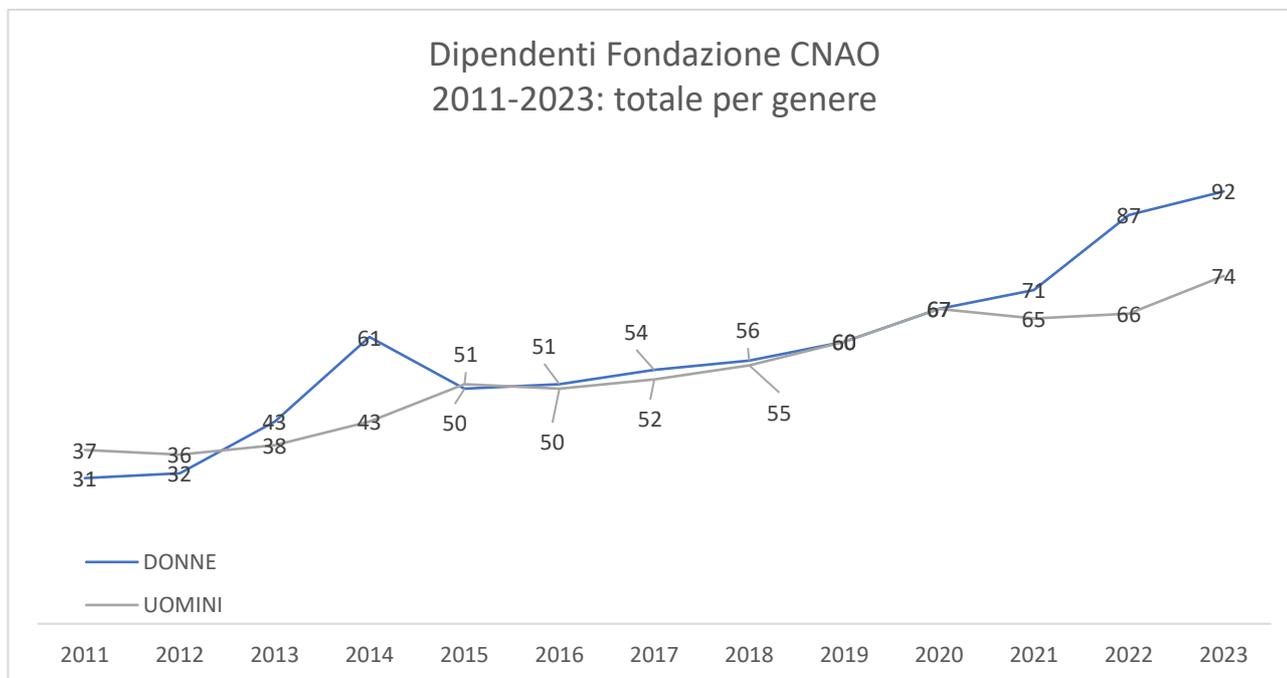


Figura 1 Andamento negli anni (2011-2023) del bilancio di genere per personale con contratto dipendente CNAO

Sin dalla sua istituzione, Fondazione CNAO si è mostrata naturalmente sensibile sia alla presenza femminile in azienda sia all'integrazione attiva delle donne nei processi decisionali dell'organizzazione. Già nel 2011, il personale dipendente femminile costituiva il 46% del personale assunto. Negli anni successivi il trend relativo alla presenza delle donne è sempre stato in graduale crescita, sino a toccare punte del 59% (anno 2014), oscillando negli anni 2016-2020 attorno al 50% e rappresentando oggi il 57%. Il significativo aumento di personale femminile all'interno del Centro registrato negli anni 2021-2022 è

riconducibile alla crescita dell'attività clinica che ha portato ad un accrescimento delle professioni mediche radioterapiche ad appannaggio prevalentemente femminile². Resta confermato questo andamento anche nell'anno 2023.

I dati sul personale impiegato in Fondazione CNAO sono stati considerati, oltre che a livello generale come visto sopra, anche con riferimento ad ognuno dei quattro Dipartimenti presenti in struttura – Clinico, Tecnico, Ricerca & Sperimentazione e Amministrativo – nonché ai Servizi in *staff* alla Direzione Generale. E' stato considerato sia il personale dipendente che quello in forza tramite diverso tipo di collaborazione (contratto co.co.co e consulenti in partiva IVA).

Come rilevato sopra, esaminando i dati occupazionali nel loro complesso, continua ad osservarsi un soddisfacente equilibrio di genere: 55% donne e 45% uomini (Figura 1). Tuttavia, l'analisi aggiornata al 2023 per singolo Dipartimento continua ad offrire uno scenario diversificato (Figura 2): i Dipartimenti Tecnico e Ricerca & Sperimentazione restano caratterizzati da una prevalenza di personale maschile mentre, nei Dipartimenti Amministrativo, Clinico e nei Servizi, la maggioranza del personale permane di genere femminile.

² Si vedano a questo proposito lo Studio ANAAO GIOVANI "Concorso Scuole di Specializzazione AA 2017/2018: le scelte delle donne. Analisi comparativa per genere" (<https://www.quotidianosanita.it/allegati/allegato7152015.pdf>) e il Rapporto del Ministero della Salute ed. agosto 2022 "Le donne nel Servizio Sanitario Nazionale – Anno 2020" alla tabella *Dirigenti medici donne per specialità, tipo di rapporto di lavoro - Anno 2021 (dati al 31/12/2020)*, pag. 20 - https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3273_0_alleg.pdf

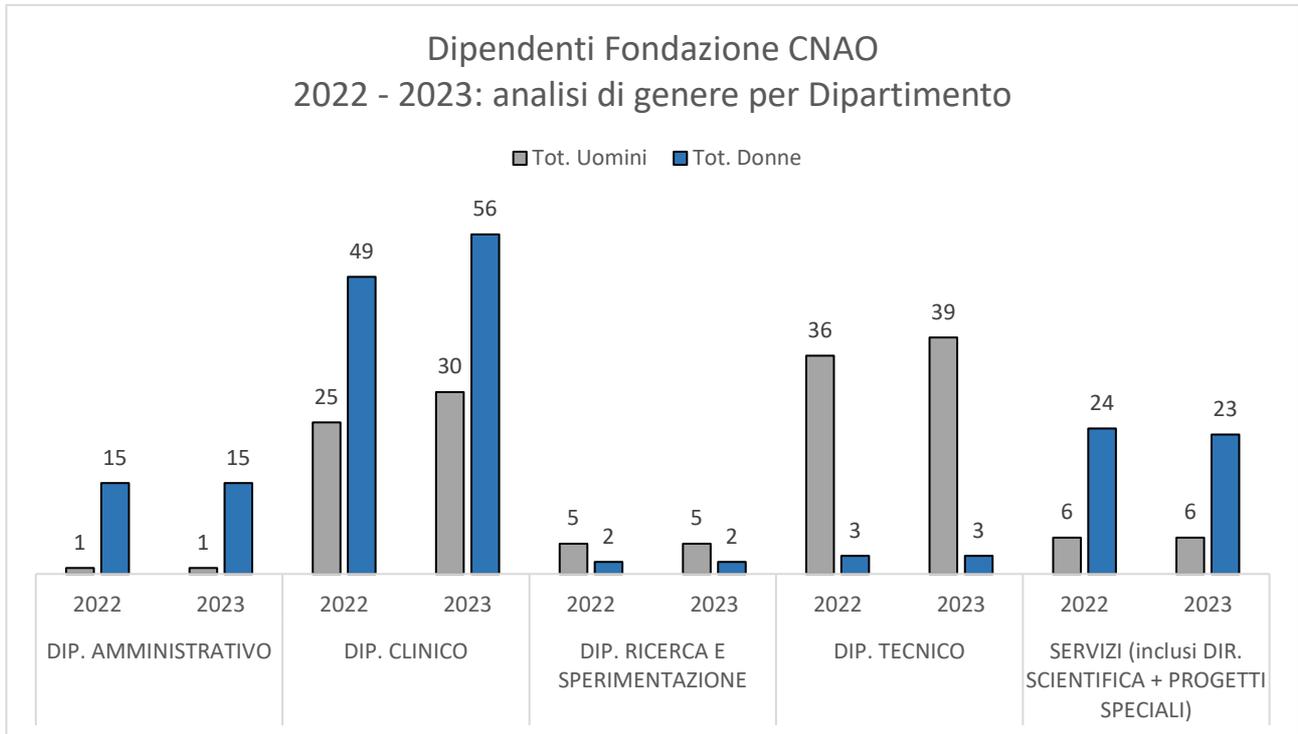


Figura 2 Distribuzione del personale nei Dipartimenti di CNAO negli anni 2022-23

Nei paragrafi che seguono saranno analizzate le situazioni aggiornate dei singoli Dipartimenti.

E' importante specificare che i dati verificati al 31/12/2023 non hanno ancora subito l'influenza della maggior parte delle azioni positive previste dal GEP e sono quindi da considerarsi una naturale evoluzione della situazione di CNAO.

Questo perché le azioni positive previste nel GEP prevedono un'attuazione progressiva che si concluderà entro il 2026, pertanto i dati risalenti al 2023 non possono ancora dare un riscontro sulle conseguenze di questi input.

2.2 DIPARTIMENTO TECNICO

Il Dipartimento Tecnico al 31/12/2022 era composto da 36 figure maschili e 3 femminili, su un totale di 39 risorse, rispettivamente il 92% e l'8%.

Al 31/12/2023 risulta composto da 39 uomini e 3 donne, su un totale di 42 risorse, dunque

rispettivamente il 93% e il 7%.

Vi è stato un aumento di personale ed un conseguente leggero incremento anche nel divario di genere a favore della popolazione maschile (Figura 3a/3b).

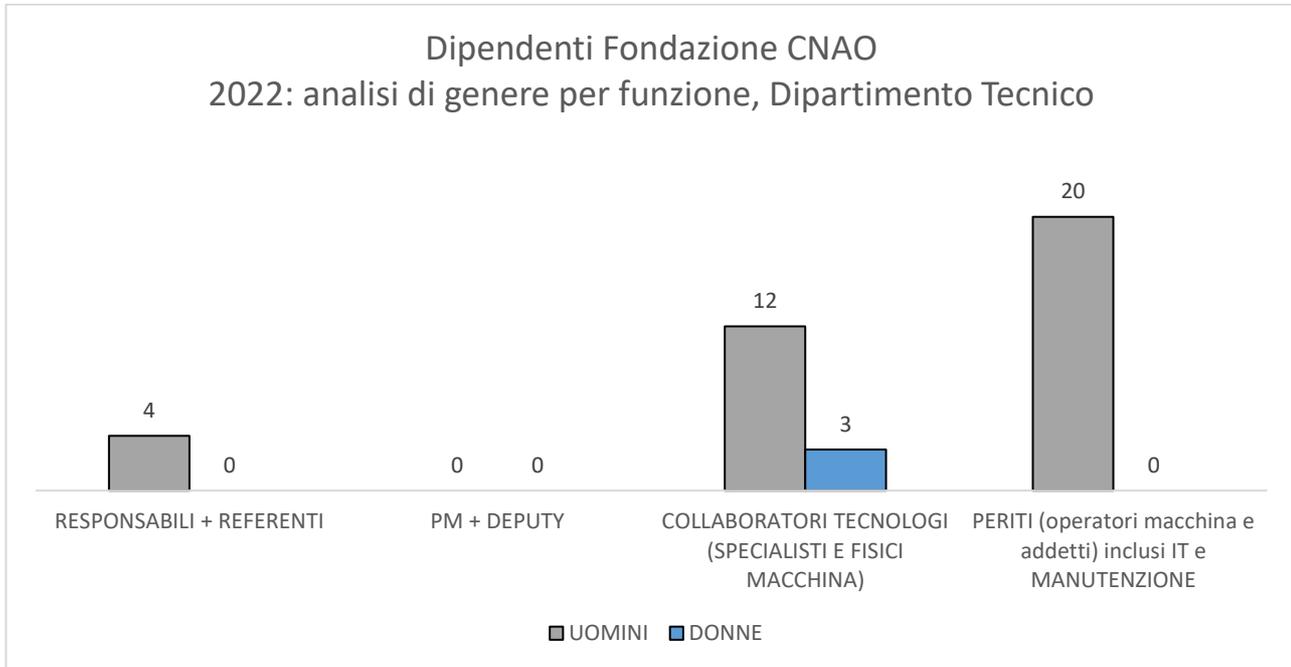


Figura 3a Distribuzione del personale nel Dipartimento Tecnico nell'anno 2022

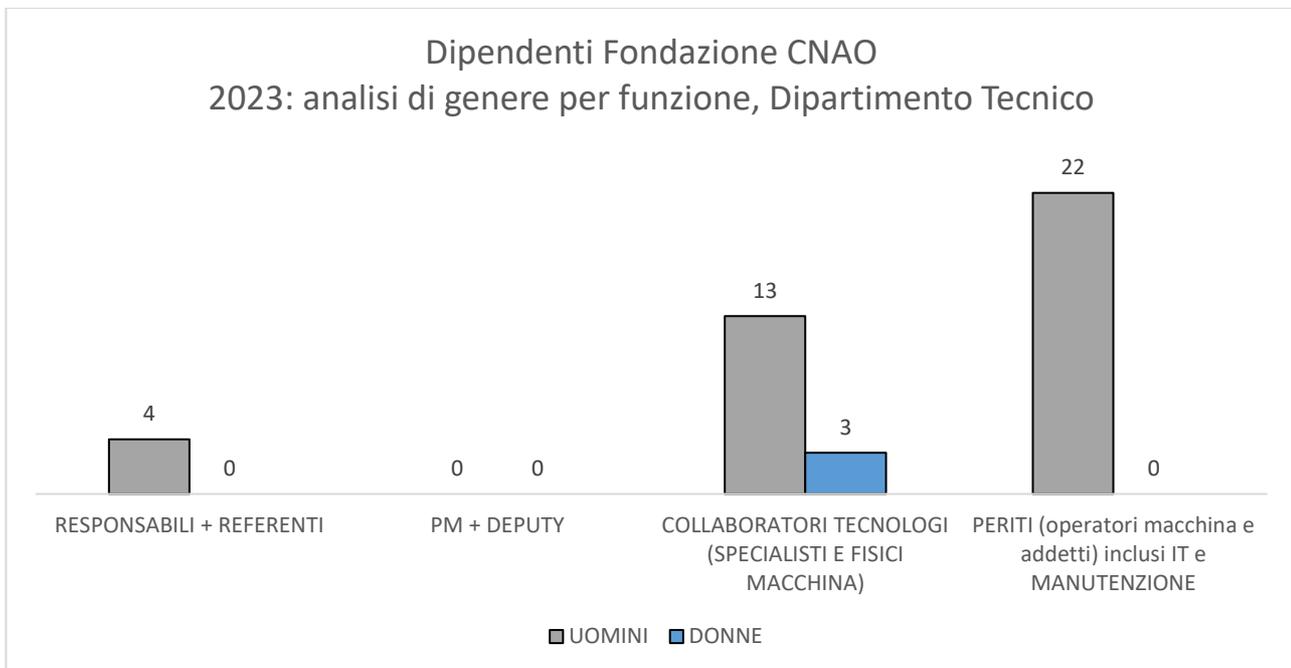


Figura 3b Distribuzione del personale nel Dipartimento Tecnico nell'anno 2023

Restano valide le considerazioni effettuate a tal proposito nel GEP, a cui si rimanda *in toto*.

Analizzando nel dettaglio le posizioni professionali ricoperte dal personale nel Dipartimento Tecnico riportate sopra (Figura 3a/3b) si può constatare la permanenza del divario di genere che interessa trasversalmente tutte le funzioni:

- le quattro posizioni di responsabilità (Responsabile del Dipartimento e Referenti delle Unità) restano ricoperte da uomini, come nel 2022;
- la categoria dei Collaboratori Tecnologi registra un aumento di un uomo nel 2023, permane dunque la preponderanza maschile con 13 uomini e 3 donne;
- i Periti sono tutti uomini e sono aumentati da 20 nel 2022 a 22 nel 2023.

2.3 DIPARTIMENTO RICERCA E SPERIMENTAZIONE

Il Dipartimento Ricerca e Sperimentazione non ha visto mutamenti nel suo organico e quindi resta composto da 5 figure maschili e 2 femminili. Resta confermata la maggiore presenza di personale maschile nella categoria dei collaboratori che non ricoprono funzioni manageriali (Figura 4a/4b). Nelle posizioni di responsabilità invece la situazione resta equilibrata, essendo presente un uomo nel ruolo di Responsabile del Dipartimento ed una donna nel ruolo di *Project Manager*.

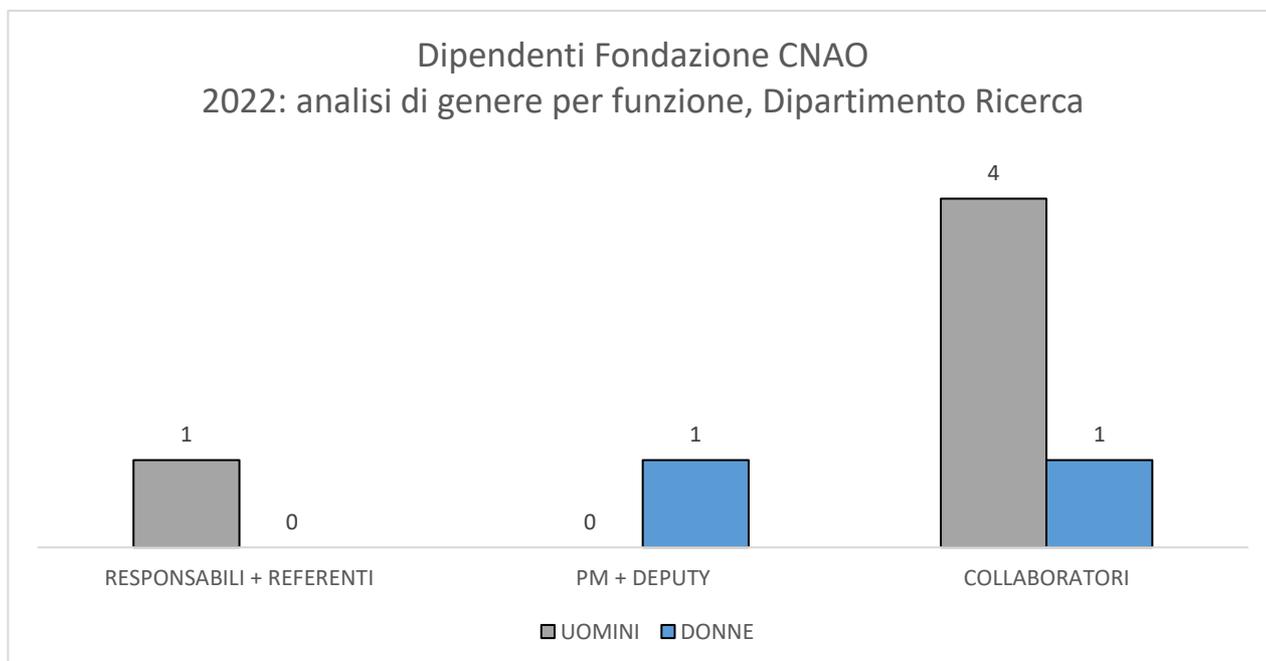


Figura 4a Distribuzione del personale nel Dipartimento Ricerca e Sperimentazione nell'anno 2022

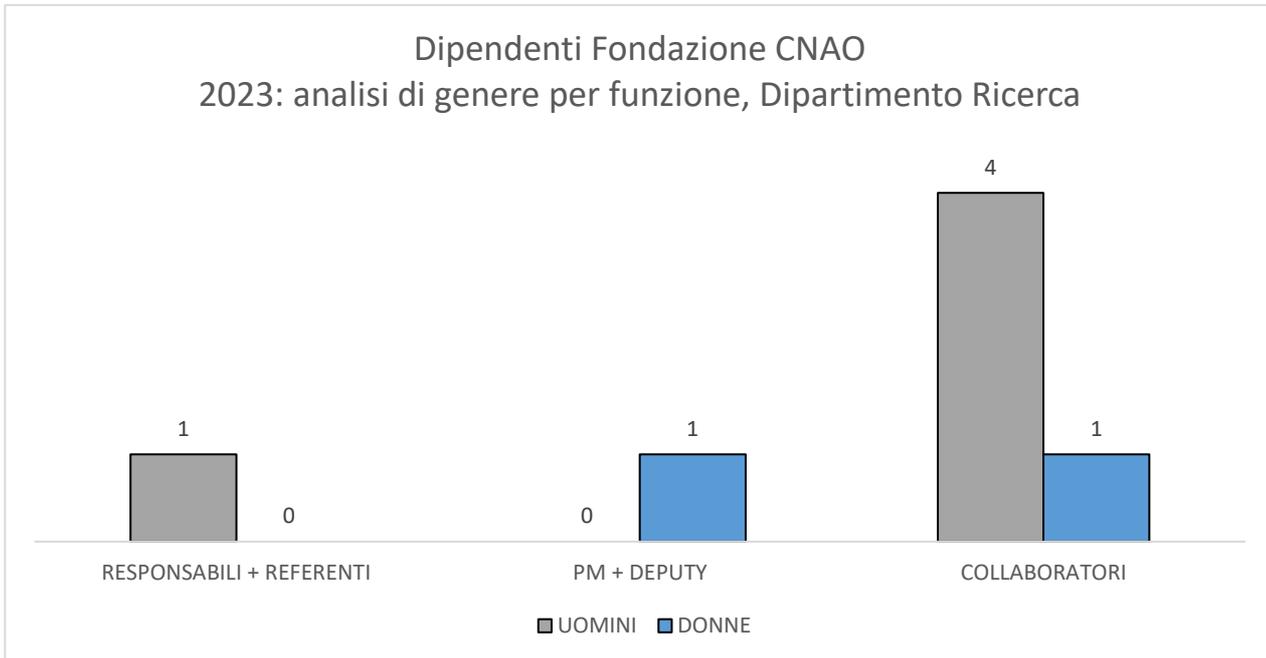


Figura 4b Distribuzione del personale nel Dipartimento Ricerca e Sperimentazione nell'anno 2023

Per la lettura dei dati si rimanda a quanto già emerso in riferimento al Dipartimento Tecnico, in quanto i componenti del Dipartimento Ricerca e Sperimentazione provengono dai medesimi percorsi di studio afferenti le facoltà STEM e la prevalenza di genere maschile nel settore rispecchia la distribuzione di genere nell'accesso agli studi.

2.4 DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO

Il Dipartimento Amministrativo resta, come nel 2022, composto da un unico uomo rispetto a 15 donne, su un totale di 16 risorse. In questo caso il divario di genere rimane molto marcato, sia per quanto riguarda le posizioni apicali, sia per la categoria dei Collaboratori.

Analizzando il dettaglio delle posizioni del personale nel Dipartimento Amministrativo si evince infatti che le posizioni di responsabilità sono ricoperte *in toto* da donne e anche la categoria dei Collaboratori vede in ogni caso un disallineamento in evidente favore del personale femminile (Figura 5a/5b).

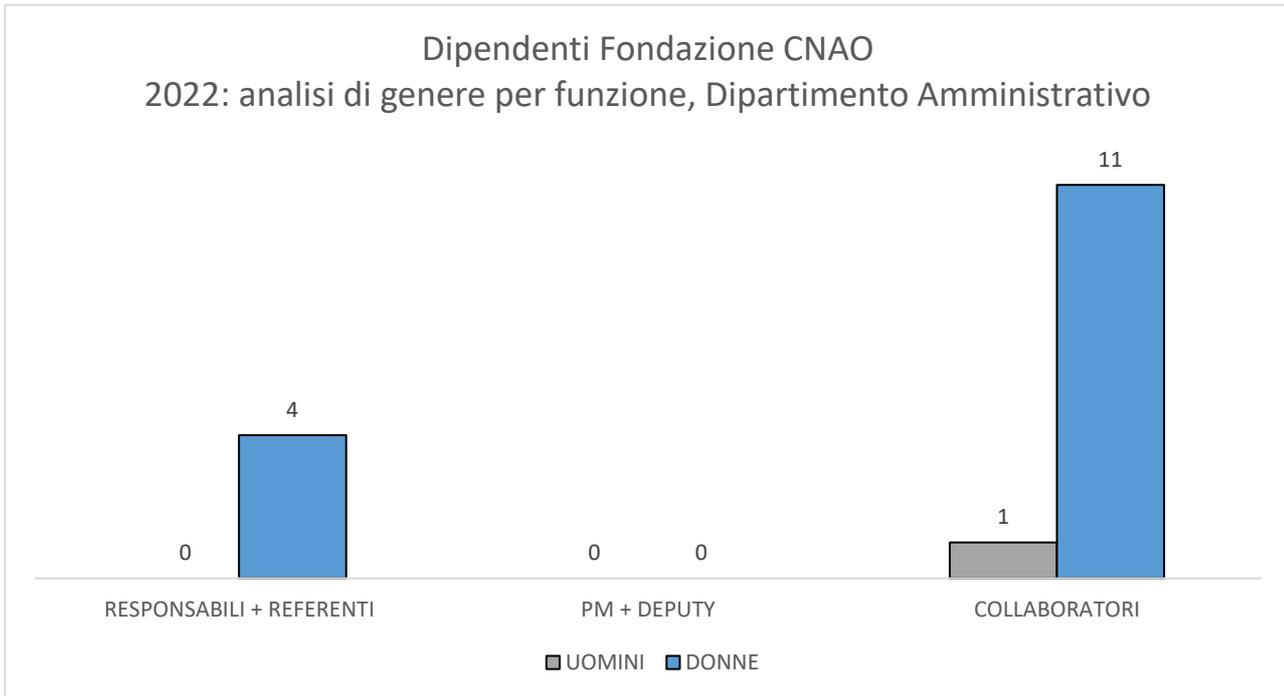


Figura 5a Distribuzione del personale nel Dipartimento Amministrativo nell'anno 2022

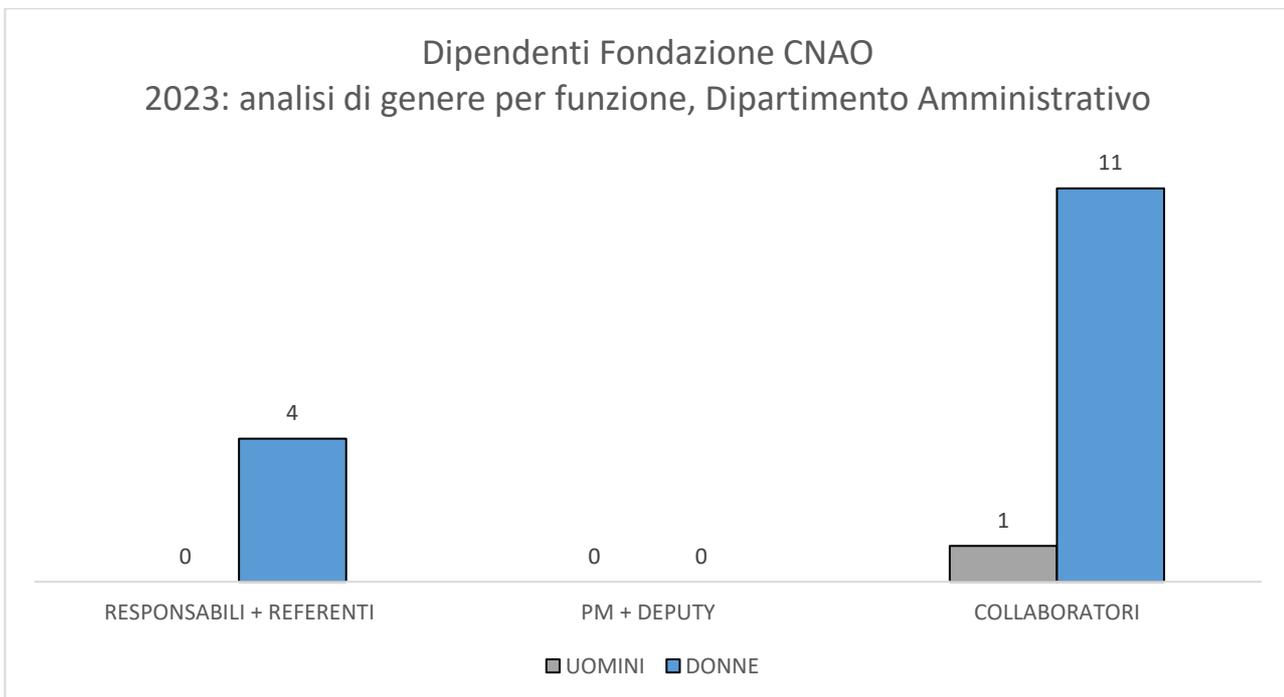


Figura 5b Distribuzione del personale nel Dipartimento Amministrativo nell'anno 2023

Il trend risulta in linea con quanto emerso dal Rapporto “Le donne nel servizio sanitario nazionale.

Anno 2020” pubblicato dal Ministero della Salute nell’agosto del 2022, da cui emerge che il personale amministrativo all’interno del SSN è composto per la maggior parte da donne pari al 72,5% del totale.

In Lombardia addirittura il dato si polarizza ancora di più e le donne in ruoli amministrativi raggiungono la soglia dell’81,5% del totale.

2.5 DIPARTIMENTO CLINICO

Il Dipartimento Clinico era composto nel 2022 da 25 figure maschili e 49 femminili, su un totale di 74 risorse: il 34% uomini ed il 66% donne.

Nel 2023 vi è stato un significativo aumento del personale ambosessi, arrivando a 30 uomini e 56 donne, su un totale di 86 risorse: la percentuale del divario di genere rimane quasi invariata rispetto all’anno precedente, attestandosi al 35% per gli uomini e 65% per le donne.

I dati risultano in linea con le considerazioni già fatte nel GEP: la prevalenza del personale femminile nelle occupazioni del settore clinico-assistenziale si verifica in CNAO così come nelle restanti realtà sanitarie italiane.

Analizzando il dettaglio delle posizioni del personale nel Dipartimento Clinico resta, come nel 2022, una presenza ben bilanciata nelle posizioni di responsabilità: sono presenti 4 risorse maschili in ruoli di Referenti e *Project Manager/Deputy* e 4 risorse femminili nei ruoli di Responsabile e *Project Manager/Deputy* (Figura 6a/6b).

Resta un buon equilibrio di genere nelle Unità Bioingegneria e Fisica Medica, mentre si riconferma il divario, già significativamente pronunciato nel 2022, in favore del personale femminile nelle Unità di *staff* Direzione Clinica, Tecnici Sanitari di Radiologia Medica, Infermieri e Medici. Mentre per le categorie dei TSRM e Infermieri, CNAO è allineata ai trend nazionali e internazionali che vedono maggiormente le donne ricoprire tali professioni, per quanto concerne la categoria dei Medici, CNAO si attesta in netta controtendenza. Rispetto al panorama complessivo del Sistema che vede una prevalenza di uomini - medico, in CNAO su uno *staff* complessivo di 17 medici, 12 erano donne, nel 2022, e si riconferma il dato in aumento nel 2023, con un numero complessivo di medici pari a 22, di cui 16 donne.

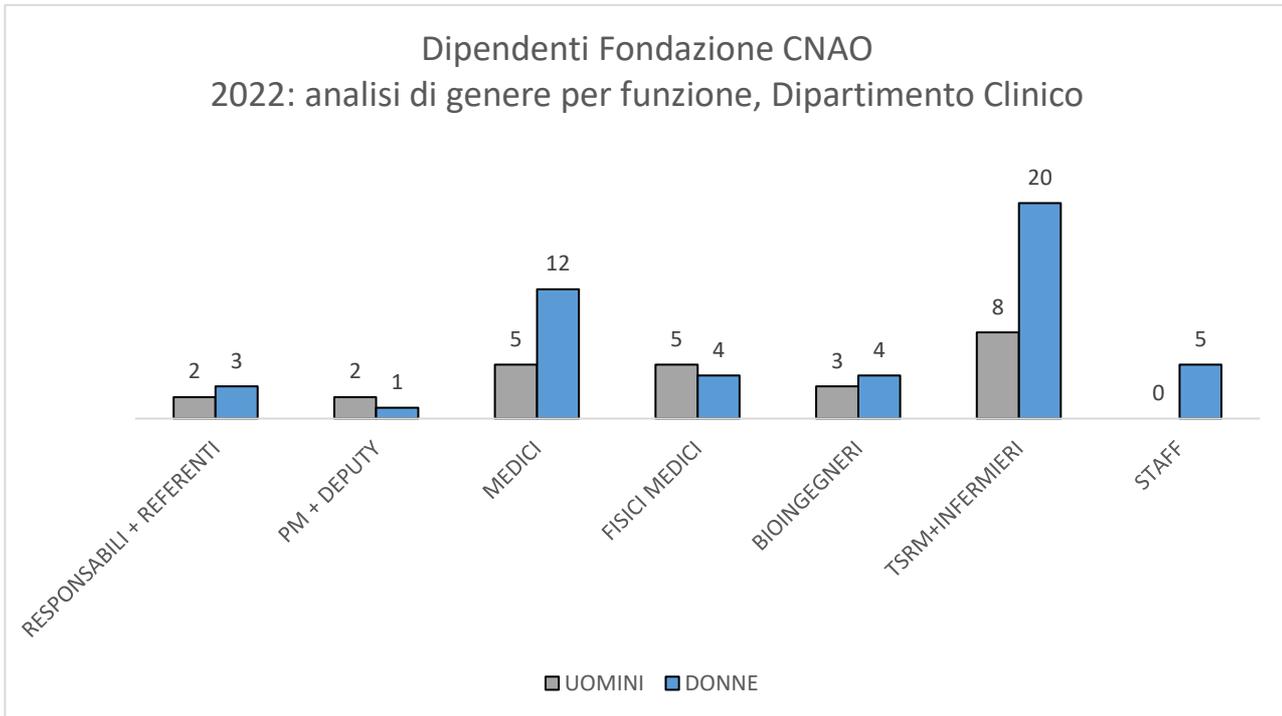


Figura 6a Distribuzione del personale nel Dipartimento Clinico nell'anno 2022

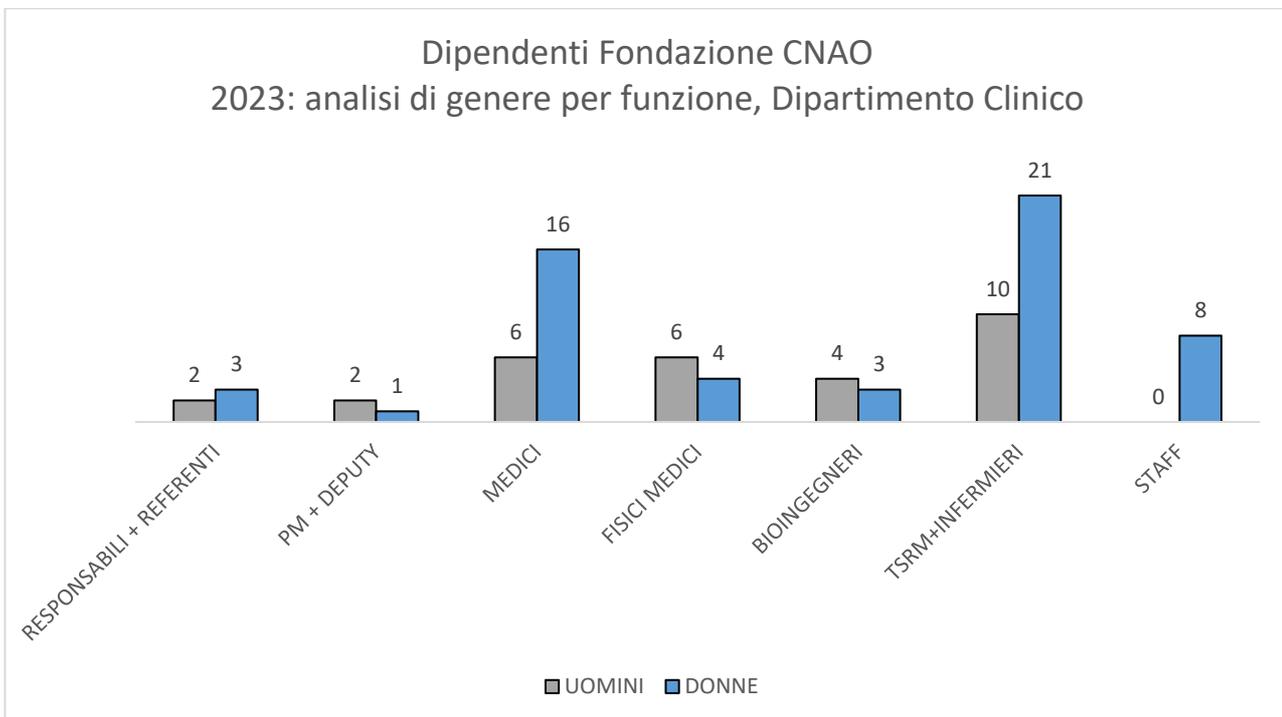


Figura 6b Distribuzione del personale nel Dipartimento Clinico nell'anno 2023

2.6 SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE

I Servizi in *staff* alla Direzione Generale (*Risk Management*, Direzione Sanitaria, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio Legale & Risorse Umane, Ufficio Qualità & *Regulatory Affairs*, Servizio di Radioprotezione) erano composti nel 2022 da 6 figure maschili e 24 femminili, su un totale di 30 risorse, ossia il 20% di personale maschile e l'80% femminile; nel 2023 i dati si riconfermano quasi totalmente invariati: 6 uomini e 23 donne.

Si specifica che, in questa analisi, tra i Servizi sono stati annoverati anche la Direzione Scientifica, il *Clinical Trials Center* e i Progetti Speciali (Espansione PT& BNCT, HITRIplus, BNCT@CNAO). In questo caso si riconferma il disallineamento di genere a favore del personale femminile, similmente a quanto già osservato nei Dipartimenti Amministrativo e Clinico.

Il dettaglio delle posizioni del personale nei Servizi riportate conferma la permanenza di un certo disequilibrio nelle posizioni di responsabilità: è presente una sola risorsa maschile che ricopre il ruolo di Responsabile, mentre le restanti 11 posizioni (Responsabili, Referenti, *Project Manager*, *Risk Manager*, *Construction Manager*) sono ricoperte da personale femminile (Figura 7a/7b). Il divario di genere diminuisce però nella categoria dei Collaboratori, che vedeva nel 2022 5 uomini e 13 donne in forza e che nel 2023 si attesta a 5 uomini e 12 donne.

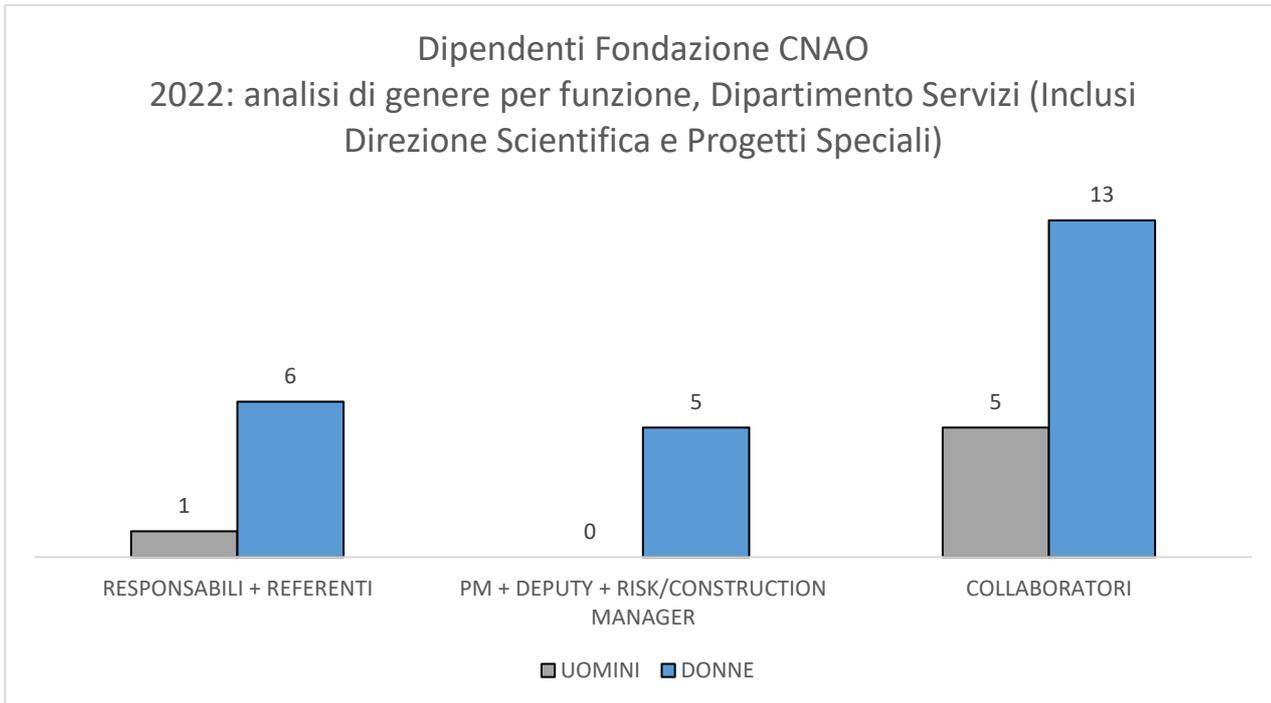


Figura 7a Distribuzione del personale nel Dipartimento dei Servizi, inclusi Direzione Scientifica e Progetti Speciali, nell'anno 2022

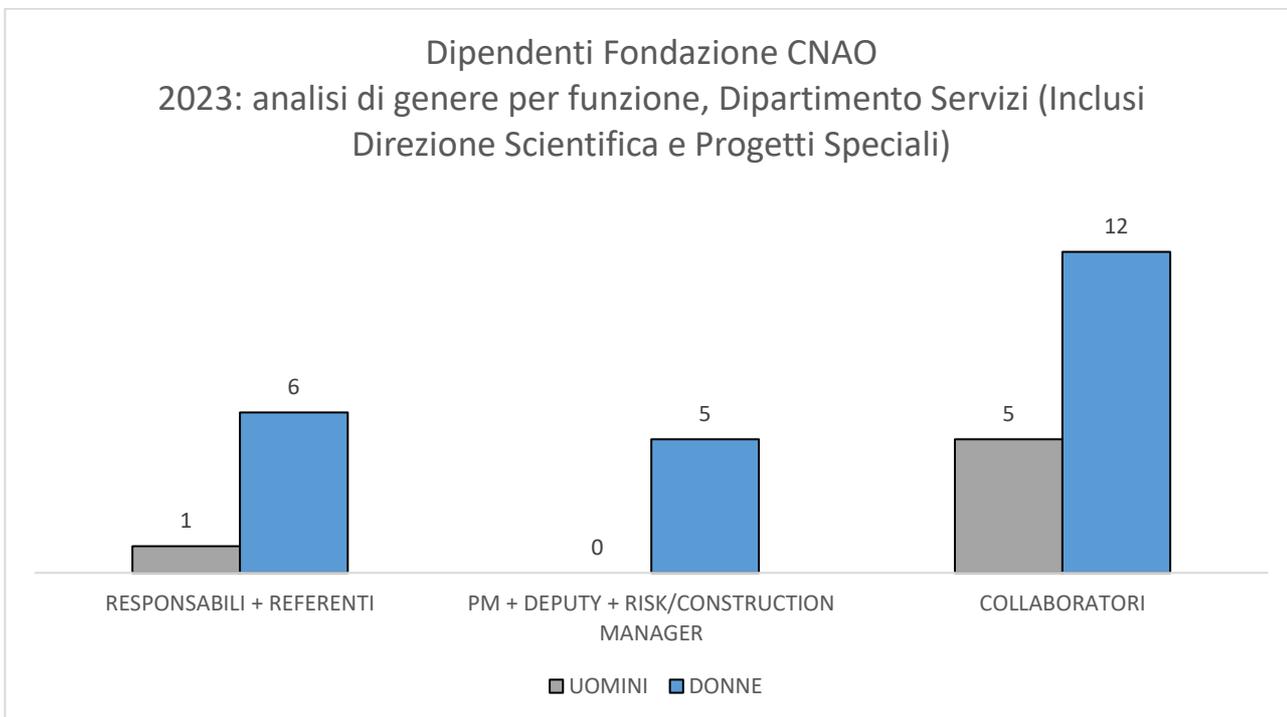


Figura 7b Distribuzione del personale nel Dipartimento dei Servizi, inclusi Direzione Scientifica e Progetti Speciali, nell'anno 2023

2.7 BOARD, TOP E MIDDLE MANAGEMENT

L'analisi è stata infine completata valutando la presenza di genere all'interno dei *Board* (Consiglio di Indirizzo, Collegio dei Revisori e Organismo di Vigilanza) e del *Top e Middle Management*. Con riferimento a queste ultime due categorie apicali, i risultati dell'analisi restituivano già nel 2022 una distribuzione di genere ben equilibrata frutto di scelte basate sulla competenza richiesta dalle peculiarità tecnico-scientifiche del Centro. Nel 2023 i dati restano invariati e dunque si riconferma quanto già analizzato nel GEP.

Il grafico sottostante mostra la presenza femminile nel *Management* di CNAO a partire dai primi anni di attività (Figura 8).

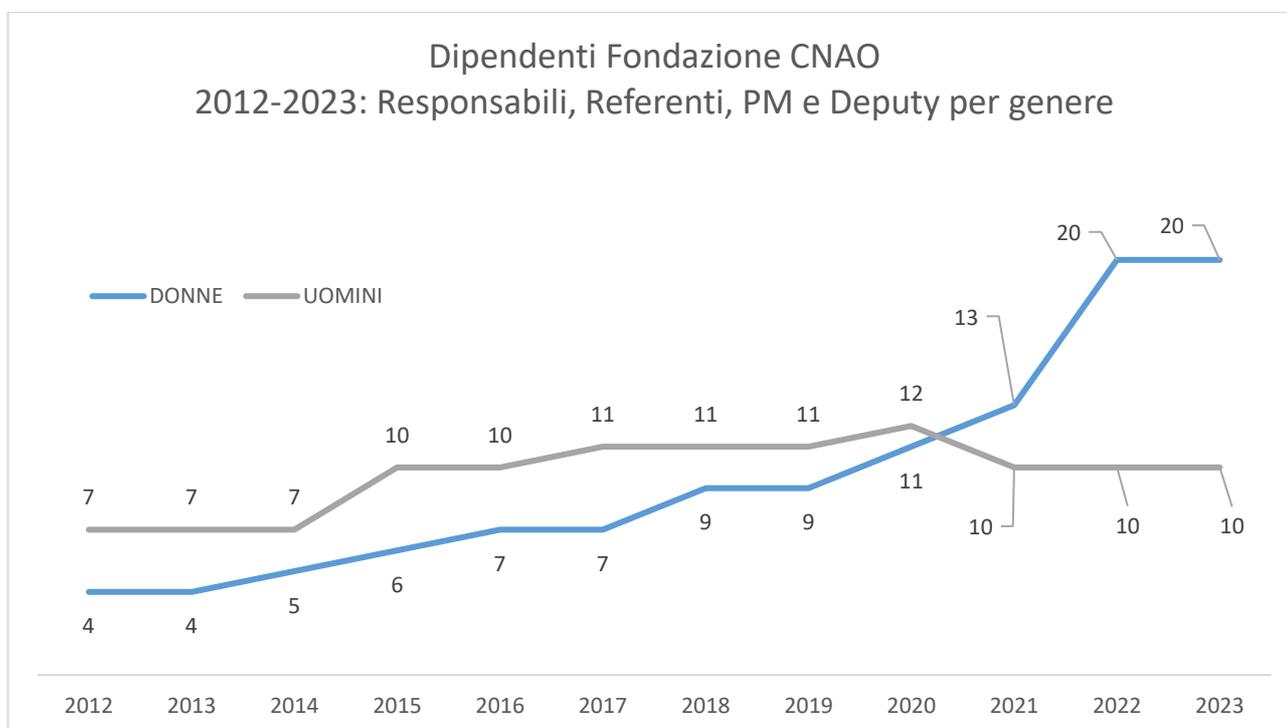


Figura 8 Andamento negli anni (2012-2023) del personale con Ruolo Manageriale in CNAO

Si richiamando qui tutte le considerazioni già esplicitate in precedenza nel GEP.

Nella realtà di CNAO si ha un felice superamento del fenomeno *“Glass Ceiling”* ed infatti i ruoli manageriali vengono ripartiti senza preclusioni tra personale maschile e femminile, come abbiamo visto sopra. Sotto (Figura 9) vengono analizzate più in dettaglio le posizioni manageriali che restano invariate

nel 2022 e nel 2023. Il primo *cluster* è composto dalle figure di *management* più alte in struttura, ossia la Direzione Generale e i Responsabili dei Dipartimenti/Servizi, e vede al 31/12/2023 la presenza di 4 uomini e 8 donne. Nel secondo raggruppamento sono considerate le figure intermedie dei Referenti delle varie Unità interne ai Dipartimenti, che riportano direttamente ai Responsabili/Direzione Generale: anche qui non si rilevano particolari divari di genere, con 5 uomini e 5 donne. Infine, vengono analizzate le figure di *Middle Management* quali *Project Manager, Risk Manager, Construction Manager* e *Deputy* che riportano direttamente ai Referenti e/o ai Responsabili: in quest'ultimo caso prevale la presenza femminile, con 7 donne e 2 uomini.

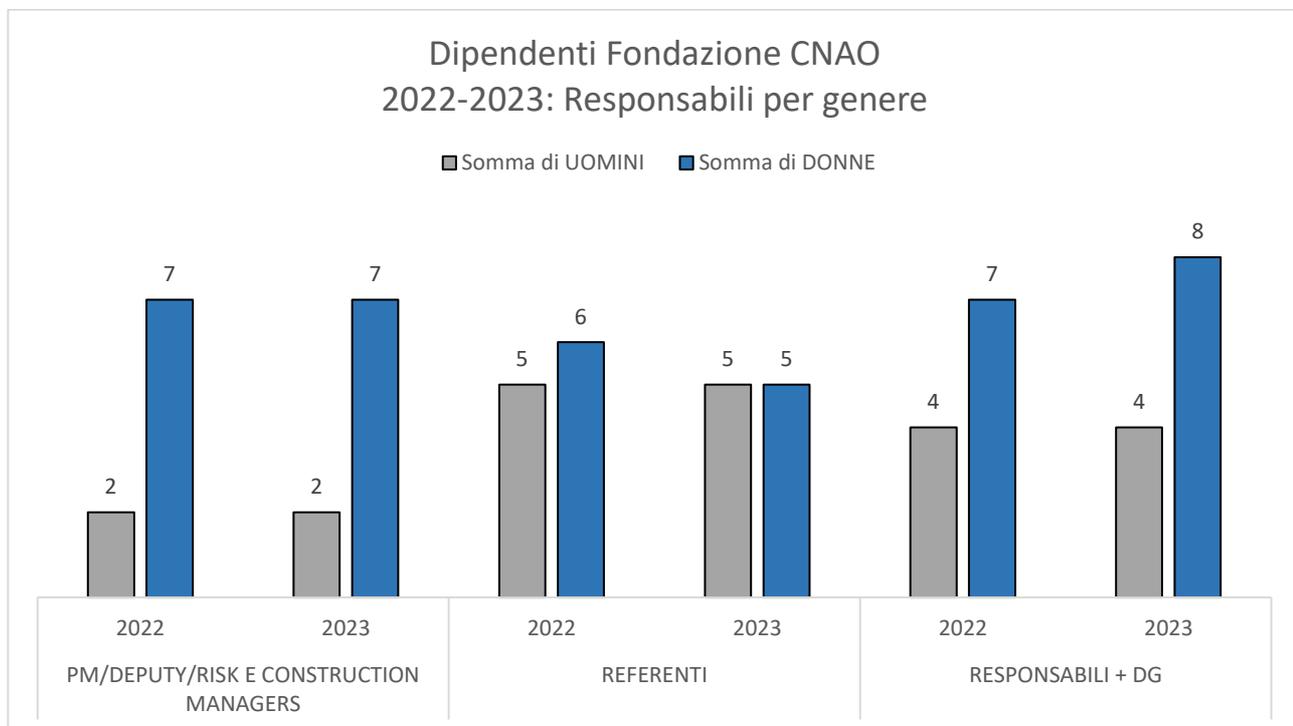


Figura 9 Distribuzione del personale con Ruolo Manageriale in CNAO negli anni 2022-23

L'analisi sui *Board* (Consiglio di Indirizzo, Collegio dei Revisori, e Organismo di Vigilanza) ha portato invece ad un risultato in controtendenza rispetto a quanto appena riscontrato a livello di *Top e Middle Management*. Questi organismi hanno, storicamente, una composizione quasi totalmente maschile, come si evince sotto (Figura 10). Tale *trend* infatti è rimasto invariato nel corso degli anni considerati, dal 2020 ad oggi.

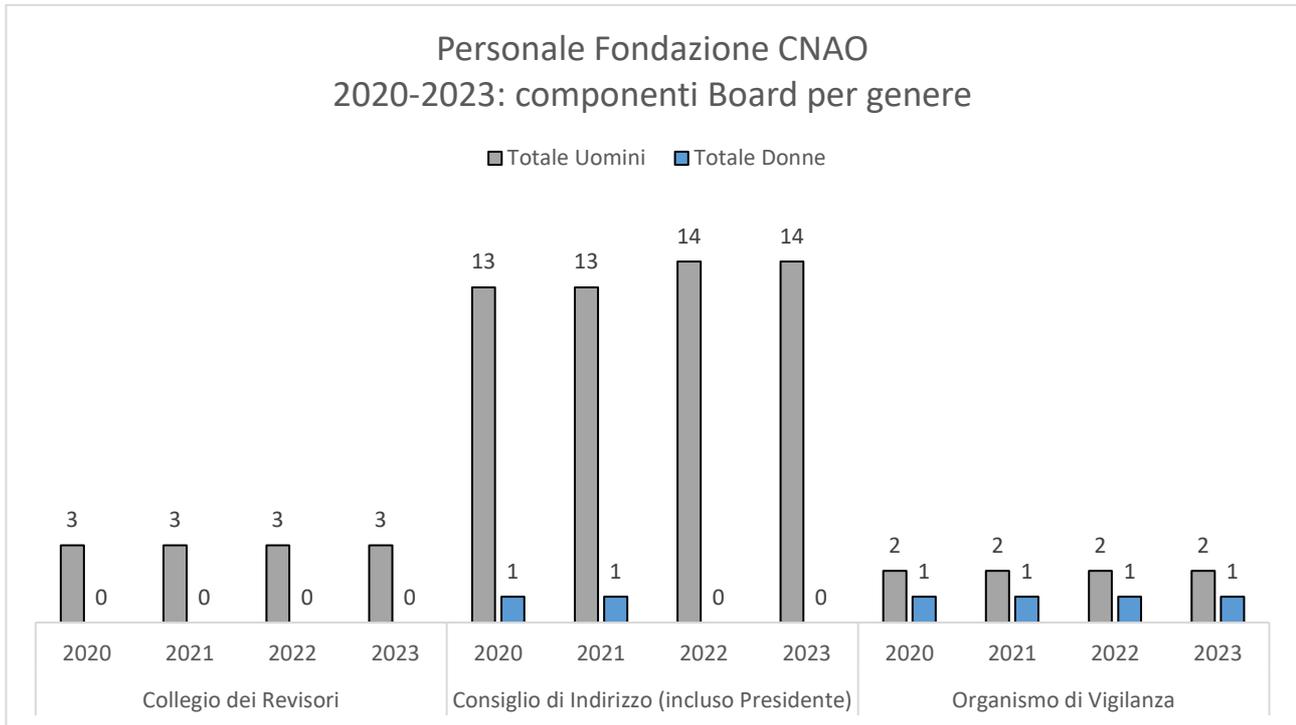


Figura 10 Distribuzione di genere nei Board in CNAO negli anni 2020-23

Si tratta di un dato in linea con la fotografia restituita dai report europei sulla difficoltà di accesso delle donne all'interno ai Consigli di Amministrazione e ancora di più alle posizioni di Amministratore Delegato.

Si richiamano qui pertanto tutte le considerazioni già espresso nel precedente GEP.

2.8 TRATTAMENTO SALARIALE E PROGRESSIONE DI CARRIERA

La disamina dei dati disaggregati per genere è stata condotta anche con riferimento al trattamento stipendiale dei lavoratori e alle politiche di *compensation* in generale: scatti di categoria, aumenti del lordo stipendiale, premi *una tantum*.

Ricordiamo la premessa già esplicitata nel precedente GEP: il contesto CNAO è peculiare in quanto le professionalità e le competenze sono estremamente parcellizzate. Su un totale di 166 dipendenti nel 2023, esistono in CNAO 116 diversi *job title*. Sono frequenti i casi di lavoratori che ricoprono uno o più ruoli professionali. Inoltre, esistono funzioni in organigramma rappresentate da esigui gruppi di lavoratori. L'analisi pertanto è stata condotta necessariamente su *cluster* di personale molto ridotti. Questi aspetti

potrebbero condurre ad un’analisi poco rappresentativa rispetto agli obiettivi prefissati. In ogni caso, i risultati aggiornati anche nel 2023 non hanno fatto emergere significativi divari retributivi *gender-based*.

Concentrando infatti l’osservazione sugli anni 2018 - 2023, gli aumenti del lordo retributivo (RAL) sono stati equamente assegnati senza differenze significative tra uomini e donne (Figura 11).

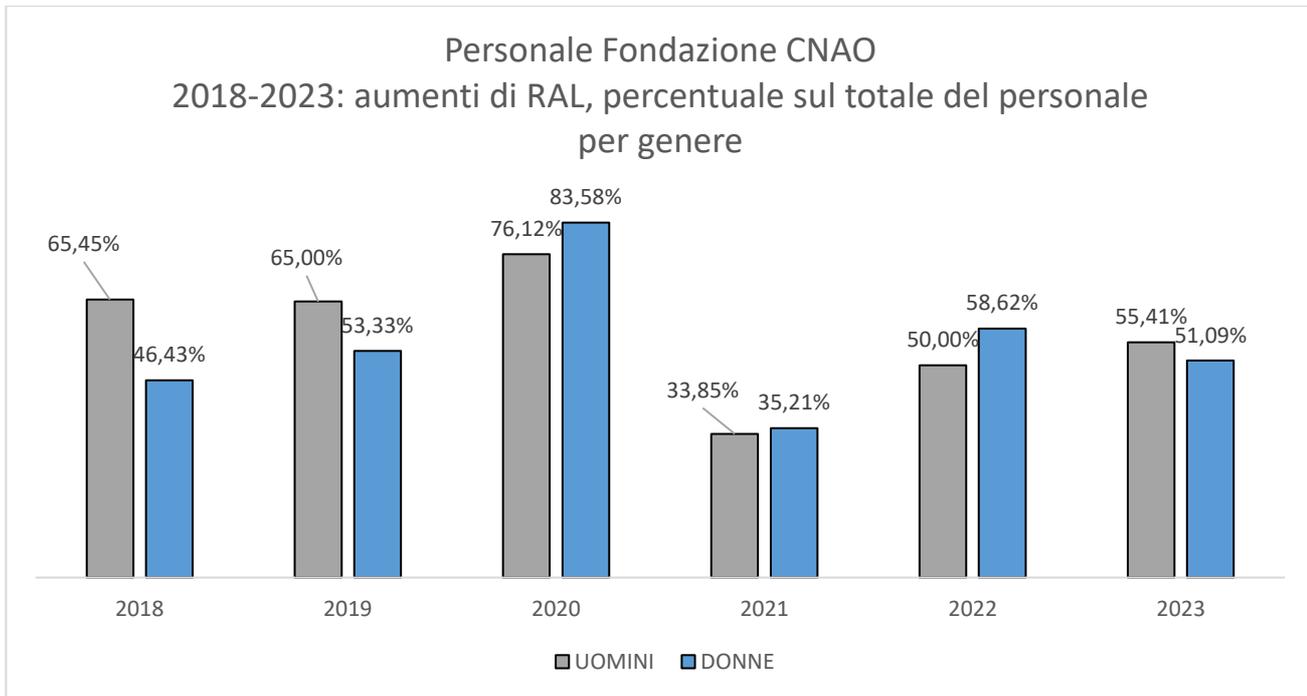


Figura 11 Distribuzione aumenti RAL dal 2018 al 2023

Tra le Azioni Positive previste dal GEP per l’anno 2024, era prevista una “implementazione di indicatori aggiuntivi in tema di trattamento salariale (RAL e Premi)”, allo scopo di osservare la ripartizione economica, suddivisa per genere, degli adeguamenti retributivi e delle premialità corrisposte annualmente. Sono stati quindi analizzati i dati di dettaglio riferiti all’anno 2023 per gli aumenti delle RAL e si sono ricavate le percentuali di assegnazione in relazione al genere (Figura 12).

Si può osservare come non vi siano discrepanze significative nell’assegnazione degli aumenti di RAL a seconda del genere, infatti per ogni fascia omogenea di aumento le percentuali tra uomini e donne non si discostano mai più di 6 punti percentuali.

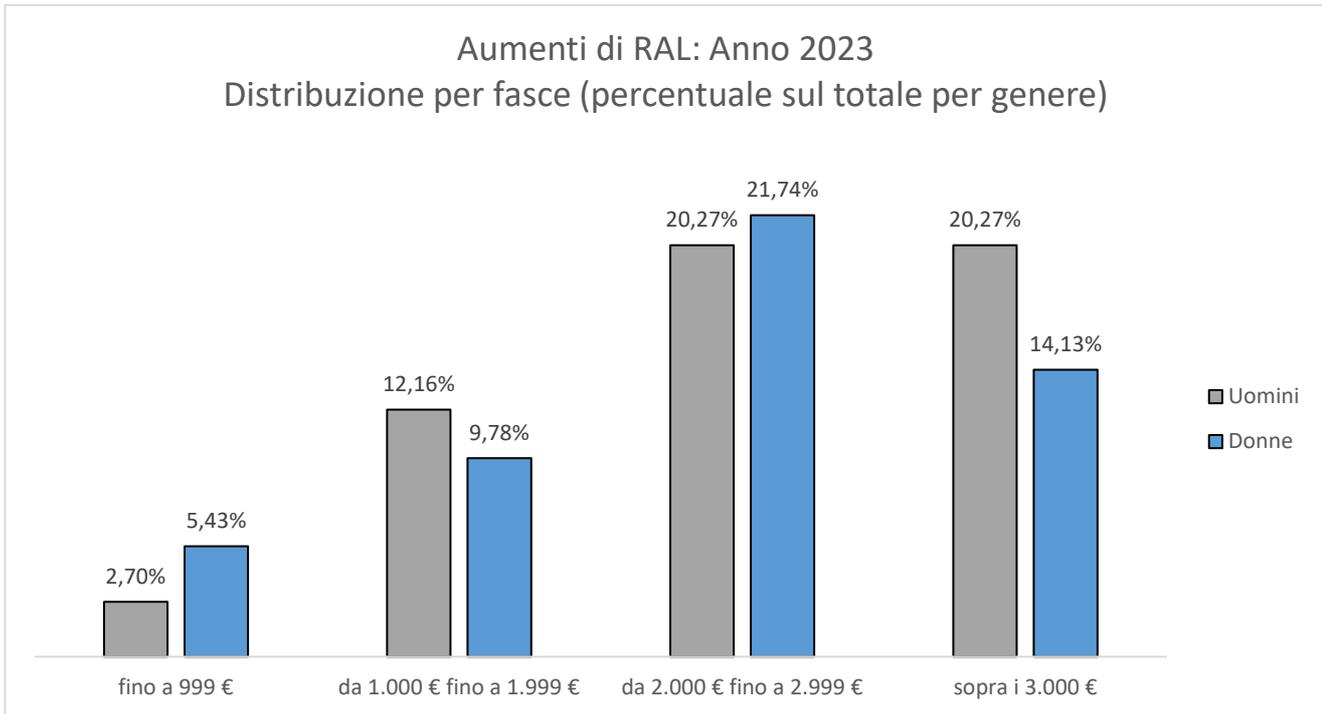


Figura 12 Distribuzione aumenti RAL per fasce nel 2023

Tornando allo stesso *range* temporale di cui alla Figura 11 (2018-2023), si è notato che, fino al 2022, alle donne risultavano assegnati, rispetto agli uomini, meno premi *una tantum* erogati al raggiungimento di obiettivi specifici; nel 2023 si nota un interessante cambiamento di rotta, vedendo infatti assegnati alle donne premi *una tantum* in percentuale maggiore rispetto agli uomini. Nei grafici che seguono è possibile notare tale differenza (Figura 13), e resta in ogni caso visibile il *trend* in costante aumento generale della corresponsione di tali premi (Figura 14).

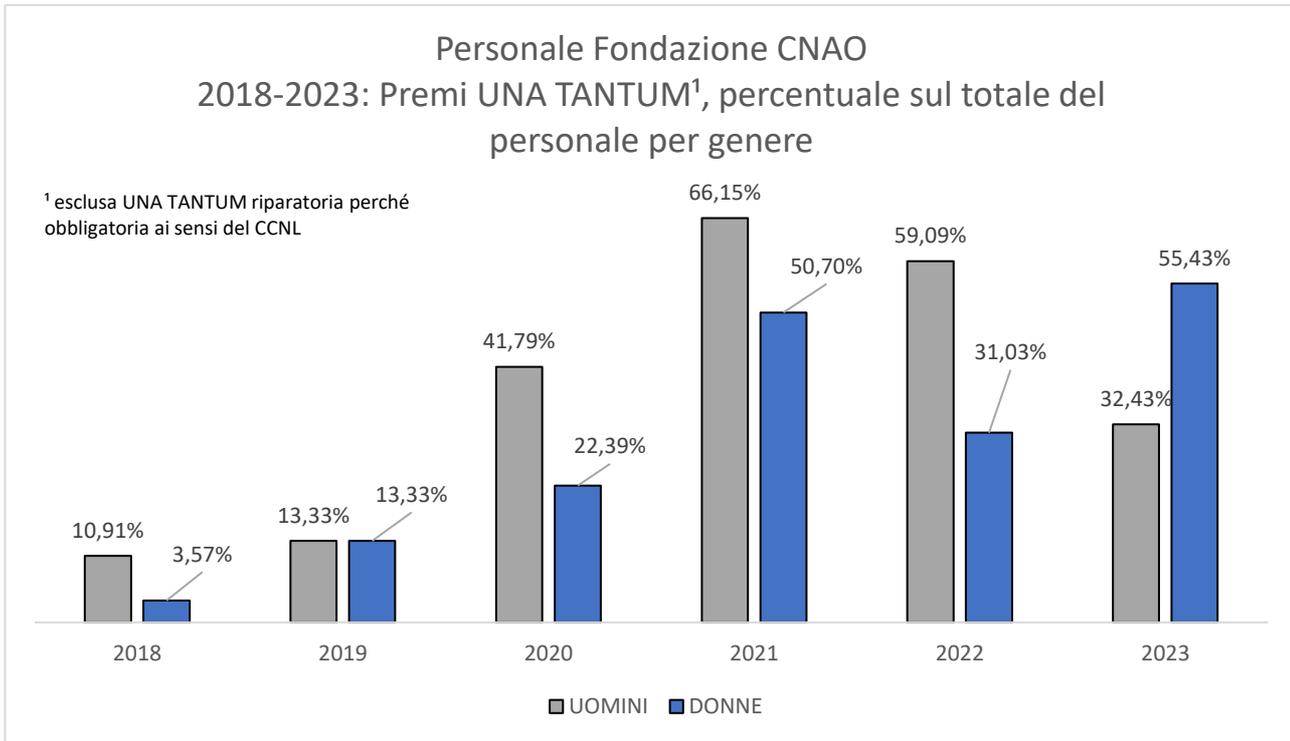


Figura 13 Distribuzione Premi Una Tantum dal 2018 al 2023

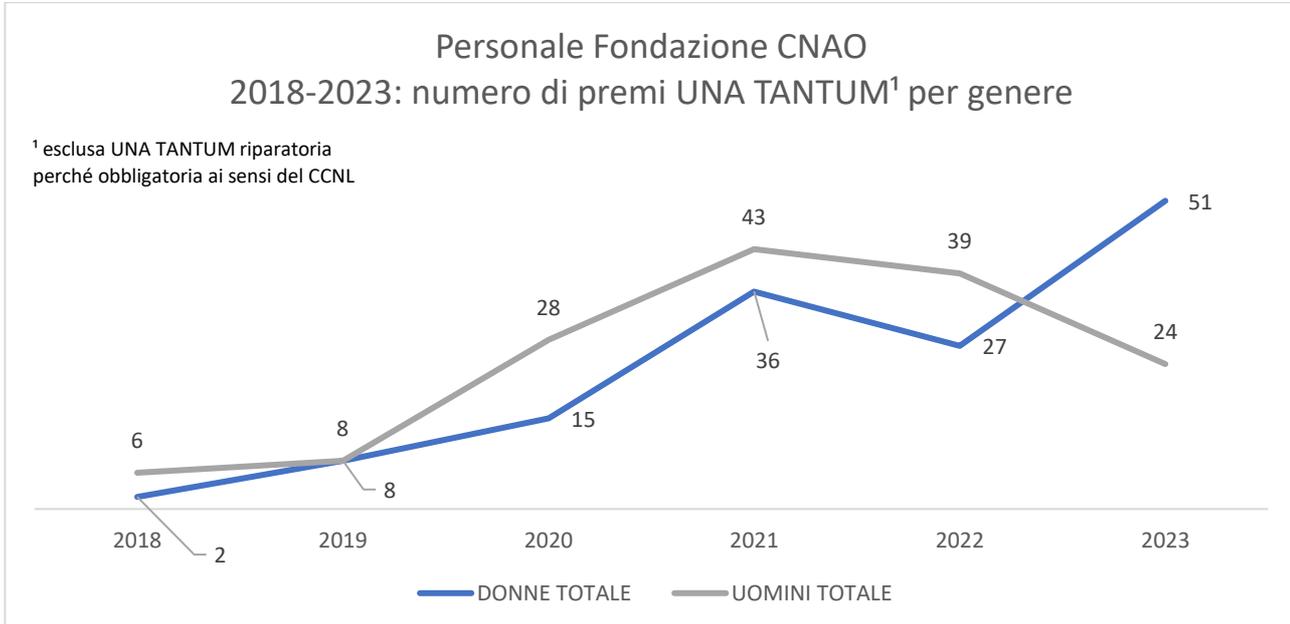


Figura 14 Andamento Premi Una Tantum negli anni dal 2018 al 2023

Sempre dando seguito all’Azione Positiva dal GEP per l’anno 2024 di “implementazione di indicatori aggiuntivi in tema di trattamento salariale (RAL e Premi)” allo scopo di osservare la ripartizione economica, suddivisa per genere, degli adeguamenti retributivi e delle premialità corrisposte annualmente, sono stati analizzati i dati di dettaglio riferiti all’anno 2023 per i premi *una tantum* corrisposti mediante Welfare Card e si sono ricavate le percentuali di assegnazione in relazione al genere (Figura 15).

Si può osservare che nel 2023 l’unico caso di discrepanza significativa nell’assegnazione di premi *una tantum* mediante “Welfare Card” a seconda del genere, si verifica nella fascia omogenea “fino a 999 €” con una prevalenza di assegnazione alle donne rispetto agli uomini; nelle restanti fasce il discostamento percentuale è minimo.

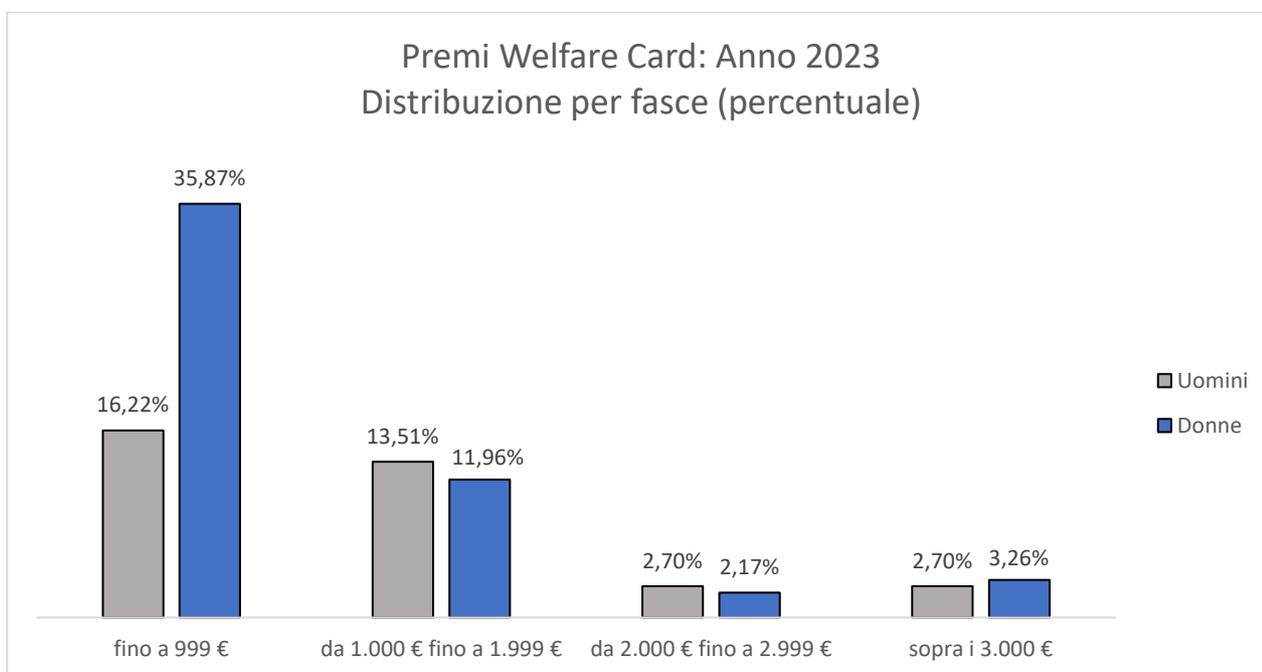


Figura 15 Distribuzione premi *una tantum* “Welfare Card” per fasce nel 2023

Infine, resta anche nel 2023 più favorevole alle donne il *trend* sulla progressione di carriera tramite scatti di livello contrattuale di natura discrezionale, esclusi quindi gli scatti obbligatori previsti dal CCNL: infatti, anche nel 2023, le donne hanno percepito più scatti di livello contrattuale rispetto agli uomini (Figura 16).

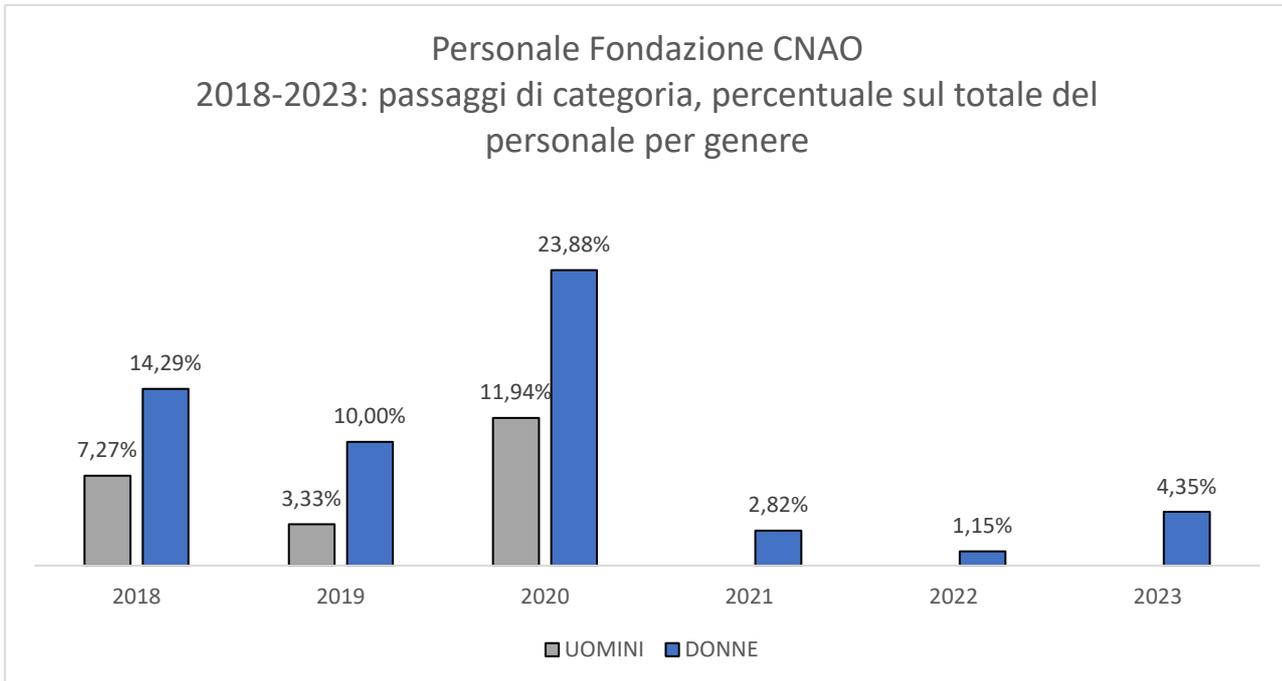


Figura 16 Distribuzione Scatti di livello contrattuale dal 2018 al 2023

Tutto quanto sopra descritto dimostra che in CNAO le donne e gli uomini sono al centro di una politica attiva di crescita che, accompagnata da una considerevole offerta formativa, non lascia immobili le carriere, ma anzi promuove, come si vedrà meglio in seguito, l'aggiornamento delle competenze e il dinamismo professionale. A questo proposito, il numero dei cambi di mansione già analizzati nel precedente GEP restituiva un risultato favorevole alle donne, che si è riconfermato con l'analisi dei dati aggiornati al 2023: infatti, il totale dei cambi mansione effettuati tra l'anno 2012 e l'anno 2022 risultava pari a 23 e interessava personale femminile nella percentuale del 77%; nel 2023 il dato è aumentato ad un totale di 25 cambi mansione, e le due risorse aggiuntive sono entrambe donne. Tra questi n. 15 sono stati condivisi dal Datore di Lavoro a partire da una richiesta del lavoratore: nessuno di questi ha prodotto un demansionamento. I restanti 10 sono stati incentivati dal Datore di Lavoro. Di quest'ultima categoria fanno parte n. 8 promozioni a ruoli superiori, di coordinamento e/o apicali, pari ad una percentuale dell'80%.

2.9 BACKGROUND FORMATIVO

Come anticipato nelle pagine precedenti, il personale di CNAO è caratterizzato da un elevato livello di scolarità. Nel grafico che segue è possibile ricavare informazioni più specifiche sul background formativo del personale, distinto per genere femminile e maschile (Figura 17).

I dati del 2022 ci indicavano che:

- il 45% del personale era laureato: 27 uomini e 50 donne;
- il 27% era in possesso di Specializzazione o Master o percorso di studi *post - lauream*: 15 uomini e 31 donne;
- il 16% era diplomato: 18 uomini e 10 donne;
- il 10% era in possesso di Dottorato o percorsi di post-Dottorato: 12 uomini e 5 donne;
- il 2% possedeva la licenza media: 3 uomini e 1 donna.

L'aggiornamento dei dati al 2023 ha restituito il seguente risultato, a conferma del generale andamento positivo sul livello di scolarizzazione dei lavoratori di CNAO:

- è leggermente diminuito al 43% il personale laureato: 30 uomini e 50 donne;
- è aumentato al 29% il personale in possesso di Specializzazione o Master o percorso di studi *post - lauream*: 17 uomini e 37 donne;
- è aumentato al 18% il personale diplomato: 21 uomini e 12 donne;
- è lievemente diminuito all'8% il personale in possesso di Dottorato o percorsi di post-Dottorato: 12 uomini e 3 donne;
- resta invariato al 2% il personale in possesso di licenza media: 3 uomini e 1 donna.

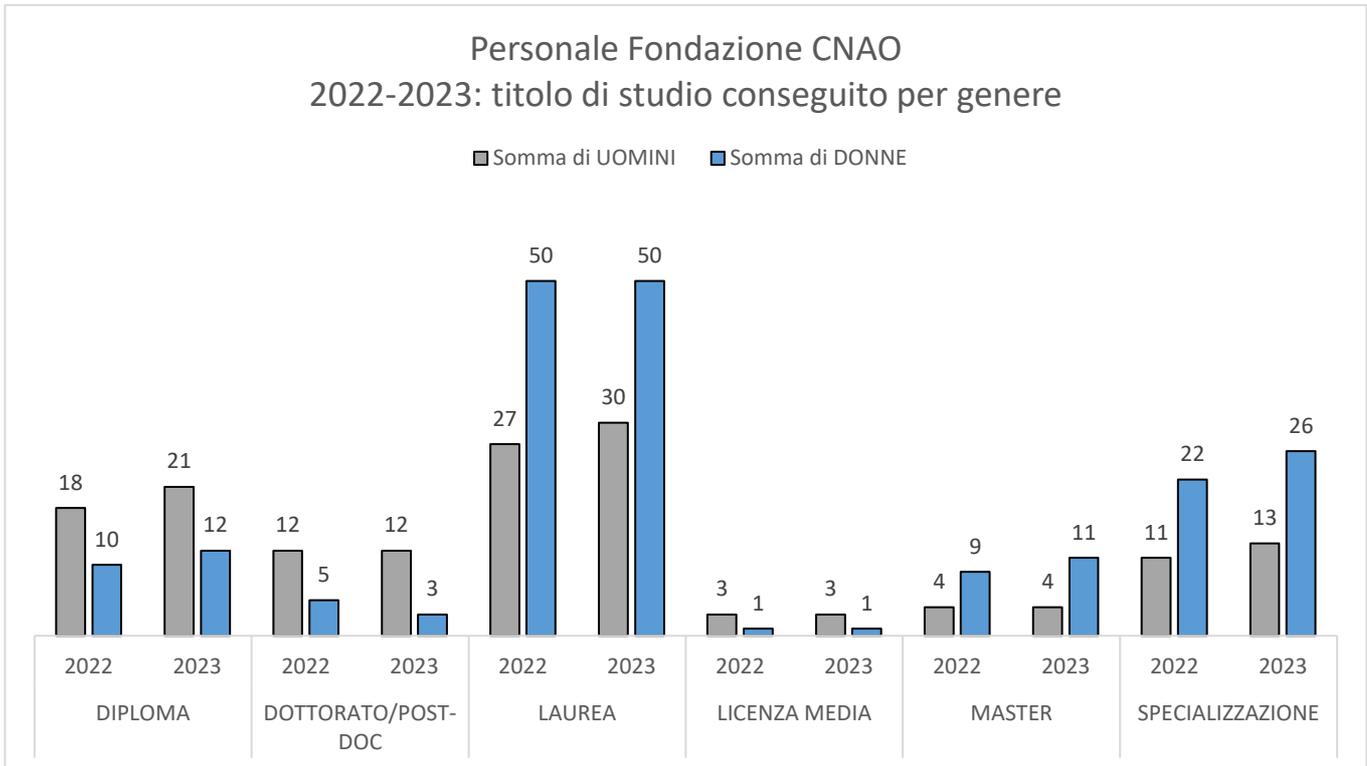


Figura 17 Titoli di studio del personale CNAO negli anni 2022-2023

I percorsi di studio a prevalenza maschile in CNAO, quali Dottorato/Post-Doc, Diploma di scuola superiore e Licenza media, si ritrovano all'interno del Dipartimento Tecnico e Ricerca e Sperimentazione. Questo dato è allineato alla già nota prevalenza maschile nei Dipartimenti Tecnico e di Ricerca e Sperimentazione. Le donne sono invece più presenti nei percorsi di Laurea e di Specializzazione/Master.

I percorsi di Specializzazione *post-lauream* sono tipici del mondo medico e quindi il dato ben si ricollega alla prevalenza femminile già constatata nel Dipartimento Clinico.

Per quanto concerne i Master e studio *post-lauream*, questi sono distribuiti prevalentemente nei Dipartimenti Amministrativo e dei Servizi, che in CNAO come abbiamo visto sono ad appannaggio prevalentemente femminile.

I laureati sono presenti invece in maniera uniforme in tutti i Dipartimenti, dunque la preponderanza femminile in questo caso è in linea con il dato generale del personale della Fondazione, che vede un maggior numero di donne rispetto agli uomini.

2.10 SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'analisi effettuata nell'ambito della selezione ed assunzione del personale mostra una situazione in gran parte allineata alle considerazioni già fatte rispetto ai singoli Dipartimenti. Il *database* già analizzato nel precedente GEP, riguardante gli anni 2021-2022, è stato accresciuto con i dati relativi al 2023 e resta, come in precedenza, molto significativo (Figura 18).

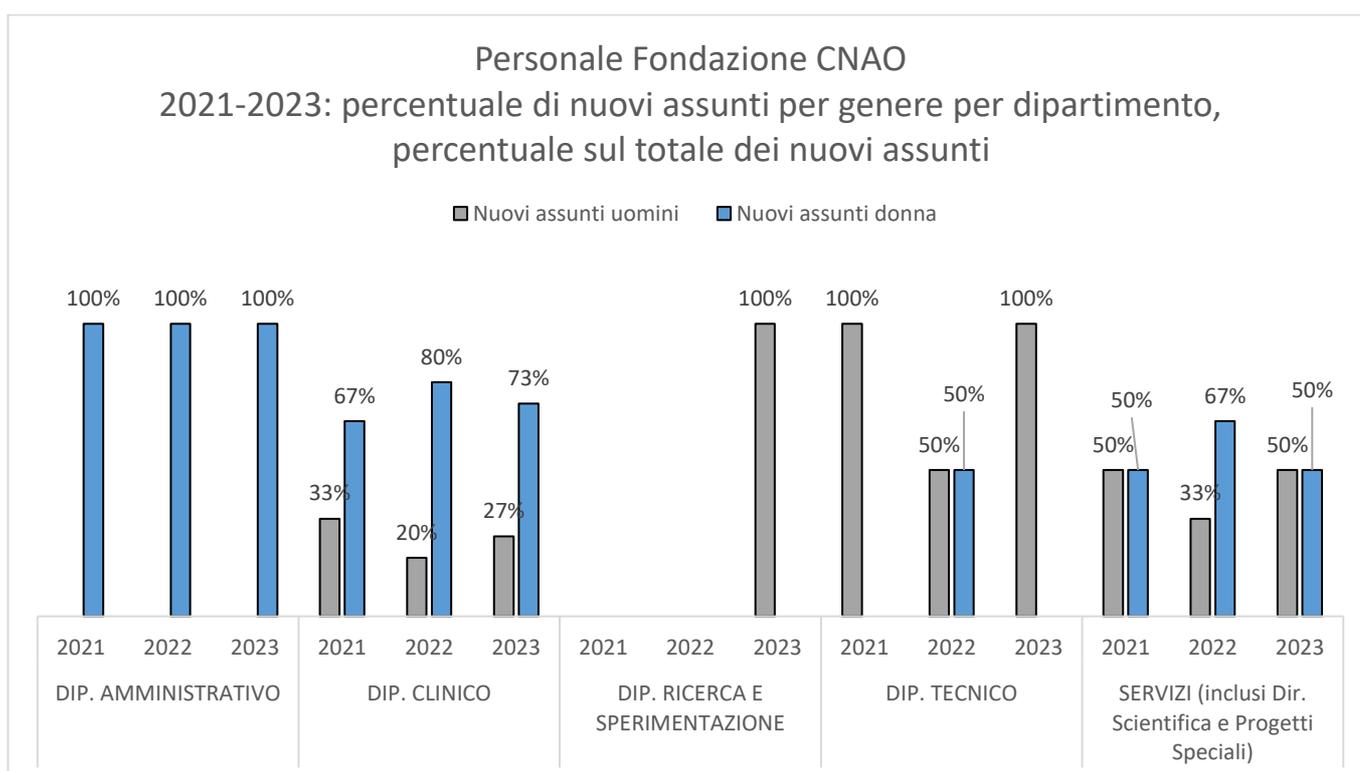


Figura 18 Distribuzione di genere nelle assunzioni del personale nei singoli Dipartimenti di CNAO tra il 2021 e il 2023

Resta una totale preponderanza di un genere rispetto all'altro nelle assunzioni dei Dipartimenti Amministrativo e Tecnico: mentre nel Dip. Amministrativo le 2 assunzioni effettuate nel 2023 sono entrambe di donne, seguendo così l'andamento degli anni precedenti, nel Dip. Tecnico si nota invece un'inversione di rotta rispetto al 2022 e si passa nel 2023 ad una totale di 6 assunzioni, tutte di risorse maschili.

Si nota un miglior equilibrio di genere nelle assunzioni del Dipartimento Clinico e nei Servizi in *Staff* alla Direzione Generale: per il Dip. Clinico nel 2023 vi sono state in ogni caso più assunzioni al femminile, ma il rapporto percentuale con le assunzioni dell'altro genere è andato a migliorare; nei Servizi in *Staff* alla

Direzione Generale, l'andamento degli anni precedenti vedeva nel 2021 una situazione di genere equilibrata al 50% tra assunzioni maschili e femminili, nel 2022 invece una prevalenza di donne, e per finire nel 2023 si torna ad una situazione di perfetto equilibrio tra le assunzioni maschili e quelle femminili.

L'andamento delle assunzioni appena descritto non può non tenere conto del parco di candidature che vengono valutate per ciascuna posizione di lavoro offerta. Sotto (Figura 19) sono registrate le percentuali in base al genere che si osservano nei candidati esaminati nel primo step di selezione, il colloquio conoscitivo di natura tecnica.

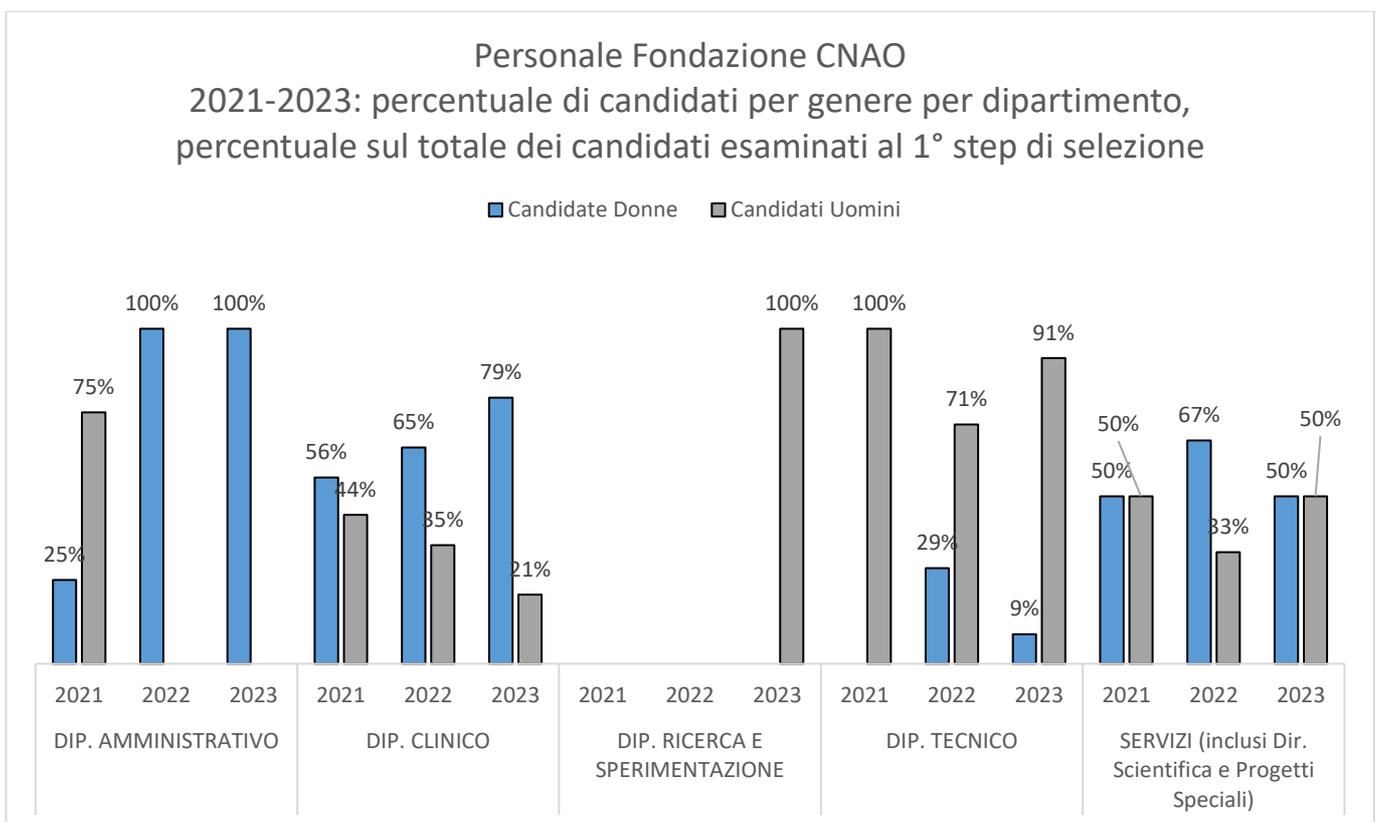


Figura 19 Distribuzione di genere nelle candidature di risorse nei singoli Dipartimenti di CNAO tra il 2021 e il 2023

In generale i Dipartimenti risultano sempre in linea con quanto già osservato nel precedente GEP nell'ambito delle assunzioni: dove vi era una maggioranza di donne assunte, constatiamo una maggioranza di donne candidate e intervistate in fase selettiva; dove vi era una maggioranza o totalità di uomini assunti, constatiamo una fase selettiva iniziale che va nella stessa direzione.

Il Dipartimento Ricerca e Sperimentazione vede un'unica assunzione nel 2023, di una risorsa che precedentemente collaborava già con CNAO tramite diversa forma contrattuale e pertanto è stato

riconfermato nel ruolo come dipendente; da questa particolarità deriva che non vi è stata una vera e propria procedura di selezione comparativa, sulla quale quindi non si possono fare considerazioni particolari in merito.

2.11 DIMISSIONI

L'analisi dei dati aggiornati al 2023 in ambito contrattuale prosegue con la disamina delle dimissioni. Si richiama anche qui *in toto* la premessa generale già fatta nel precedente GEP sul fenomeno cosiddetto *Great Resignation*.

Nel caso di CNAO, si notava già nel 2022 un allineamento generale dell'andamento rispetto a quanto avvenuto a livello nazionale (Figura 20). Infatti, il numero dei dimissionari si era mantenuto stabile negli anni che vanno dal 2012 al 2017, con un numero molto esiguo di dimissioni: 1 o massimo 2 all'anno. Si notava poi un *trend* in leggero aumento che interessa gli anni dal 2018 al 2021: 3 dimissioni nel 2018, 8 nel 2019, 5 nel 2020 e 7 nel 2021. Il picco più alto si raggiungeva proprio nel 2022 (anno di picco della cd. *Great Resignation*), durante il quale il personale dimesso era raddoppiato rispetto all'anno precedente: 14 dimissioni in totale.

Nel corso del 2023 si è registrata una contrazione delle pratiche di dimissioni interne, raggiungendo un totale di 10: un segno positivo rispetto all'anno precedente, che sperabilmente si manterrà tale anche negli anni successivi, a dimostrazione che gli strumenti di *retention* attivati da Cnao siano stati positivamente accolti dal personale.

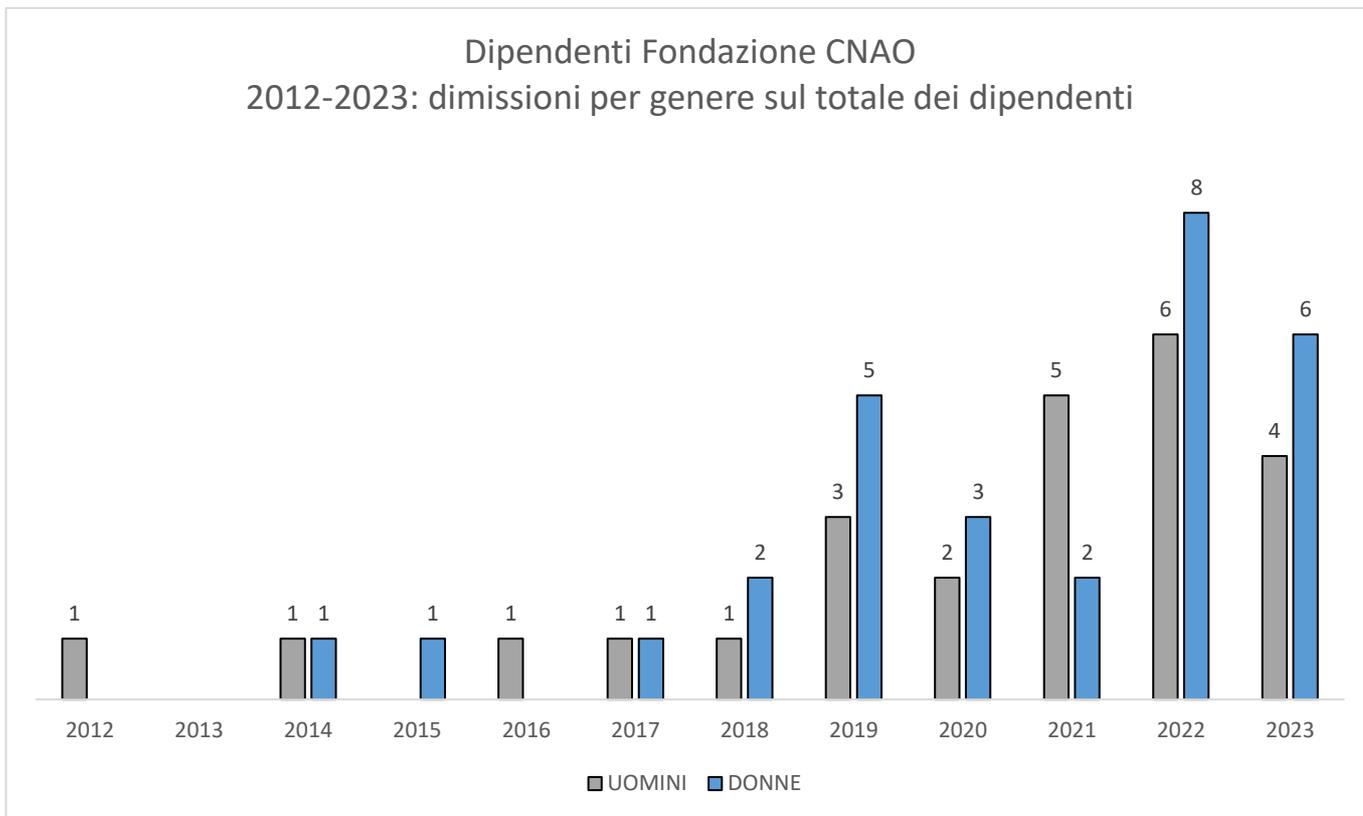


Figura 20 Distribuzione di genere nelle dimissioni dal 2012 al 2023

Rispetto alla dimensione del genere, anche il dato del 2023 conferma non vi sono particolari andamenti ciclici che denotino una maggiore o minore frequenza del fenomeno tra uomini e donne: vi sono stati anni in cui sono giunte più dimissioni da parte di uomini e altri anni in cui è stato maggiore il numero delle dimissioni femminili, ma complessivamente, dal 2018 ad oggi, il numero delle dimissioni di donne e uomini osservato è bilanciato: 26 donne, 21 uomini.

Nel precedente GEP si focalizzava l'analisi sull'anno 2022: le 14 dimissioni vedevano una predominanza leggermente femminile: 8 donne contro 6 uomini. Si era quindi analizzato il dettaglio delle dimissioni avvenute tramite la specifica procedura di convalida dall'Ispettorato del Lavoro (INL), ossia quella modalità protetta per le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a tre anni di età. Era emerso che, delle 14 dimissioni annue, 5 sono avvenute con tale modalità. Di queste 5 complessive, vi era solo una dimissionaria donna contro 4 uomini. Questo dato risultava in controtendenza rispetto all'andamento generale in Italia su questa tipologia di recessi. Infatti, a livello nazionale, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

aveva registrato da diversi anni un costante squilibrio di genere a sfavore delle donne, nell'ambito delle dimissioni dei neogenitori. Nella relazione pubblicata dall'INL riguardante l'anno 2021 era emerso che il 71,8% delle convalide si riferisse a donne contro il 28,2% di uomini³. Questo dato, tra l'altro, risulta anche nel 2023 essere costante dal 2016 e si può leggere come una tendenza ormai consolidata che mostra un fenomeno di maggiore abbandono dell'impiego da parte delle neomamme. Appariva significativo in questo caso, a livello nazionale, il divario di genere a sfavore delle donne. Per tale ragione, i dati registrati in CNAO nel 2022 delle dimissioni avvenute con procedura di convalida all'INL venivano interpretati in maniera positiva, in quanto sono in controtendenza rispetto all'andamento nazionale sopra descritto.

Nel 2023 la situazione di CNAO si discosta dall'andamento dell'anno precedente: sul totale delle 10 dimissioni, 2 riguardano lavoratrici madri. CNAO così si allinea all'andamento nazionale, che vede una prevalenza di lavoratrici madri nell'ambito delle dimissioni "protette" e convalidate dall'INL. Resta comunque positivo il fatto che solo 2 delle 10 dimissioni in CNAO ricadano in quest'ambito, essendo infatti diminuito il rapporto percentuale sul totale delle dimissioni rispetto all'anno 2022.

E' stata infine condotta un'analisi più approfondita della distribuzione delle dimissioni tra i vari Dipartimenti interni a CNAO negli anni 2020-21-22-23 (Figura 21).

³ Ispettorato Nazionale del Lavoro - "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Anno 2021" - 14 novembre 2022.

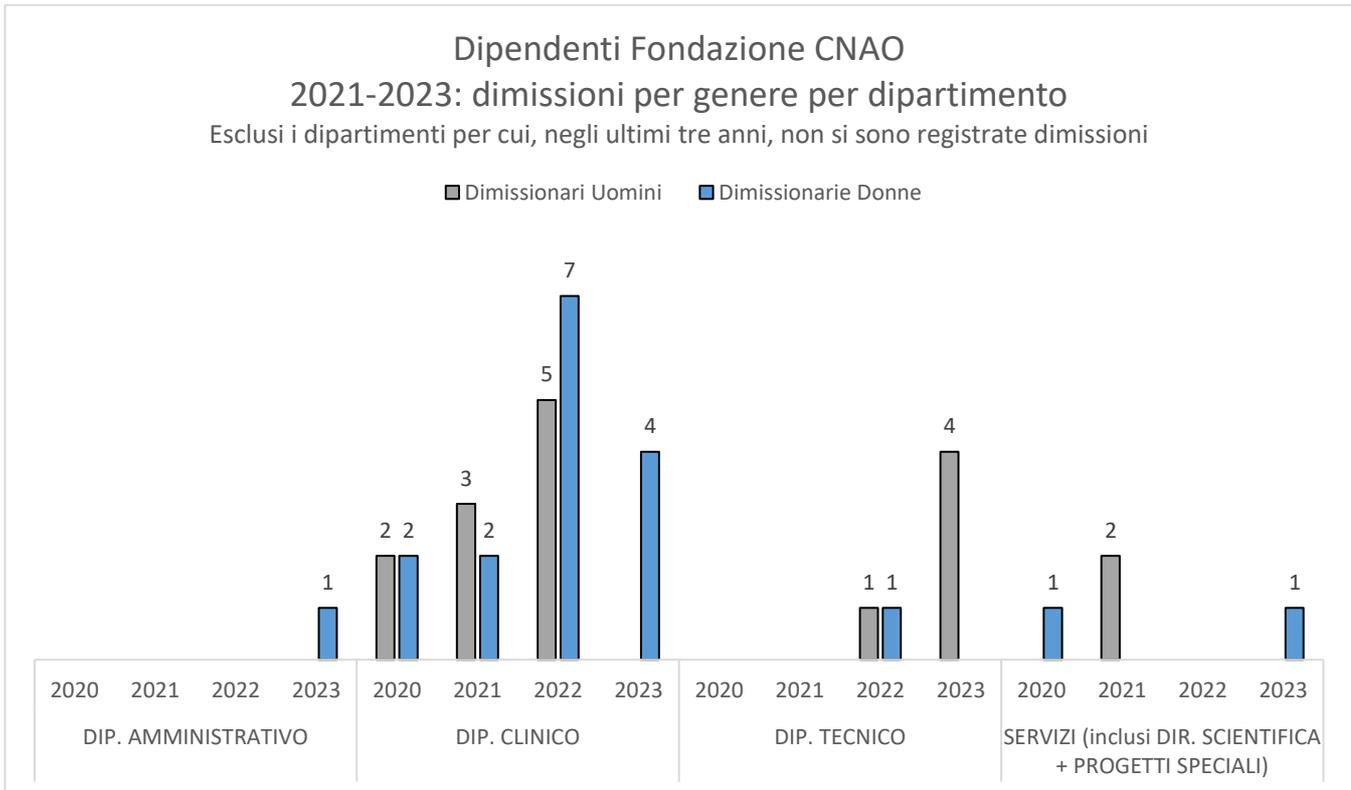


Figura 21 Distribuzione di genere nelle dimissioni nei singoli Dipartimenti di CNAO tra il 2020 e il 2023

Il grafico, aggiornato anche ai dati del 2023, riconferma che il Dipartimento Clinico di CNAO resta uno dei Dipartimenti che più patisce il peso delle dimissioni del personale; appare però significativo anche l'aumento graduale negli anni delle dimissioni all'interno del Dipartimento Tecnico, che nel 2023 raggiunge un picco di 4 unità.

Rispetto alla dimensione di genere, il divario non appare particolarmente marcato nel 2023: complessivamente infatti delle 10 dimissioni, 4 sono di uomini e 6 di donne. Scendendo nel dettaglio dei singoli Dipartimenti, solo due destano particolare attenzione: nel Dip. Clinico resta confermata la prevalenza femminile, come negli anni passati; nel Dip. Tecnico invece si nota nel 2023 una polarizzazione delle dimissioni al maschile, anche se probabilmente è troppo presto per ipotizzare un andamento strutturalmente in crescita e si dovranno attendere anche i dati degli anni successivi per avere o meno conferma di questo trend.

2.12 STRUMENTI DI WORK-LIFE BALANCE

Ai fini dell'analisi sulla parità di genere si è ritenuto essenziale approfondire l'ambito degli strumenti

contrattuali di *Work-life Balance*. L'analisi dei dati disaggregati per genere è stata condotta anche in riferimento alle misure e alle *policy* di conciliazione vita privata-lavoro in vigore in CNAO e, in particolare, sono stati considerati:

- i congedi parentali;
- i permessi e congedi straordinari *ex lege* 104/1992;
- i contratti part-time;
- la modalità di lavoro in *smart working*.

Rispetto alle misure del congedo parentale (c.d. maternità/paternità facoltativa) e dei permessi/congedi straordinari *ex lege* 104/1992, i dati già precedentemente analizzati nel triennio 2020-2022, e aggiornati in questo documento al 2023, confermano un utilizzo in misura preponderante da parte delle donne (Figure 22-23).

In particolare, rispetto ai congedi parentali, nell'anno 2023 resta invariato rispetto al 2022 il numero complessivo dei richiedenti di ciascun sesso: 12 donne ed un solo uomo.

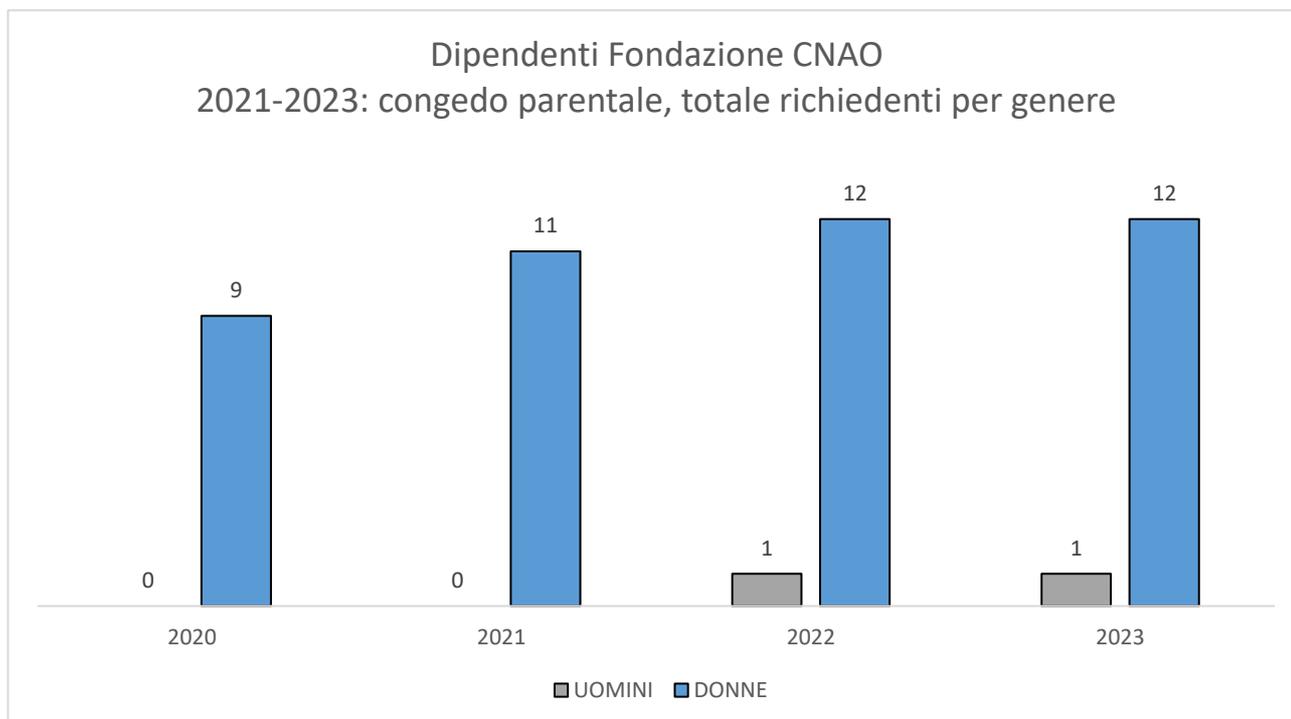


Figura 22 Distribuzione di genere nell'utilizzo del congedo parentale tra il 2020 e il 2023

Nell'ambito dei congedi ex lege 104/1992 e congedi straordinari, si nota invece un leggero cambiamento rispetto al 2022 (Figura 23): nel 2023 sono aumentati a 3 gli uomini che hanno usufruito di questi permessi (+3 rispetto al 2022); le donne richiedenti sono invece diminuite a 6 nel 2023 (-1 rispetto al 2022).

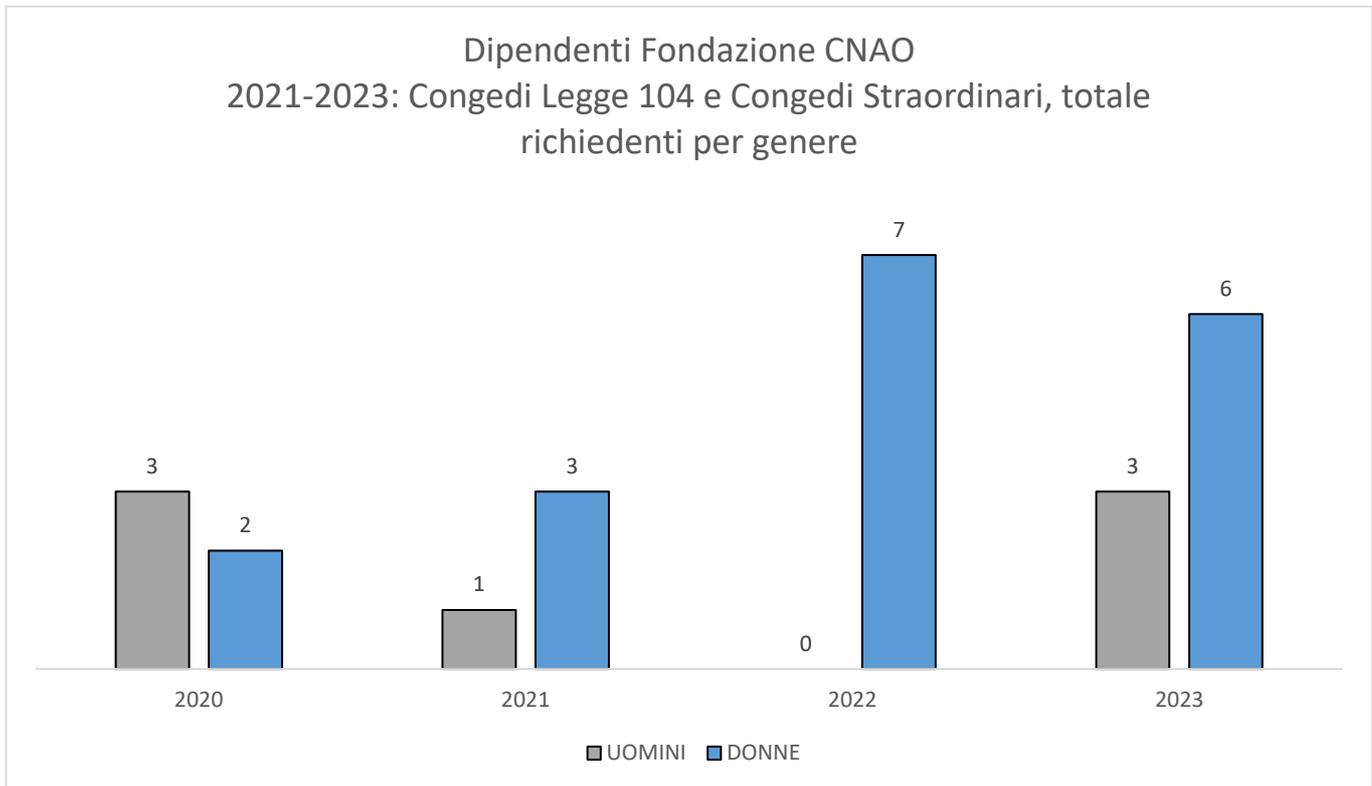


Figura 23 Distribuzione di genere nell'utilizzo dei permessi e congedi straordinari ex lege 104/1992 tra il 2020 e il 2023

Dando seguito ad una delle Azioni Positive previste dal GEP, si è voluto approfondire per l'anno 2023 la distribuzione di genere nell'utilizzo dei congedi parentali, nonché dei congedi ex lege 104/1992 e congedi straordinari. Per questo motivo si è analizzato non solo il numero di persone che hanno usufruito di tali congedi nel 2023, ma anche la quantità effettiva di giorni usufruiti in media dalle singole persone appartenenti a ciascun genere (Figura 24).

Da questo approfondimento emerge che, rispetto ai congedi parentali, resta un ampio divario nell'utilizzo tra uomini e donne. Gli uomini hanno utilizzato mediamente congedi parentali fino al 2% dei giorni lavorabili annui, mentre le donne hanno raggiunto l'11%, con uno scarto di 9 punti percentuali.

L'analisi rispetto ai congedi ex lege 104/1992 e congedi straordinari restituisce invece un risultato più bilanciato dal punto di vista del genere: gli uomini arrivano ad un 9% di utilizzo medio (in ore) sul totale

lavorabile annuo; le donne si discostano di un solo punto percentuale, arrivando al 10%.

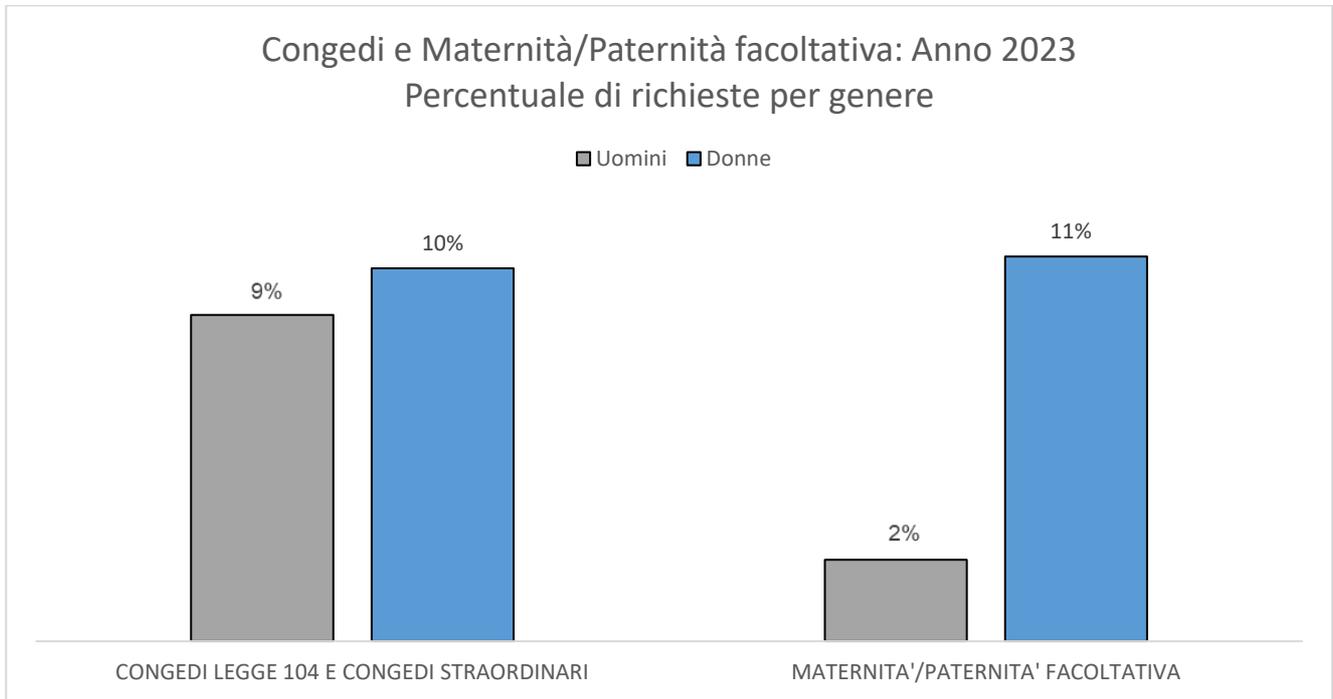


Figura 24 Distribuzione di genere nel 2023 nell'utilizzo di congedi parentali, congedi ex lege 104/1992 e congedi straordinari

Passando all'analisi dello strumento del contratto *part-time* in CNAO, si conferma che questo viene utilizzato in maniera paritaria tra uomini e donne. Nel 2023 i dati restano invariati rispetto al triennio 2020-2022: i contratti *part-time* sono sempre rimasti n. 2 in totale, di cui uno assegnato a una donna (*part-time* 85%) e uno ad un uomo (*part-time* 20%). L'attivazione del *part-time* e relativa percentuale è sempre dipesa da necessità specifiche dei lavoratori, a cui CNAO ha dato seguito.

Lo *Smart Working* (SW), inizialmente attivato per far fronte alle esigenze organizzative del periodo pandemico Covid-19, è diventato, in forma ibrida, una modalità di lavoro strutturata e permanente anche in seguito alla cessazione della situazione emergenziale. La distribuzione di genere nell'utilizzo dello SW ha fornito risultati incoraggianti: lo *Smart Working* è risultato essere anche nel 2023 uno strumento *Gender Inclusive*, anche se con una leggera predominanza femminile già individuata anche nel precedente GEP (Figura 25).

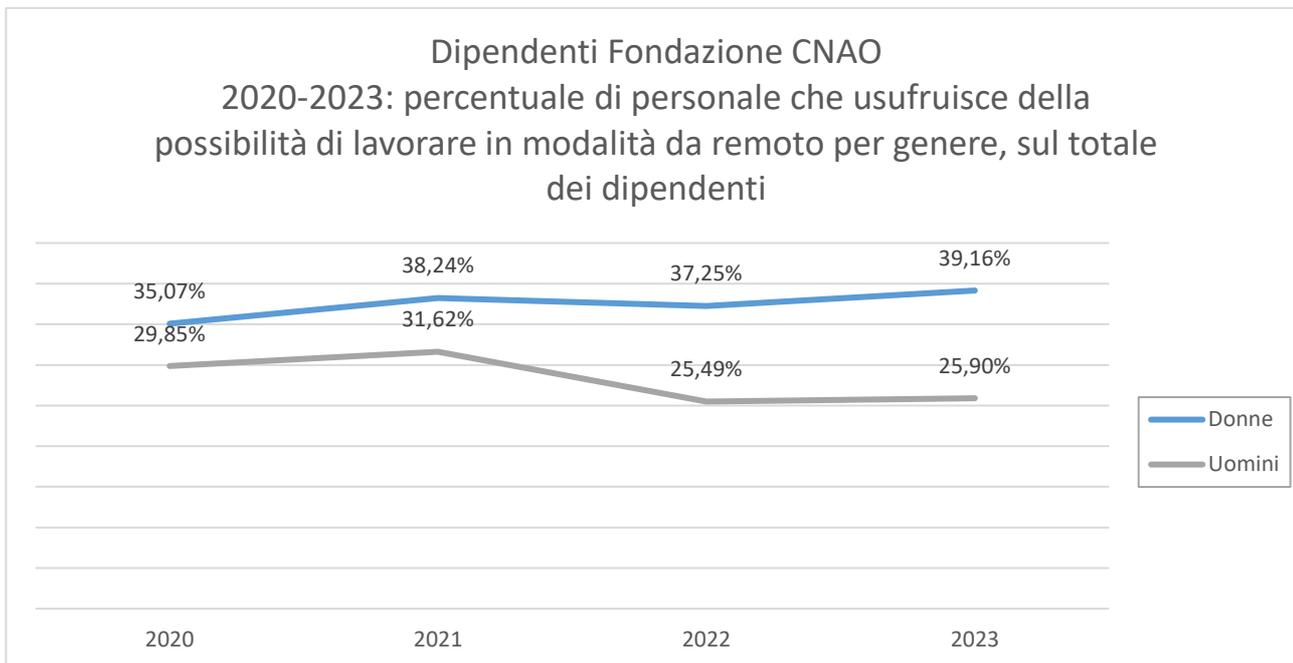


Figura 25 Distribuzione di genere nell'utilizzo dello Smart Working tra il 2020 e il 2023

E' stato poi condotto un approfondimento sull'utilizzo dello *Smart Working* nei singoli Dipartimenti nell'anno 2023, in comparazione ai medesimi dati descritti nel precedente GEP per l'anno 2022 (Figura 26).

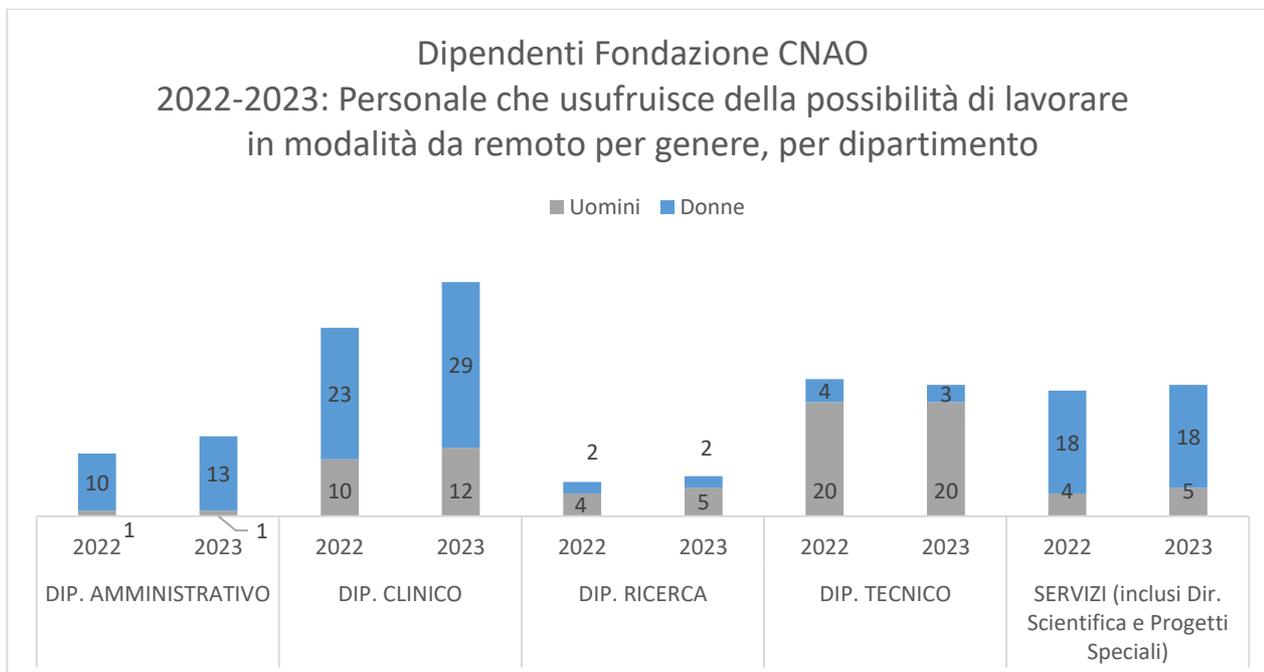


Figura 26 Distribuzione di genere nell'utilizzo dello Smart Working nei singoli Dipartimenti negli anni 2022-23

Si può constatare che persistono anche nel 2023 alcuni disequilibri interni, ma del tutto riconducibili alla composizione a maggioranza femminile o maschile di ciascun Dipartimento, già analizzata nei precedenti paragrafi. Infatti nei Dipartimenti Amministrativo e Clinico, nonché nei Servizi resta una predominanza di utilizzo dello SW da parte del personale femminile; i dipartimenti Tecnico e di Ricerca e Sperimentazione sono invece di segno opposto. Tuttavia, il dato generale sul personale CNAO complessivamente considerato mostra che l'equilibrio di genere resta rispettato, tanto nel 2022 quanto nel 2023: nel 2022 si osservava un 59% circa di donne che utilizzavano lo *Smart Working* ed un 41% di uomini; nel 2023 il dato è variato quasi impercettibilmente, con un 60% di donne utilizzatrici di *Smart Working* a fronte del 40% di uomini. Nel 2022, constatata la bontà dello strumento, era stato avviato un dialogo con la Direzione Generale e i Responsabili e Referenti di tutti i Dipartimenti, Uffici ed Unità coinvolte, all'esito del quale era stato deciso di prorogare a tempo indeterminato tutti gli accordi di SW già in essere e che erano prossimi alla scadenza, mantenendo inalterate le caratteristiche in precedenza definite. Nel 2023 è proseguito il percorso di attivazione di accordi individuali di SW con il personale neoassunto, che per caratteristiche del ruolo può accedervi, e si sono mantenuti attivi tutti gli accordi precedentemente stipulati.

Inoltre, dando seguito ad una delle Azioni Positive previste per l'anno 2024, è stata meglio osservata l'assegnazione dello SW per genere e singoli reparti (Unità e Servizi).

In particolare, sono stati considerati solo i reparti che consentono, per tipologia di mansione prevista, lo svolgimento delle attività anche da remoto. Si è calcolata la percentuale di utilizzo medio annuale (genere su genere), al fine di osservare eventuali discrepanze di genere nell'utilizzo dello Smart Working all'interno del medesimo reparto.

I risultati (Figura 27) sono incoraggianti: in 6 degli 11 reparti considerati emerge un utilizzo medio di simile entità tra uomini e donne (la differenza è minore di 10 punti percentuali); in 2 reparti emerge una leggera discrepanza (tra gli 11 e i 20 punti percentuali); in soli 2 reparti è evidente un alto scarto di impiego (tra i 21 e i 51 punti percentuali). Dei 4 reparti dove si osserva questo divario nell'utilizzo, solo uno vede una predominanza da parte degli uomini, mentre negli altri 3 il maggior impiego dello Smart Working è effettuato dalle donne.

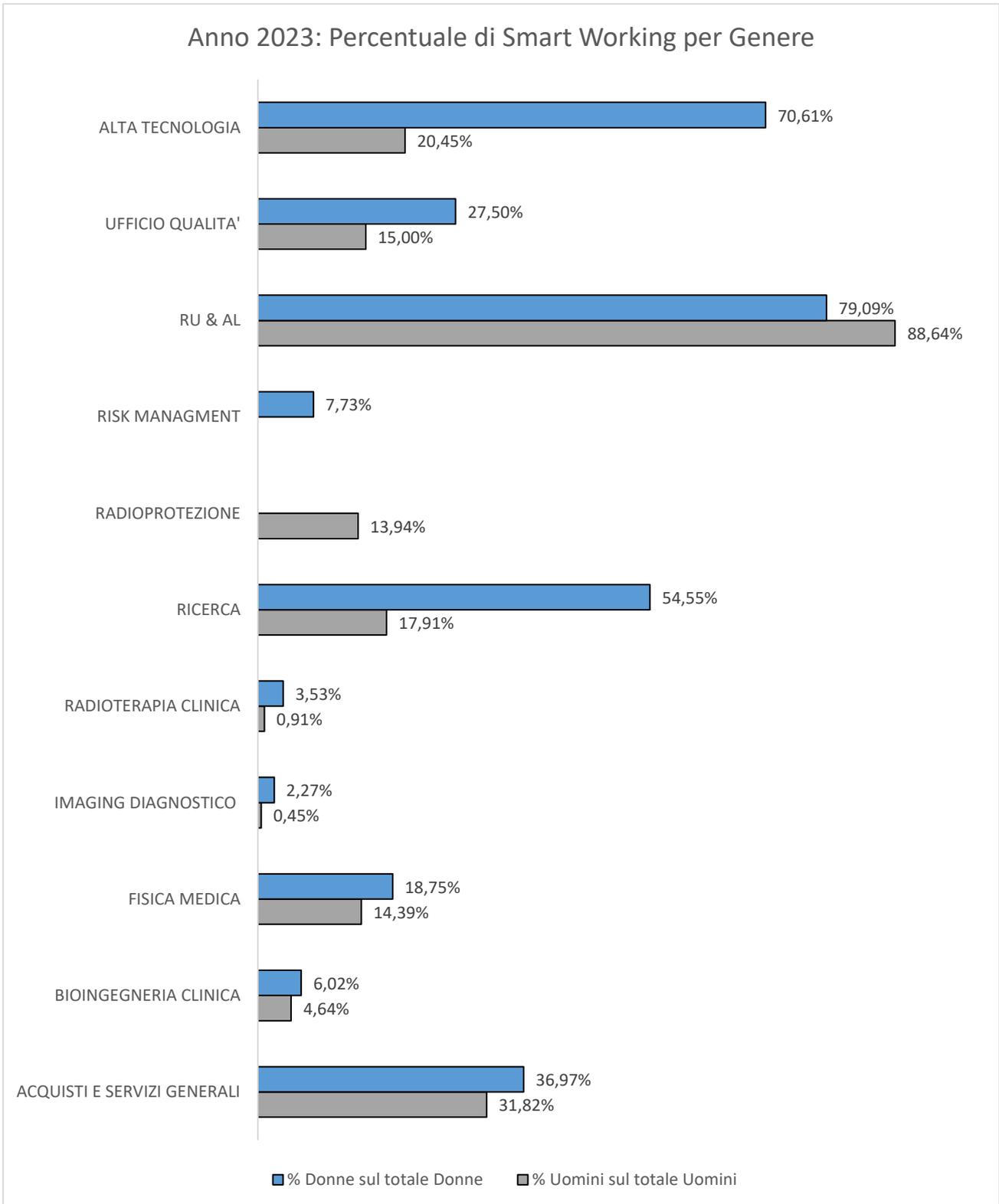


Figura 27 Distribuzione di genere nell'utilizzo dello Smart Working nei singoli Reparti nell'anno 2023

2.13 FORMAZIONE INTERNA

Fondazione CNAO promuove lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti attraverso interventi formativi finalizzati sia alla crescita tecnico-professionale sia all'acquisizione di *soft skills* potenzianti, a seconda del fabbisogno del destinatario, le aree di intelligenza emotiva, la consapevolezza delle dinamiche relazionali e gli strumenti di gestione della leadership. I dati dell'anno 2023 si attestano nella media rispetto a quelli già osservati nel precedente GEP riferiti a triennio 2020-2022: infatti in quest'ultimo triennio erano state svolte mediamente tra le 15 e le 32 ore di formazione annua *pro capite*, e nel 2023 il dato medio è pari a 24 ore di formazione annua *pro capite*. Ricordiamo che la formazione è ripartita in: formazione obbligatoria sulla Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, Prevenzione e Protezione da Radiazioni Ionizzanti, standard *Joint Commission International*; formazione specialistica, inclusi eventi accreditati ai fini ECM; corsi di inglese e formazione sulle *soft skills*. Nel grafico sottostante è rappresentato l'andamento negli anni della distribuzione *pro capite* in ore della formazione effettuata dal personale dipendente, ed è stato aggiornato con i dati del 2023 (Figura 28).

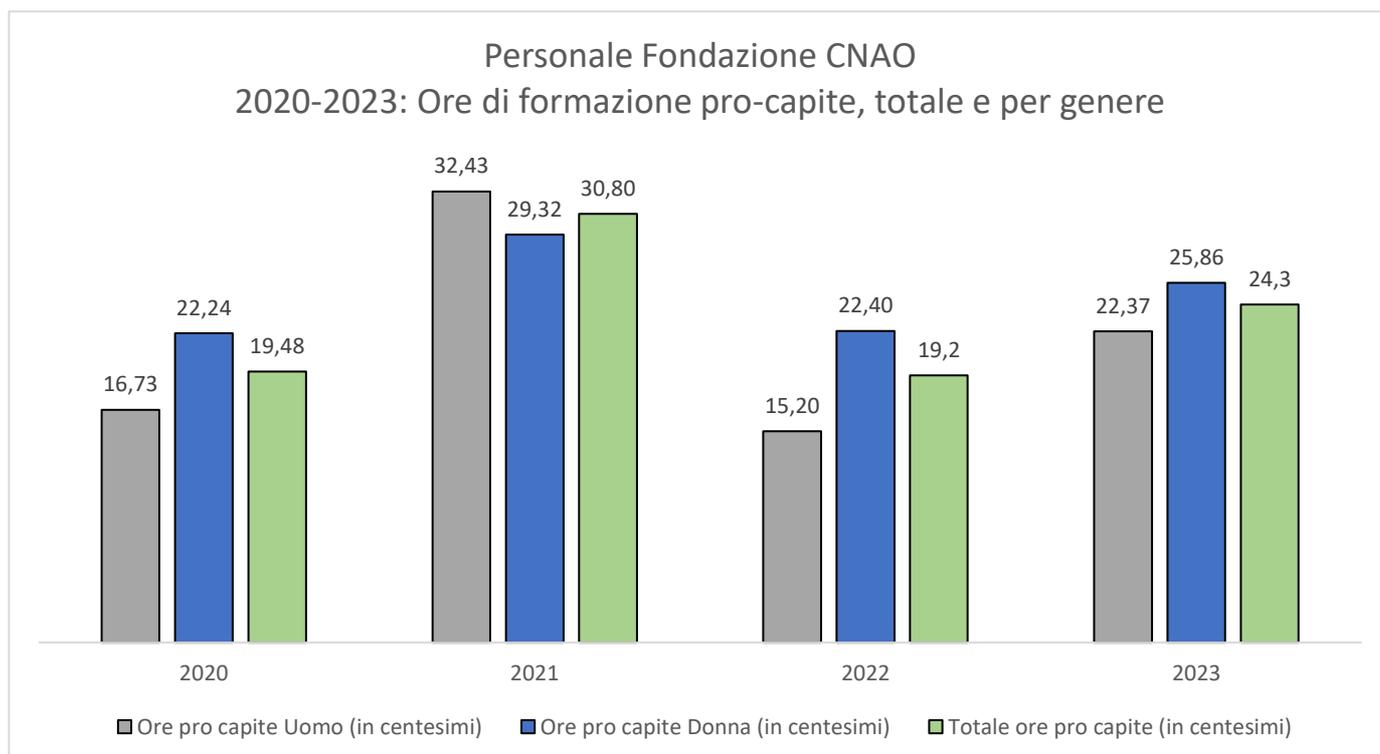


Figura 28 Distribuzione di genere nella formazione (ore pro capite) in CNAO nel 2020 – 2021 – 2022 – 2023

I dati ci confermano, anche per il 2023 che la formazione ha coinvolto in misura paritaria uomini e donne, senza particolari sproporzioni a livello generale. Nelle due Figure che seguono è rappresentata la partecipazione alla formazione in base all'inquadramento contrattuale (Figura 29) e all'area aziendale di appartenenza (Figura 30).

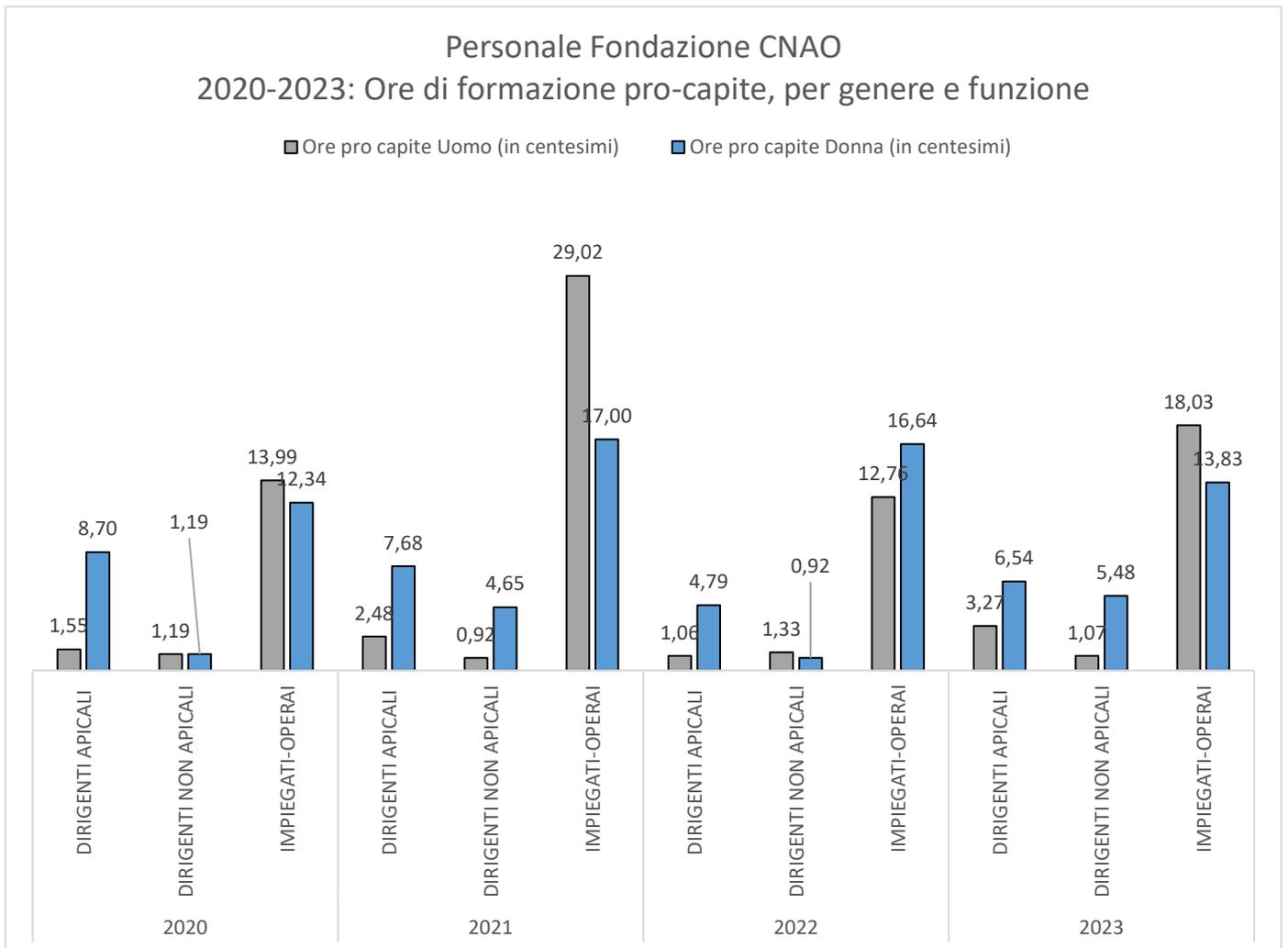


Figura 29 Distribuzione di genere nella formazione (ore pro capite) nel 2020 – 2021 – 2022 - 2023 suddivisa per Inquadramento Contrattuale

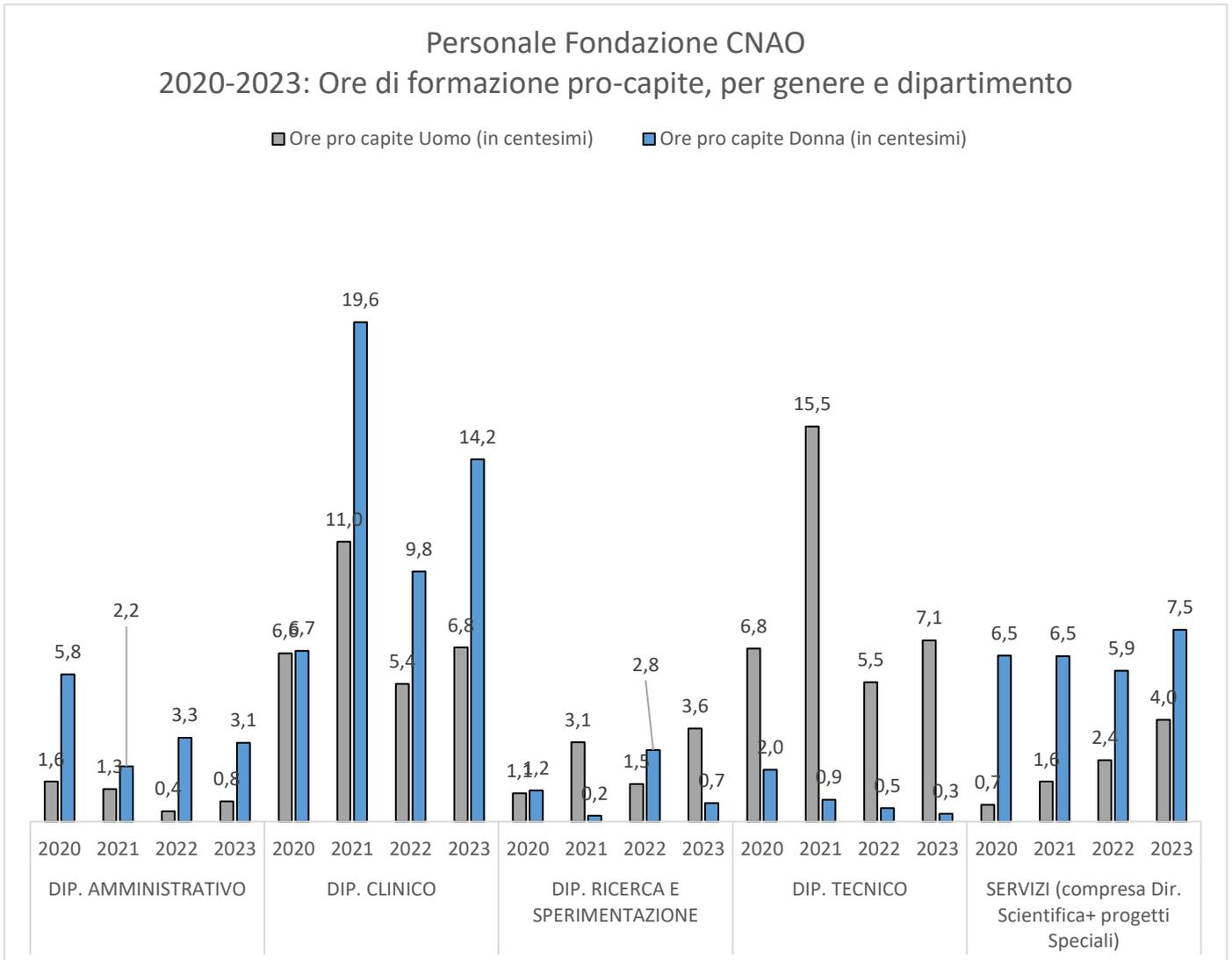


Figura 30 Distribuzione di genere nella formazione (ore pro capite) nel 2020 – 2021 – 2022 - 2023 suddivisa per Dipartimento

Tramite questo ulteriore approfondimento, nel precedente GEP si era già sottolineato che spiccavano alcuni disequilibri di genere nella formazione del Dipartimento Clinico, Tecnico e di Ricerca e Sperimentazione, soprattutto nell’anno 2021. Il dato però replicava ancora una volta l’andamento già emerso in fase di disamina del personale in forza presso ciascun Dipartimento, quindi il risultato era da intendersi strettamente connesso al dato iniziale già osservato. Anche i dati del 2023 confermano questo andamento.

Per quanto riguarda i percorsi di formazione ideati per il futuro della Fondazione, in concomitanza con l’avvio del progetto di espansione del Centro, si segnalava già nel precedente GEP che nel 2020 tutto il

Management aveva effettuato un corso di formazione di 32 ore sul *Project Management* finalizzato a fornire, al personale coinvolto a vario titolo nell'espansione, gli strumenti per gestire la complessità organizzativa del progetto.

A cavallo tra il 2020 e il 2021, inoltre, il 23% del personale di inquadramento impiegatizio, proveniente in modo trasversale dalle diverse funzioni aziendali, era stato coinvolto in un seminario di due giornate, che si era posto quale scopo una riflessione ragionata sulle difficoltà relazionali tra reparti multidisciplinari e l'inquadramento metodologico della gestione dei conflitti orientato alla consapevolezza delle dinamiche comportamentali sulla scorta degli strumenti cognitivi suggeriti dall'approccio PNL (programmazione neuro-linguistica) e al reperimento di soluzioni individuali delle criticità.

La volontà espressa nel precedente GEP era proprio quella di continuare in questa direzione, organizzando percorsi *ad hoc* per le esigenze specifiche di Fondazione CNAO, consentendo al personale di beneficiare di aggiornamenti costanti e di mantenere un adeguato livello di preparazione, sia relativamente alle competenze tecniche che alle *soft skills*. Per questo motivo nel 2023 è stato organizzato un corso intensivo di "*Public Speaking*" composto da 3 giornate, che ha coinvolto un buon numero di Responsabili e Referenti dei vari Dipartimenti/Unità/Servizi, al fine di far apprendere ai partecipanti dei metodi efficaci per progettare presentazioni d'impatto e presentare le stesse con eccellenza, sia internamente che in eventi esterni di divulgazione che sempre più spesso si verificano. Questo si è ritenuto necessario in quanto, grazie al progetto di espansione, CNAO diventerà il centro di adroterapia più attrezzato al mondo e continuerà a produrre importanti risultati sul fronte della ricerca contro il cancro. Tra i compiti fondamentali di CNAO c'è anche la divulgazione scientifica e si ritiene che questo debba essere fatto allo stesso modo con cui ogni giorno viene effettuata la ricerca e la cura dei pazienti: l'innovazione e l'eccellenza devono essere dunque elementi emergenti nelle presentazioni.

3. PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'analisi dello stato dell'arte ha portato a confermare che persiste in CNAO una situazione di *Gender Equality* complessivamente positiva e ben radicata. Ciò nonostante, come già nel precedente GEP, sono stati ancor più criticamente esplorati in questo documento di aggiornamento nuovi oggetti di analisi,

nell’ottica di perseguire sempre migliori risultati nel garantire il rispetto delle pari opportunità di genere.

Nel GEP erano stati individuati i settori di intervento da includere nel Piano delle Azioni Positive. Si ricorda che tutte le Azioni Positive individuate nel precedente GEP, e a cui si rimanda, vanno ad agire in modo trasversale in 4 delle 5 aree prioritarie di intervento indicate dalla Commissione Europea⁴, qui di seguito elencate:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca (non applicabile in CNAO);
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna Azione erano stati indicati i seguenti contenuti: area tematica, obiettivi, tipo di azione, *target* diretto, responsabili dell’attuazione, *timeline* e *outcome* previsto.

Fondazione CNAO si era impegnata a mettere a disposizione le risorse umane e finanziarie necessarie alla realizzazione delle Azioni Positive.

3.1 AZIONI POSITIVE SVOLTE NELL’ANNO 2023

Di seguito viene esposto un resoconto delle Azioni Positive previste dal GEP per l’anno 2023 e il relativo stato dell’arte:

1. INTERVENTI DI COMUNICAZIONE INTERNA A SOSTEGNO DEL GEP

- **Obiettivo**
Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l’inclusione.
- **Strumenti**
Attuare interventi di comunicazione a sostegno del GEP mediante:
 - 1) presentazione plenaria del lavoro del Gruppo GEP e del documento;
 - 2) pubblicazione del GEP sul sito web ufficiale di CNAO;
 - 3) comunicazione al personale via mail e pubblicazione sulla intranet aziendale.
- **Outcome**

⁴ Si veda a questo proposito “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans” - pagg. 6-7

Il lavoro effettuato dal Gruppo GEP è stato presentato internamente in data 27 ottobre 2023 durante la riunione plenaria "ThinkAdro", evento annuale che coinvolge tutto il personale di CNAO e il cui obiettivo è permettere ad ogni Dipartimento/Unità/Servizio di dare evidenza delle proprie attività e progetti svolti durante l'anno.

2. CORSI DI FORMAZIONE PER IL GRUPPO GEP

- Obiettivo
Aumentare le conoscenze e le competenze del gruppo GEP di CNAO.
- Strumenti
Partecipare a corsi di formazione/workshop/eventi che siano attinenti ai temi trattati nel GEP.
- Outcome
I componenti del Gruppo GEP hanno partecipato nel 2023 e 2024 a 5 eventi formativi sulle tematiche trattate nel GEP. I relativi attestati di partecipazione sono archiviati digitalmente dal Servizio Risorse Umane.

3. CREAZIONE DI UNA CASELLA DI POSTA ELETTRONICA DEDICATA

- Obiettivo
Agevolare un approccio partecipativo del personale CNAO alla realizzazione degli obiettivi del GEP.
- Strumenti
Creazione di una casella di posta elettronica "gep@cnao.it" in uso al Gruppo di Lavoro GEP.
- Outcome
E' stata creata dall'Ufficio IT la casella di posta elettronica "gep@cnao.it", dalla quale vengono inviate al personale di CNAO comunicazioni ufficiali sulle tematiche trattate nel GEP.

3.2 AZIONI POSITIVE SVOLTE NELL'ANNO 2024

Di seguito viene esposto un resoconto delle Azioni Positive previste dal GEP per l'anno 2024 e il relativo stato dell'arte:

1. INTERVENTI DI COMUNICAZIONE INTERNA A SOSTEGNO DEL GEP

- Obiettivo
Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione.
- Strumenti
Attuare interventi di comunicazione a sostegno del GEP mediante:
1) presentazione plenaria del lavoro del Gruppo GEP e del documento;

- 2) pubblicazione del GEP sul sito web ufficiale di CNAO;
- 3) comunicazione al personale via mail e pubblicazione sulla intranet aziendale.

- Outcome

Il GEP è stato pubblicato ufficialmente il 27 febbraio 2024 sul sito istituzionale di CNAO, disponibile sia internamente che esternamente al link: <https://fondazionecnao.it/uploads/2024-2-20/Gender%20Equality%20Plan.pdf>

Il GEP è stato altresì inviato a tutto il personale interno via mail il 27 febbraio 2024 ed infine è stato pubblicato sulla rete intranet aziendale.

Il documento è reso sempre disponibile in S:\ComModPers\GENDER EQUALITY PLAN e in HR SITE: <https://sites.google.com/cnao.it/risorse-umane/home-risorse-umane/misure-di-well-being/gep>

2. ISTITUZIONE DI UN ORGANISMO INTERNO DI RIFERIMENTO PER GEP

- Obiettivo

Fornire risorse stabili per l'implementazione del GEP.

- Strumenti

Istituire azioni di raccordo tra il Gruppo di Lavoro GEP e il Comitato Operativo Esteso (COE), che sovrintenda alla produzione di report di monitoraggio e revisione del GEP.

- Outcome

E' stata ufficializzata la nomina dei componenti del Gruppo di Lavoro dedicato al GEP: D. Chiaramonte, D. Terruzzin, C. Marazzi, A. Mereghetti, L. Anemoni, C. Bono.

La nomina è archiviata digitalmente dal Servizio Risorse Umane.

3. SITO INTRANET DEDICATO AL GEP

- Obiettivo

Rendere fruibile al personale la consultazione del GEP e dei documenti correlati.

- Strumenti

Creare un Site sull'Intranet aziendale interamente dedicato al GEP e a documenti, video, risorse correlate.

- Outcome

E' stato pubblicato in data 27/12/2024 il Site interno dedicato al Gender Equality Plan, raggiungibile da tutto il personale al seguente link:

<https://sites.google.com/cnao.it/genderequalityplan?usp=sharing>

All'interno del Site sono resi disponibili il GEP e i relativi documenti di aggiornamento, oltre a documenti, video, risorse correlate.

4. INTERVENTI DI COMUNICAZIONE ESTERNA A SOSTEGNO DEL GEP

- Obiettivo
Aumentare la consapevolezza dell'impegno di CNAO sulla parità di genere.
- Strumenti
Pubblicare post riguardanti il GEP sulle piattaforme social di CNAO.
- Outcome
E' stato pubblicato un primo video sul tema "Gender Equality" sul canale Instagram del CNAO in data 12 maggio 2024, in occasione della Festa della Mamma, al fine di dare evidenza delle azioni positive - messe in campo grazie al GEP - per i neogenitori dipendenti: per le donne l'integrazione salariale durante i 5 mesi di maternità obbligatoria; per gli uomini l'aggiunta di giorni di permesso specifici, retribuiti al 100%, in aggiunta a quelli previsti dalla legge come paternità obbligatoria.
E' stato pubblicato un secondo video sul canale Instagram del CNAO in data 4 novembre 2024, al fine di dare evidenza della situazione di genere in CNAO, rendendo noti i principali dati in riferimento all'equilibrio di genere del personale in CNAO (dati in forma anonima e disaggregati per genere).

5. IMPLEMENTAZIONE DI INDICATORI AGGIUNTIVI IN TEMA DI SMART WORKING

- Obiettivo
Osservare l'assegnazione dello SW per genere e reparto.
- Strumenti
Analizzare gli accordi individuali di SW per genere e reparto.
- Outcome
I risultati di questo approfondimento sono resi disponibili all'interno di questo stesso Addendum all'interno del Paragrafo 2.12. "Strumenti di work-life balance".

6. IMPLEMENTAZIONE DI INDICATORI AGGIUNTIVI IN TEMA DI FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E

"LEGGE 104"

- Obiettivo
Osservare non solo il numero di dipendenti che utilizzano tali permessi, ma anche l'effettiva quantità di ore/giorni utilizzati.
- Strumenti
Quantificare il tempo di fruizione dei permessi in relazione al genere.
- Outcome

I risultati di questo approfondimento sono resi disponibili all'interno di questo stesso Addendum all'interno del Paragrafo 2.12. "Strumenti di work-life balance".

7. GIORNI AGGIUNTIVI DI PERMESSO PER PATERNITA' OBBLIGATORIA

- Obiettivo
Aumentare il benessere e l'equilibrio tra vita privata/vita lavorativa.
- Strumenti
Aggiungere 5 giorni di permessi retribuiti al 100% con costo a carico del datore di lavoro, destinati al lavoratore padre per fruire di un maggiore periodo di paternità obbligatoria (misura soggetta a scadenza).
- Outcome
E' stata approvata a fine 2023 dal Consiglio di Indirizzo la misura con impegno economico a carico di CNAO a decorrere dal 2024.
Ne è stata data comunicazione al personale dipendente tramite mail in data 27 febbraio 2024.
L'evidenza dell'applicazione della misura è verificabile dai cedolini dei lavoratori coinvolti.
La misura è stata rinnovata anche per l'anno 2025.

8. INTEGRAZIONE ECONOMICA DELLA RETRIBUZIONE DURANTE MATERNITA' OBBLIGATORIA

- Obiettivo
Aumentare il benessere e l'equilibrio tra vita privata/vita lavorativa.
- Strumenti
Integrare l'indennità giornaliera di maternità obbligatoria coperta dall'INPS con un'indennità aggiuntiva del 20% a carico del datore di lavoro (misura soggetta a scadenza).
- Outcome
E' stata approvata a fine 2023 dal Consiglio di Indirizzo la misura con impegno economico a carico di CNAO a decorrere dal 2024.
Ne è stata data comunicazione al personale dipendente tramite mail in data 27 febbraio 2024.
L'evidenza dell'applicazione della misura è verificabile dai cedolini delle lavoratrici coinvolte.
La misura è stata rinnovata anche per l'anno 2025.

9. MONITORAGGIO ANNUALE DEI DATI CON PUBBLICAZIONE DEI RISULTATI

- Obiettivo
Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione.

- Strumenti
Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione.
- Outcome
Il risultato del monitoraggio annuale dei dati è reso disponibile tramite il presente documento (Addendum 2024 GEP), pubblicato internamente ed esternamente sul sito di Fondazione CNAO in data 27/12/2024.

10. IMPLEMENTAZIONE DI INDICATORI AGGIUNTIVI IN TEMA DI TRATTAMENTO SALARIALE

- Obiettivo
Osservare la ripartizione economica, suddivisa per genere, degli adeguamenti retributivi e delle premialità per anno di riferimento.
- Strumenti
Osservare i budget annuali per adeguamenti retributivi e premialità e ricavare le percentuali di assegnazione in relazione al genere.
- Outcome
I risultati di questo approfondimento sono resi disponibili all'interno di questo stesso Addendum all'interno del Paragrafo 2.8 "Trattamento salariale e progressione di carriera".