



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Gender Equality Plan 2023-2026



SOMMARIO

1. Introduzione	4
1.1 Contesto del piano di scrittura del documento	6
1.2 Metodologia	8
2. La parità di genere nella Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza della Sofferenza– Situazione attuale	8
2.1 Dati qualitativi e quantitativi	8
2.1.1 Per genere e per tipo di contratto	8
2.1.2 Per età e richiesta congedi e permessi	8
2.1.3 Cariche dirigenziali e Ruoli apicali	10
2.1.4 Responsabili di progetto	12
2.2 Selezione del personale e progressione di carriera	12
2.3 Formazione e percorso professionale	13
2.4 Conclusioni sull'analisi dei dati	13
3. Monitoraggio	16
4. Piano d'azione	17
4.1 Building block 1: favorire l'equilibrio lavoro – vita privata	18
4.2 Building block 2: leadership	19
4.3 Building Block 3: assunzioni e progressioni di carriera	20
4.4 Building block 4: La parità di genere nei contenuti della ricerca	21
4.5 Building block 5: misure contro la violenza di genere	22
Conclusioni	23



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

ACRONIMI

ECM	Educazione Continua in Medicina
FP	Framework Programme
GEP	Gender Equality Plan
ICT	Tecnologie Informative e della Comunicazione
IRCCS	Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
UE	Unione Europea



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

1. INTRODUZIONE

1.1 CONTESTO DEL PIANO DI SCRITTURA DEL DOCUMENTO

La Fondazione Casa Sollievo della Sofferenza IRCCS è un ospedale a elevata specializzazione costituito come Fondazione senza scopo di lucro, riconosciuta dal Ministero della Salute come Istituto di Ricerca e di Cura a Carattere Scientifico. Casa Sollievo della Sofferenza IRCCS volge la sua attività scientifica in accordo con la tematica di riconoscimento dell'IRCCS "Malattie genetiche, terapie innovative e medicina rigenerativa" e le aree tematiche Diagnostica, Neurologia ed Oncologia.

Le quattro linee di ricerca approvate sono:

1. Meccanismi patogenetici e terapia delle malattie neurologiche rare e delle malattie neurodegenerative (Neurologia);
2. Meccanismi eziopatogenetici delle malattie rare non neurologiche e delle malattie complesse (Diagnostica);
3. Meccanismi patogenetici, predizione e terapia personalizzata di patologie tumorali (Oncologia);
4. Medicina rigenerativa e terapie avanzate (Neurologia).

È inoltre uno dei più grandi ospedali dell'Italia meridionale con una media di 40.000 ricoveri annui e 300.000 accessi ambulatoriali.

Conta 2600 dipendenti, di cui più di 150 (medici, biologi e tecnici) coinvolti regolarmente nella ricerca scientifica. I ricercatori pubblicano, ogni anno, circa 200 articoli scientifici sulle più rinomate riviste (ad esempio Science, New England Journal of Medicine, Nature Genetics) e sono impegnati sia come Principal Investigator che come partner in progetti di ricerca non solo in ambito biomedico, ma anche ICT, ottenendo finanziamenti sia dall'UE (H2020 e FP7) sia a livello nazionale o regionale. I laboratori di ricerca dell'IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza sono dislocati su 8700 mq circa ed attrezzati per studi sulla genetica medica, le terapie innovative e la medicina rigenerativa.

Nello svolgimento dei suoi compiti, la Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza applica il principio delle pari opportunità e della non discriminazione, in particolare per quanto riguarda il sesso, la disabilità, l'età, la razza, la religione, la nazionalità, le convinzioni politiche, l'appartenenza sindacale, l'origine etnica o la religione¹.

Lo sviluppo e l'attuazione del Gender Equality Plan (GEP) per la Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza è scaturito, oltre che da altri obiettivi, come risposta ai requisiti stabiliti dalle Istituzioni

¹ § 3 del Codice Etico di Casa Sollievo



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Europee per incentivare le misure di uguaglianza e parità negli enti pubblici e in tutti gli organismi, sia pubblici che privati, che si occupano dello sviluppo della scienza, della qualità dell'istruzione e dei diritti umani.

La Commissione Europea incoraggia gli Stati membri dell'UE a rimuovere, tra l'altro, tutti gli ostacoli al reclutamento, al mantenimento e allo sviluppo della carriera delle donne nel settore scientifico, rispettando pienamente la legislazione dell'UE sull'uguaglianza di genere², nonché ad affrontare le disuguaglianze di genere nei processi decisionali e a garantire che almeno il 40% del sesso femminile sia coinvolto nel reclutamento, nello sviluppo della carriera e nella progettazione e valutazione dei programmi di ricerca³.

In quest'ottica, la Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza si impegna a garantire il rispetto dei principi di uguaglianza, accettazione della diversità e contrasto delle manifestazioni di discriminazione.

Lo sviluppo e l'attuazione del GEP è un requisito obbligatorio per la richiesta di sovvenzioni a Horizon Europe⁴, pertanto il GEP della Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza è stato strutturato seguendo le linee guida della Commissione Europea ed include:

- Un'analisi dei dati statistici ottenuti dalle Direzioni dell'IRCCS (Direzione Generale, Ufficio Amministrativo Ricerca, Direzione Scientifica, Ufficio Comunicazione; Direzione Risorse Umane, Innovazione e Ricerca). L'analisi si è basata anche sulle informazioni ottenute a seguito di un'indagine quantitativa e qualitativa condotta aggiornata al 30 giugno 2023.
- Obiettivi dell'IRCCS.
- Piano e calendario delle attività con indicatori specifici.

L'analisi condotta per la preparazione di questo documento ha dimostrato che l'IRCCS è un'istituzione in cui alcune misure di parità di genere sono state già implementate, mentre altre devono essere aggiornate e diffuse in modo più efficace. L'obiettivo del GEP è quindi quello che la Fondazione adegui le proprie attività alle reali esigenze del personale che opera presso le sue Strutture. A tal fine è necessario un monitoraggio continuo dello stato di attuazione del GEP mediante l'osservazione delle tendenze aziendali e un'analisi approfondita di aree selezionate.

Il GEP si concentra sulle azioni da intraprendere nei prossimi tre anni per rispettare più efficacemente i principi di pari opportunità e non discriminazione all'interno dell'IRCCS, per creare al contempo un ambiente di lavoro stimolante e motivante.

² Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

³ European Institute for the Gender Equality - EIGE, 2021 - <https://eige.europa.eu/about/documents-registry/consolidated-annual-activity-report-eige-2021>

⁴ Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU (europa.eu)



1.2 METODOLOGIA

Il GEP è il risultato del lavoro di un gruppo nominato dal Direttore Generale e costituito da componenti appartenenti a diverse unità operative della Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza.

Il team individuato (Tabella 1) è stato pensato per raccogliere i contributi necessari nelle aree di interesse e rimarrà operativo, anche dopo l'adozione del documento per le azioni di implementazione, monitoraggio e aggiornamento.

Tale incarico sarà di tre anni, con il 5% del tempo di impegno orario dedicato alle attività di implementazione e monitoraggio.

Tabella 1: Gruppo di lavoro

Nome e cognome	Ruolo/Unità di riferimento
Giuliana Placentino	Psicologia Clinica, Direzione Sanitaria (Coordinamento del gruppo di lavoro)
Francesca Carotenuto	Coordinamento Amministrativo Ricerca
Carla Gurgoglione	Ufficio Amministrativo di Ricerca
Stefano Manfrini	Direzione Risorse Umane
Francesco Giuliani	Innovazione e Ricerca, Direzione Generale
Nicola Fiorentino	Comunicazione e Relazioni esterne
Maria Cocomazzi	Grant Office, Direzione Scientifica
Carla Pavoni	Referente Direzione Sanitaria

Il documento è stato redatto secondo la metodologia proposta dalla Commissione Europea nella guida "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans"⁵ e si compone quindi di una prima parte, dove viene descritto il contesto rispetto ad alcune aree tematiche dell'organizzazione con il focus sulla parità di genere, e di una seconda parte, in linea con le aree tematiche (i *building blocks*) richieste dalla Commissione, dove vengono presentati il piano d'azione e gli obiettivi di miglioramento da perseguire e raggiungere nel prossimo triennio.

⁵ Che si può trovare al seguente indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Il GEP declina le azioni in un arco temporale di tre anni, 2024-2026, in cui la Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza seguirà l'implementazione e il monitoraggio per il raggiungimento degli obiettivi con una revisione del documento annuale.



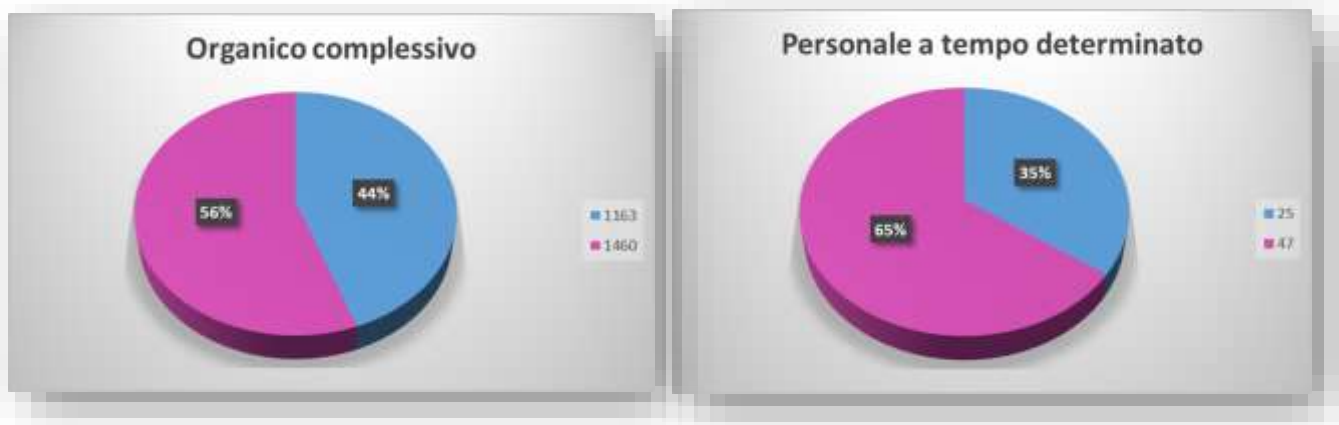
2. LA PARITÀ DI GENERE NELLA FONDAZIONE IRCCS CASA SOLLIEVO DELLA SOFFERENZA DELLA SOFFERENZA - SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dei dati presentati di seguito, aggiornati al 30 giugno 2023, si riferisce al personale dipendente della Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza.

2.1 DATI QUALITATIVI E QUANTITATIVI

2.1.1 PER GENERE E PER TIPO DI CONTRATTO

L'organico complessivo della Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza è costituito da 2.623 dipendenti con contratti a tempo determinato e indeterminato di cui il 56% circa è costituito da donne e il 44% da uomini (Figura 1a) a fronte di un dato nazionale che vede una presenza femminile pari al 69% e maschile pari al 31% e di una media regionale pugliese che vede impiegato in sanità personale al 62% femminile e al 28% maschile (dati Ministero della Salute, 2021).



La composizione a leggera prevalenza femminile è tipica del settore sanitario, ma cambia se si valuta il dato disaggregato per tipologia di contratto. Il 65% delle donne ha un contratto a tempo determinato rispetto al 35% degli uomini (Figura 1b).

Un'ulteriore differenza è percepibile osservando i dati relativi ai dipendenti impiegati a tempo pieno e a tempo parziale. Dei 2.623 dipendenti, 77 sono a tempo parziale di cui solo il 23,4% uomini.

2.1.2 PER ETÀ E RICHIESTA CONGEDI E PERMESSI

Scendendo ulteriormente a livello di dettaglio, l'organico dell'IRCCS può essere suddiviso in due macro-gruppi (Tabella 2): il personale sanitario e di ricerca (2.045 persone, ovvero quasi il 78% del



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

totale) e il personale tecnico-amministrativo (578 persone, ovvero il 22% del totale). Data la natura e le finalità istituzionali dell'IRCCS, il primo gruppo è quello più numeroso dal punto di vista dei componenti totali. Disaggregando l'organico complessivo nelle due macro aree e per genere ed età, la prevalenza femminile è netta (Tabella 2).

Tabella 2: Personale tecnico-sanitario e personale amministrativo per sesso e per fascia di età

Età	Personale tecnico e sanitario		Personale amministrativo	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Minore di 30	32	31	0	0
Dai 30-50	613	362	31	29
Maggiore di 50	778	679	28	40
Totale	1423 (57%)	1072 (43%)	59 (46%)	69 (54%)
Totale	2495		128	

1423 57%
1072 43%

59 46%
69 54%

Distribuzione per sesso e per età

maggiore di 50
dai 30-50
minore di 30

0 100 200 300 400 500 600 700 800 900

■ Donne ■ Uomini

Distribuzione per sesso e per età

maggiore di 50
dai 30-50
minore di 30

0 5 10 15 20 25 30 35 40 45

■ Donne ■ Uomini

Analizzando i dati di Tabella 2, si vede che la forza lavoro dell'IRCCS è composta da professionisti che si concentrano principalmente nella fascia di età superiore ai 50 anni (il 58,1% del personale in servizio, di cui il 52,9% donne e il 47,1% uomini). Spicca poi il personale di età compresa tra i 30 e i 50 anni, con un totale di 1.035 persone, pari al 39,46% del totale.

Questa distribuzione si spiega ancora una volta con gli stereotipi di settore e se ne ha conferma nella fascia d'età inferiore ai 30 anni, dove si registra un minor disequilibrio tra donne e uomini.



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

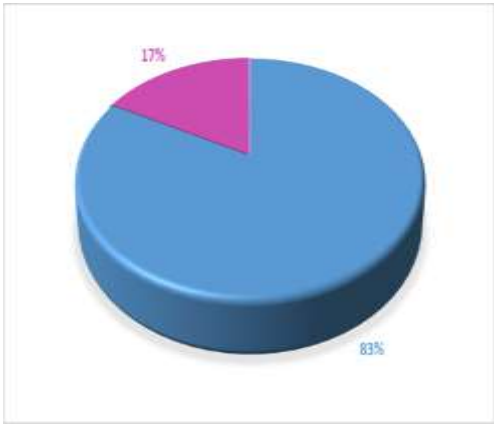
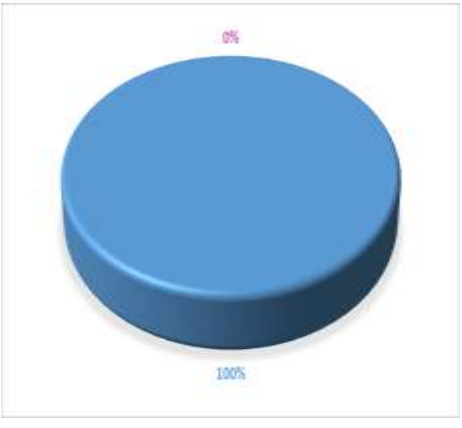
Infine, un dato interessante che rispecchia pienamente un gap di genere, riguarda i giorni di permesso e congedo usufruiti dai dipendenti. Nei primi 6 mesi del 2023, su un totale di oltre 19.000 giorni di permesso (di cui oltre 7.000 in conformità alla L.104/1992), solo il 22,9% sono stati utilizzati da uomini. Questo è uno dei punti di partenza più importanti per l'individuazione delle azioni oggetto del piano.

2.1.3 CARICHE DIRIGENZIALI E RUOLI APICALI

All'interno delle due macro aree individuate nella sezione precedente, possiamo poi distinguere il personale dirigente e il personale non dirigente.

I dati sulla rappresentanza di genere a livello dirigenziale sono quelli mostrati in Tabella 3.

Tabella 3: Dirigenti U.O.C e Capi Dipartimento per sesso e per inquadramento contrattuale

Inquadramento contrattuale	Responsabili U.O.C. e Capi Dipartimento (Sanitari)		Direttori	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenza	6	29	0	4
				
Totale	35		4	

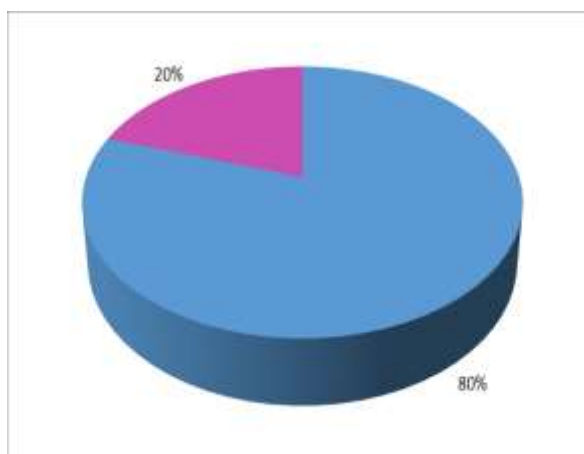
Con riferimento ai ruoli apicali, sono state valutate le posizioni dei vertici aziendali (Presidenza, Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Scientifica e Direzione Sanitaria) in termini di presenza di ciascun sesso nell'istituzione da un punto di vista verticale (presenza a livello di direzione e comando).



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Tabella 4: Ruoli apicali per sesso e per inquadramento contrattuale

Inquadramento contrattuale	Donne	Uomini
Presidenza	0	1
Direzione Generale	0	1
Direzione Sanitaria	1	0
Direzione Scientifica	0	1
Direzione Amministrativa	0	1
Totale	1	4



Risulta evidente come in entrambe le aree vi sia una netta prevalenza-maschile nel personale dirigente.

Anche i ruoli ricoperti all'interno degli organi statutari della Fondazione sono maschili.⁶

In termini globali possiamo parlare di parità; se si considera il peso relativo di uomini e donne nell'istituto, potremmo concludere che esiste invece un netto sbilanciamento nei ruoli dirigenziali poiché man mano che si sale nella scala gerarchica, le donne che occupano questi posti si riducono.

In conclusione, possiamo certamente affermare che nell'IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza esiste una limitata rappresentazione delle donne ai livelli dirigenziali più alti.

⁶ "Regolamento organizzativo e organigramma", capitolo 4



2.1.4 RESPONSABILI DI PROGETTO

Con riferimento al 2022 erano attivi 83 progetti di ricerca per un totale di oltre 14 milioni di euro finanziati. Facendo un'analisi approfondita dei dati si è concluso che la maggioranza dei responsabili di progetto sono uomini e il budget da loro gestito è proporzionalmente superiore.

In particolare, come sintetizzato in Tabella 5, su 56 progetti scientifici, le donne Principal Investigator (P.I.) sono responsabili di 23 progetti (27,7%) per un valore finanziato sotto i 3 milioni di euro (19,85% dell'importo totale dei progetti finanziati).

Tabella 5: Responsabili di progetto e importi finanziati

	Uomini	Donne	Totale
Numero di progetti gestiti	60 (64,3%)	23 (35,7%)	83
Importo finanziato [€]	11.443.200,80 (73,9%)	2.834.381,84 (26,1%)	14.277.582,64

2.2 SELEZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONE DI CARRIERA

È obiettivo della Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza sostenere un ambiente di lavoro partecipativo e stimolante, caratterizzato dalla promozione di una strategia di crescita per le risorse umane. In particolare, per il personale di ricerca, l'obiettivo è quello di allinearsi ai principi internazionali di selezione e progressione di carriera. L'IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza dispone di una procedura di selezione e reclutamento approvata nel 2021. Lo scopo di questa procedura è garantire un processo di selezione e reclutamento trasparente e imparziale.

Le fasi che compongono i processi di selezione del personale sono:

- verifica dei requisiti richiesti e ammissione del candidato;
- costituzione commissione esaminatrice;
- svolgimento della Prova di selezione;
- sottoscrizione del verbale da parte dei componenti della commissione esaminatrice;
- approvazione del verbale e della graduatoria;
- nomina del vincitore.

Ad oggi, queste fasi non contengono linee guida specifiche per evitare pregiudizi di genere e garantire pari opportunità a uomini e donne. Per migliorare il quadro aziendale, uno degli obiettivi di questo piano è migliorare gli aspetti che permetterebbero una maggiore inclusività in fase di reclutamento (Sezione 4.3).



2.3. FORMAZIONE E PERCORSO PROFESSIONALE

Per ottenere risultati in termini di produttività e competitività, è necessario sviluppare una gestione completa del capitale umano, in cui la formazione è una delle principali risorse strategiche per raggiungere questo obiettivo.

La partecipazione alle attività di formazione è vicina alla parità, in quanto tale partecipazione è bilanciata per genere, considerando il peso relativo di ciascuno dei due sessi nella forza lavoro nel suo complesso. In termini assoluti, le donne hanno partecipato a un maggior numero di ore di formazione, coprendo il 58% del tempo formativo rispetto al 42% degli uomini. Questo dato è in linea con la rappresentanza dell'organizzazione (Figura 1,a) in termini di uomini e donne (56% donne e 44% uomini) dimostrando come entrambi e in egual misura partecipino attivamente alle azioni di formazione. Tra coloro che hanno partecipato agli eventi formativi, il numero medio di ore di formazione pro-capite tra i due sessi è confrontabile, attestandosi a 16,58 ore per le donne e 16,11 ore per gli uomini.

2.4. CONCLUSIONI SULL'ANALISI DEI DATI

L'analisi effettuata si è rivelata uno strumento utile che ha permesso di definire e implementare le azioni da intraprendere in relazione alle pari opportunità.

Dall'analisi effettuata, sono emersi punti di forza, sui quali si continuerà a lavorare, e di debolezza, che costituiscono il punto di partenza per le priorità e le attività incluse nel GEP per il prossimo triennio.

Punti di forza e misure di ulteriore miglioramento:

- Monitoraggio:
 - I dati per l'analisi consentono una buona mappatura e un buon livello di disaggregazione.
Miglioramento continuo: disaggregare ulteriormente i dati e preparare e sottoporre ai dipendenti dei questionari atti ad approfondire il livello di soddisfazione e le aree di miglioramento.
- Gestione organizzativa:
 - Il numero di donne presenti nell'organizzazione è in linea con gli obiettivi di gender balance.
Miglioramento continuo: rendere visibile l'impegno della Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza per le pari opportunità nei processi di selezione e reclutamento, nei regolamenti istituzionali, e rendendo pubbliche tali azioni sul sito web aziendale.
 - Impegno della Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza nell'attuazione del Piano di parità.
Miglioramento continuo: Sensibilizzazione della forza lavoro. Proseguimento delle azioni di comunicazione e della campagna di sensibilizzazione interna per aumentare



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

la consapevolezza del personale sull'importanza delle pari opportunità come valore aziendale fondamentale.

- Parità nell'assunzione e nei ruoli:
 - Partecipazione delle donne alla forza lavoro complessiva in linea con il gender balance.
 - *Miglioramento continuo*: mantenere la tendenza positiva nell'assunzione di donne prestando attenzione ad ampliare i canali di pubblicizzazione delle offerte di lavoro
- Parità salariale:
 - La politica salariale è definita in base a criteri di qualificazione ed esperienza senza distinzione di sesso secondo le regole nazionali e quelle dell'Unione Europea⁷.
Miglioramento continuo: monitorare la retribuzione di genere per evitare eventuali deviazioni.

Punti di debolezza e obiettivi futuri:

- Gestione organizzativa:
 - Scarsa partecipazione delle donne a posizioni di responsabilità nei ruoli amministrativo/gestionali.
Obiettivo del piano: Aumentare il numero di donne nei livelli amministrativi dirigenziali dell'azienda portandole ad almeno il 25%.
- Partecipazione e coinvolgimento del personale:
 - Il coinvolgimento del personale e la partecipazione paritaria alle attività di ricerca e di gestione dei progetti finanziati.
Obiettivo del piano: compilazione da parte di tutto il personale di uno specifico sondaggio anonimo sulla percezione delle politiche di parità in azienda, gruppi di partecipazione paritari e formazione continua per rinforzare sia le capacità di progettazione che di gestione dei ricercatori.
- Parità nell'assunzione e nei ruoli:
 - Nei processi di selezione non ci sono accorgimenti specifici che evitino di discriminare in base al genere, alla nazionalità o ad altre circostanze.
Obiettivo del piano: inserire specifici accorgimenti nei piani che descrivono le procedure di selezione.
- Posizioni di responsabilità:
 - Sia negli organi direttivi che nel middle management, non c'è equilibrio per quanto riguarda la presenza di donne e uomini.

⁷ V., tra gli altri il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. V. inoltre la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, in corso di recepimento.



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Obiettivo del piano: sviluppo e implementazione di una procedura di promozione (incorporando anche misure positive quali la formazione sia del personale coinvolto nei processi di promozione che del personale candidato alla promozione), assicurando che i requisiti e i criteri garantiscano la parità dal punto di vista della prospettiva di genere. Si prevede inoltre di lavorare per aumentare la rappresentanza femminile nelle posizioni di maggiore responsabilità, come lo staff dirigenziale di almeno il 25%.

- Equilibrio lavoro – vita privata:
 - Il sostegno alla maternità può essere migliorato attraverso aiuti e sovvenzioni

Obiettivi del piano: Garantire flessibilità lavorativa, introdurre un regolamento per lo Smart Working, usufruire di un maggior numero di permessi da stabilire in fase di contrattazione decentrata e disciplinare un adeguato programma di reinserimento per il rientro a lavoro dei dipendenti dopo un periodo particolarmente lungo.



3. MONITORAGGIO

Partendo dall'analisi di contesto e delle priorità in tema di pari opportunità, il piano dovrà:

- Configurarsi come un impegno deciso per la parità di genere attraverso lo sviluppo di una strategia che miri a promuovere e garantire le pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella promozione, nella retribuzione, nell'equilibrio tra lavoro e vita privata, grazie all'implementazione delle azioni descritte nel Piano di Azione (Paragrafo 4 successivo);
- Essere garantito dalla commissione per l'equità e la parità di genere (vedi Tabella 1) preposta ad evitare qualsiasi tipo di discriminazione;
- Sostenere e monitorare l'implementazione delle azioni proposte allo sviluppo di misure specifiche per rendere le donne visibili nella carriera scientifica (visibilità dei contributi delle donne nei rapporti dell'istituzione, partecipazione a eventi e conferenze internazionali, programma di borse di studio e sovvenzioni per giovani ricercatrici, ecc.). Per entrambe queste azioni, la commissione per l'equità e la parità di genere agirà di concerto sia con la Direzione Generale che con il Direttore Scientifico;

Saranno inoltre promossi gli scambi di "buone pratiche" con altre organizzazioni sulla parità e sul ruolo delle donne.

Partendo dalle conclusioni sull'analisi dei dati (Paragrafo 2.5), sono state identificate azioni concrete descritte nei prossimi capitoli. Ogni azione è volta a introdurre cambiamenti a lungo termine nell'organizzazione, migliorandone le prestazioni, e richiede pertanto una valutazione delle attività implementate.

Per ridurre al minimo il rischio connesso al raggiungimento degli obiettivi e per eliminare in futuro le difficoltà incontrate durante l'attuazione di una determinata azione, sarà condotta una valutazione intermedia a metà del periodo previsto (giugno 2025) per l'attuazione del Piano, e una valutazione ex-post dopo il completamento dell'attuazione del Piano (tale valutazione inizierà nell'autunno del 2026 per consentire l'aggiornamento del piano per il triennio successivo).

Nel caso della valutazione ex-post, saranno valutati i seguenti criteri:

- Efficacia, ovvero la misura in cui gli obiettivi del progetto sono stati raggiunti;
- Pertinenza, ovvero la conformità degli obiettivi del progetto adottati con le esigenze dei destinatari;
- Utilità, ovvero la valutazione della conformità degli effetti raggiunti con le esigenze dei destinatari.

Criterio di verifica della valutazione intermedia sarà invece solo quello di efficacia.



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

4. PIANO D'AZIONE

In base all'analisi effettuata è stato possibile individuare i punti di forza e di debolezza per ognuna delle aree di miglioramento suggerite dalla commissione per l'equità e la parità di genere (Paragrafo 2.5) e si sono proposte azioni da implementare nei prossimi tre anni (orizzonte temporale del presente GEP). È importante sottolineare che il team responsabile dell'implementazione e del monitoraggio delle azioni sarà sempre il team indicato in Tabella 1. Tale team, a seconda del tipo di azioni proposte, potrà coinvolgere altre Direzioni dell'ente. Dettagli sull'allocazione del budget sono disponibili all'Allegato I, documento ad uso interno dell'organizzazione.



4.1 BUILDING BLOCK 1: FAVORIRE L'EQUILIBRIO LAVORO – VITA PRIVATA

Azioni previste:

Obiettivo	Target Group	Azione	Indicatore	Orizzonte temporale	Direzioni e supporto
Ottimizzazione delle attività di conciliazione vita-lavoro	Tutta l'organizzazione	1) Diffusione di informazioni sulle attività dell'organizzazione nel campo della conciliazione vita-lavoro 2) Esame delle esigenze dei dipendenti, con particolare attenzione ai dipendenti che rientrano dopo un'interruzione dovuta a maternità/paternità, congedi parentali e per la cura dei figli. 3) Identificazione di aree nel campo della conciliazione vita-lavoro - raccolta dati	1) Pacchetto informativo 2) Rapporto di indagine 3) Pacchetto informativo aggiornato	1) 2024 2) 2025 3) 2026	Direzione Amministrativa Direzione Risorse Umane
Formazione	Tutta l'organizzazione	Corsi di formazione finanziata sulla gestione del tempo, il raggiungimento degli obiettivi e l'organizzazione del lavoro	1) Individuazione dei gruppi a cui indirizzare la formazione; 2) Corso di formazione in presenza; 3) Numero di partecipanti	1) 2024 2) 2026	Direzione Amministrativa Direzione Risorse Umane Ufficio ECM Direzione Sanitaria



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

4.2 BUILDING BLOCK 2: LEADERSHIP

Azioni previste:

Obiettivo	Target Group	Azione	Indicatore	Orizzonte temporale	Direzione e supporto
Formazione su "inclusive leadership"	Posizioni apicali e aspiranti a tali posizioni	Progettazione di un percorso di formazione nella forma di workshop in presenza, rivolto a team leaders e persone in ruoli di leadership per fornire metodi e strumenti di gestione quotidiana del proprio lavoro e del proprio team che migliorino le relazioni con colleghi e utenti.	1) Identificazione del gruppo per la formazione. 2) Erogazione della formazione in presenza.	1 e 2) 2025	Direzione Amministrativa Direzione Risorse Umane Direzione Sanitaria Ufficio ECM



4.3 BUILDING BLOCK 3: ASSUNZIONI E PROGRESSIONI DI CARRIERA

In qualità di IRCCS privato, Casa Sollievo segue il CCNL e le normative nazionali e comunitarie sia per il reclutamento che per il trattamento economico e giuridico, nonché per le progressioni di carriera, del personale dipendente.

Azioni previste:

Obiettivo	Target Group	Azione	Indicatore	Orizzonte temporale	Direzione e supporto
Rispetto dei principi di uguaglianza nell'assunzione, nell'impiego, nella promozione, nell'assegnazione di funzioni e nella composizione di organi collegiali, comitati e gruppi di lavoro nominati per la durata del mandato dalle autorità dell'Ente.	Tutta l'organizzazione	1) raccogliere dati statistici sul numero di candidati all'assunzione e sulle promozioni nei gruppi di dipendenti 2) Effettuare un monitoraggio delle retribuzioni in base al genere 3) Aggiornare il documento sulla procedura di reclutamento e assunzione 4) Analizzare la tendenza e promuovere buone pratiche per una rappresentanza equilibrata di donne e uomini 5) Formazione / corsi in presenza, blended e/o in e-learning sulla gestione del team, comprese pari opportunità per i dirigenti	1-2) Relazione annuale 3) Documento aggiornato 4) Relazione annuale 5) Formazione/ corso;	1-2) 2024-2025 3) 2026 4) 2024-2025 5) 2025	Direzione Amministrativa Direzione Risorse Umane Direzione Sanitaria Ufficio ECM
Percorso di formazione ad hoc per il personale coinvolto nel recruitment	Addetti al reclutamento	Formazione elaborata ad hoc su pregiudizi e stereotipi legati al genere, l'etnia, la religione, l'orientamento sessuale, la disabilità e la erogherà al personale coinvolto nel recruitment.	Elaborazione del progetto di formazione, erogazione della formazione in presenza e monitoraggio	2024	Direzione Amministrativa Direzione Risorse Umane



4.4 BUILDING BLOCK 4: LA PARITÀ DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA

Azioni previste:

Obiettivo	Target Group	Azione	Indicatore	Orizzonte temporale	Direzione e supporto
Rafforzare la dimensione di genere nei progetti di ricerca	Ricercatori	1) Condurre un'indagine per promuovere la gestione dei progetti presentati dalle ricercatrici. 2) Campagna promozionale volta a rafforzare il ruolo delle donne nella scienza, con particolare attenzione alle giovani ricercatrici.	1) Rapporto di indagine 2) Numero di dipendenti raggiunti	1 e 2) 2024	Direzione Scientifica Direzione Amministrativa Direzione Risorse Umane Ufficio della comunicazione
Realizzare un corso di formazione sulla dimensione di genere nei contenuti della ricerca	Ricercatori	1) Organizzazione di corsi "medicina di genere" in accordo anche con le disposizioni del Piano ministeriale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018) con una sezione dedicata alla presentazione dei progetti e i risultati ottenuti dalle ricercatrici.	1) 3 corsi organizzati 2) Numero di partecipanti	2024 2025 2026	Direzione Scientifica Direzione Amministrativa Direzione Risorse Umane Ufficio ECM Direzione Sanitaria



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

4.5 BUILDING BLOCK 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Azioni previste:

Obiettivo	Target Group	Azione	Indicatore	Orizzonte temporale	Direzione e supporto
Ottimizzazione delle procedure esistenti	Tutta l'organizzazione	1) Analisi e aggiornamento degli atti normativi in vigore	1) Relazione con le conclusioni dell'analisi e le raccomandazioni	1) 2023, 2024	Direzione Amministrativa Ufficio Legale



FONDAZIONE
**CASA SOLLIEVO DELLA
SOFFERENZA**
OPERA DI SAN PIO DA PIETRELCINA
SAN GIOVANNI ROTONDO

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

CONCLUSIONI

Fondazione IRCCS Casa Sollievo della Sofferenza considera importante la diversità nelle sue varie forme. Già negli ultimi anni sono stati fatti dei passi in avanti e questo piano vuole essere la conferma dell'impegno preso per continuare a lavorare al fine di ottenere un ente più inclusivo e paritario, cercando di raggiungere la parità di genere in tutta l'organizzazione attraverso un lavoro sistematico e di lungo termine. Come base per questo lavoro, abbiamo definito una serie di obiettivi di sviluppo che riteniamo ambiziosi e raggiungibili nel tempo grazie alle azioni a supporto identificate per ogni building block indicato nel documento di orientamento reso disponibile dalla Commissione Europea.

Riteniamo che un rapporto complessivo del 60% di donne e del 40% di uomini sia appropriato per l'organizzazione nel suo complesso. Questo target è già raggiunto; quello su cui si dovrà lavorare è una rappresentanza paritaria anche nei ruoli apicali e un rafforzamento delle azioni che garantiscano pari opportunità.

Per garantire l'implementazione e il monitoraggio del piano, è stato istituito un gruppo di lavoro che raccoglie referenti di diverse unità dell'ente per garantire un approccio sinergico e multidisciplinare ed è stato allocato un budget di 20.000 € per l'attuazione delle azioni indicate nel Capitolo 4 del presente documento. Maggiori dettagli sull'allocazione dei costi sono inseriti nell'Allegato I che è reso disponibile ai soli membri interni dell'organizzazione.