



Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP)

Finalità del documento

Il presente Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP) definisce gli indirizzi, gli obiettivi, le risorse e le azioni attraverso cui Centro Consorzi promuove la parità di genere, le pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della dignità delle persone, con orizzonte di pianificazione triennale. Il Piano si applica alle attività e ai processi organizzativi del Centro Consorzi per gli aspetti pertinenti alla gestione e valorizzazione delle persone.

Codice documento	Revisione	Data	Oggetto della modifica	Redatto da	Approvato da
DOC 06/03	Rev. 00	26/08/2026	Prima emissione	RGQ	[DG e Presidente del CdA

Sommario

1. Finalità e campo di applicazione	3
2. Politica Integrata, certificazioni e schemi di riferimento.....	3
3. Principi di riferimento del GEP	4
4. Analisi della situazione e baseline.....	4
5. Ambiti di intervento	4
6. Governance, responsabilità e risorse.....	4
7. Piano delle azioni - Primo anno.....	5
8. Formazione e sensibilizzazione	6
9. Indagine interna	6
10. Segnalazioni e raccordo con whistleblowing e MOG 231	6
11. Budget economico	6
12. Secondo anno - Consolidamento e misurazione.....	7
13. Terzo anno - Valutazione dell'efficacia e miglioramento.....	7
14. Monitoraggio e riesame	7
15. Approvazione, comunicazione e aggiornamento	7

1. Finalità e campo di applicazione

Il presente Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP) definisce gli indirizzi, gli obiettivi, le risorse e le azioni attraverso cui **Centro Consorzi** promuove la parità di genere, le pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della dignità delle persone. Il Piano si applica alle attività e ai processi organizzativi del Centro Consorzi per gli aspetti pertinenti alla gestione e valorizzazione delle persone.

- prevenire ogni forma di discriminazione, disparità, molestia o abuso;
- garantire pari opportunità nei processi di selezione, inserimento, formazione e sviluppo professionale;
- promuovere condizioni di equità retributiva e criteri di gestione imparziali;
- sostenere la conciliazione vita-lavoro e la genitorialità;
- monitorare la situazione attraverso dati, indicatori e ascolto del personale;
- definire e riesaminare azioni di miglioramento misurabili.

Il GEP è uno strumento dinamico, soggetto a monitoraggio e aggiornamento periodico in relazione ai risultati conseguiti, all'evoluzione dell'organizzazione e alle esigenze delle parti interessate.

2. Politica Integrata, certificazioni e schemi di riferimento

Il Gender Equality Plan è parte del più ampio Sistema di Gestione del Centro Consorzi e dà attuazione, per gli aspetti di competenza, agli indirizzi definiti nella Politica Integrata per la Qualità, la Responsabilità sociale, la Parità di genere, la Legalità, la Sicurezza delle informazioni e la Sostenibilità.

La Politica individua tra i propri pilastri la valorizzazione delle persone, la parità di genere e la responsabilità sociale e richiama, in modo coordinato, qualità dei servizi, legalità e integrità, sicurezza delle informazioni, innovazione e gestione dei rischi, sostenibilità e impegno della Direzione.

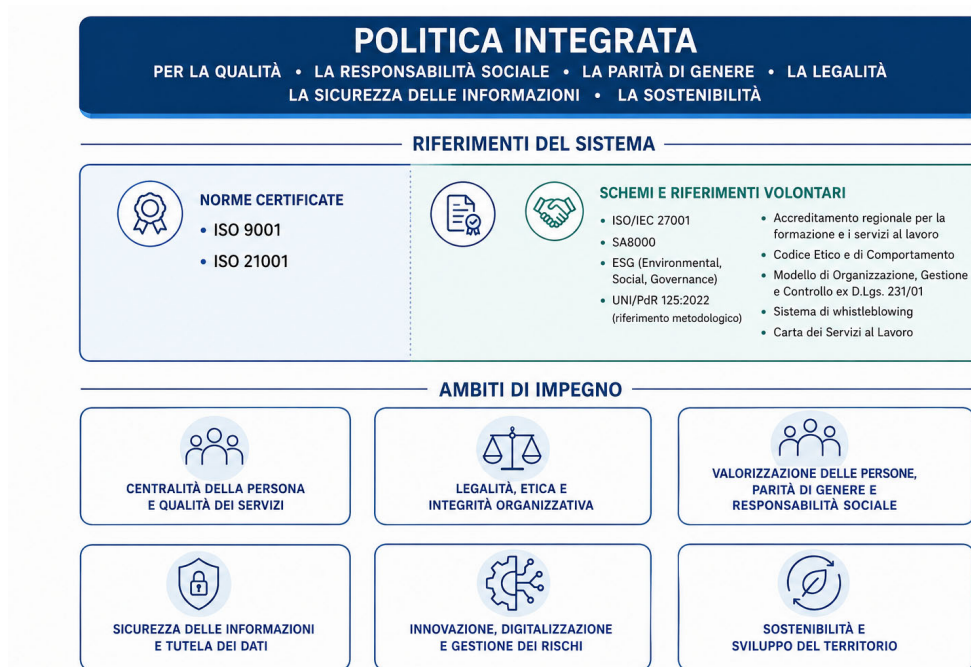


Figura 1 - Sintesi della Politica Integrata del Centro Consorzi

Il GEP non costituisce pertanto uno strumento isolato, ma si raccorda con le certificazioni, i sistemi e gli schemi già adottati o assunti a riferimento dall'organizzazione.

3. Principi di riferimento del GEP

Nella definizione delle proprie azioni Centro Consorzi assume come riferimento metodologico anche i principi della UNI/PdR 125:2022, senza che ciò comporti, di per sé, l'avvio di un percorso di certificazione secondo tale prassi.

Il Piano considera in particolare cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. L'attenzione è estesa all'intero percorso professionale delle persone e alla prevenzione di stereotipi, discriminazioni, molestie e abusi.

4. Analisi della situazione e baseline

Centro Consorzi utilizza i dati disponibili nell'ambito del Sistema di Gestione e della rendicontazione ESG per costruire e aggiornare la baseline di genere. L'analisi riguarda, ove i dati siano disponibili e significativi, composizione dell'organico, tipologie contrattuali, part-time, assunzioni e cessazioni, formazione, sviluppo professionale, livelli di responsabilità, trattamento retributivo, genitorialità e utilizzo delle misure di conciliazione vita-lavoro.

Ai dati quantitativi è affiancata un'analisi qualitativa della percezione del personale, effettuata mediante indagini interne anonime. I risultati costituiscono input per la definizione e il riesame delle azioni del Piano.

5. Ambiti di intervento

Cultura organizzativa e sensibilizzazione - diffusione dei principi di parità, inclusione, rispetto delle diversità e contrasto agli stereotipi.

Selezione e assunzione - criteri neutrali rispetto al genere e fondati sulle competenze richieste.

Formazione e sviluppo professionale - pari accesso alle opportunità formative e di crescita.

Equità retributiva - monitoraggio delle condizioni economiche e degli eventuali differenziali di genere sulla base di dati comparabili.

Genitorialità e work-life balance - misure organizzative compatibili, ove possibile, con esigenze personali, familiari e di cura.

Prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi - prevenzione, sensibilizzazione, rilevazione e gestione di comportamenti contrari ai principi adottati.

Contenuti formativi e didattici - attenzione alla dimensione di genere nella progettazione dei percorsi, nei materiali e nel linguaggio utilizzato, e promozione di una partecipazione equilibrata ai percorsi tradizionalmente sbilanciati per genere.

6. Governance, responsabilità e risorse

Il Presidente del CdA e la Direzione approvano il GEP, assicurano la disponibilità delle risorse necessarie e ne riesaminano periodicamente i risultati. Le funzioni aziendali competenti collaborano all'attuazione delle singole azioni secondo le responsabilità attribuite dal sistema organizzativo. Per ciascuna azione sono individuati indicatori, target, responsabilità, scadenze e risorse economiche.

La competenza di genere necessaria per l'attuazione del Piano è assicurata dal Responsabile Gestione Qualità (RGQ), libero professionista esterno con oltre trent'anni di esperienza nella progettazione e gestione di sistemi di gestione certificati, in possesso di competenze specifiche in materia di parità di genere maturate anche in riferimento alla prassi UNI/PdR 125:2022.

7. Piano delle azioni - Primo anno

Obiettivo	Azione	Indicatore / evidenza	Target	Responsabilità	Scadenza	Budget
Integrare la parità di genere nel SGQ	Predisporre/adattare procedure su recruitment, carriera e sviluppo, equità retributiva, work-life balance, genitorialità e prevenzione di discriminazioni/molestie.	Procedure approvate e diffuse	100% delle procedure programmate	Direzione / funzioni competenti	Entro il 1° anno	€ 750
Diffondere una cultura della parità	Formazione e sensibilizzazione sui principi della parità di genere, prendendo a riferimento la UNI/PdR 125:2022.	% personale formato	≥ 70%	Direzione / formazione	Entro il 1° anno	€ 750
Conoscere la percezione del personale	Indagine anonima su clima, inclusione, pari opportunità, meritocrazia, discriminazioni, molestie e work-life balance.	Tasso di partecipazione	≥ 70%	Direzione / funzioni competenti	Entro il 1° anno	€ 250
Rafforzare gli strumenti di tutela	Integrare nel sistema di segnalazione già adottato (whistleblowing) le tematiche relative a discriminazioni, molestie, abusi e comportamenti contrari ai principi di parità e inclusione.	Sistema aggiornato	Aggiornamento completato	Gestore del canale / funzioni competenti	Entro il 1° anno	Risorse interne
Facilitare l'accesso alle segnalazioni	Rendere disponibile sul sito web un accesso diretto al sistema di whistleblowing/segnalazione con adeguata informativa.	Collegamento operativo sul sito	Attivato	Direzione / referente sito	Entro il 1° anno	€ 250
Disporre di una baseline quantitativa	Raccogliere e analizzare i principali dati HR disaggregati per genere, valorizzando KPI e dati ESG disponibili.	Report/indicatori disponibili	1 analisi annuale	Direzione / HR / ESG	Annuale	Risorse interne
Individuare aree di miglioramento	Analizzare congiuntamente KPI, survey ed eventuali segnalazioni pertinenti e definire azioni conseguenti.	Rapporto di analisi / riesame	1 analisi annuale	Direzione	Fine 1° anno	€ 500
Integrare la dimensione di genere nella formazione erogata	Rivedere linee guida e materiali didattici in ottica di genere, con attenzione al linguaggio utilizzato e alla partecipazione equilibrata ai percorsi.	Linee guida redatte	1 documento	Direzione / area formazione	Entro il 1° anno	Risorse interne

8. Formazione e sensibilizzazione

Nel primo anno Centro Consorzi realizza attività di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale sui principi della parità di genere, pari opportunità, stereotipi e bias, comportamenti discriminatori, rispetto della persona, conciliazione vita-lavoro, genitorialità e prevenzione delle molestie. I contenuti sono sviluppati prendendo a riferimento la UNI/PdR 125:2022 e sono adattati al contesto organizzativo del Centro Consorzi.

9. Indagine interna

Nel primo anno viene realizzata un'indagine anonima sul personale, sviluppata prendendo a riferimento il modello già disponibile e adattandolo alle finalità del GEP. L'indagine comprende clima e soddisfazione, valorizzazione, organizzazione, meritocrazia nelle decisioni relative ad assunzioni, formazione e sviluppo professionale, pari opportunità di crescita, rispetto e inclusione, eventuale conoscenza di comportamenti discriminatori o molestie, conciliazione vita-lavoro e conoscenza dei canali di segnalazione.

I risultati sono analizzati in forma aggregata e utilizzati per il monitoraggio del Piano e l'individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

10. Segnalazioni e raccordo con whistleblowing e MOG 231

Centro Consorzi utilizza il sistema di whistleblowing già attivo quale strumento attraverso cui possono essere gestite, secondo le modalità, competenze e tutele previste dal sistema, anche segnalazioni relative a comportamenti discriminatori, molestie, abusi o altre condotte contrarie ai principi di parità, inclusione e rispetto della persona.

Nel primo anno è prevista la messa a disposizione sul sito web aziendale di un accesso diretto al sistema di segnalazione e l'aggiornamento delle informazioni destinate al personale e alle altre parti interessate. La gestione delle segnalazioni resta coordinata con il sistema whistleblowing e con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

11. Budget economico

Per il primo anno Centro Consorzi mette a disposizione un budget massimo complessivo pari a € 2.500 per l'attuazione delle azioni del GEP.

Attività	Budget previsto
Adeguamento e integrazione delle procedure nel Sistema di Gestione	€ 750
Formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere	€ 750
Predisposizione, somministrazione e analisi dell'indagine interna	€ 250
Adeguamento del sito e accessibilità del sistema di segnalazione	€ 250
Monitoraggio KPI, analisi dei risultati e aggiornamento del GEP	€ 500
BUDGET MASSIMO COMPLESSIVO - PRIMO ANNO	€ 2.500

Il budget rappresenta il massimale delle risorse economiche dedicate al primo anno e può comprendere attività svolte mediante competenze interne o servizi esterni. L'utilizzo effettivo è verificato in sede di monitoraggio annuale e il budget è riesaminato per gli esercizi successivi.

12. Secondo anno - Consolidamento e misurazione

Nel secondo anno l'attenzione viene progressivamente spostata dall'implementazione degli strumenti alla verifica della loro effettiva applicazione. Sono riesaminati i principali KPI di genere, l'applicazione delle procedure adottate, l'accesso alla formazione e alle opportunità professionali, le condizioni di work-life balance e genitorialità, gli eventuali differenziali retributivi e gli esiti aggregati delle indagini e delle segnalazioni pertinenti. L'indagine sul personale può essere ripetuta per confrontare i risultati con la baseline e verificare l'efficacia delle azioni intraprese.

13. Terzo anno - Valutazione dell'efficacia e miglioramento

Nel terzo anno Centro Consorzi effettua una valutazione complessiva dell'efficacia del GEP mediante il confronto pluriennale degli indicatori, dei risultati delle indagini interne e dello stato di attuazione delle azioni. Sulla base degli esiti viene definito il successivo ciclo di pianificazione, confermando, modificando o integrando obiettivi, target e misure.

14. Monitoraggio e riesame

Con periodicità almeno annuale Centro Consorzi verifica lo stato di attuazione del Piano, l'andamento degli indicatori disponibili e l'adeguatezza delle risorse assegnate. Il monitoraggio considera:

- stato di realizzazione delle azioni e rispetto delle scadenze;
- indicatori HR ed ESG disaggregati per genere, ove disponibili e significativi;
- partecipazione e risultati delle attività formative;
- risultati delle indagini interne;
- eventuali segnalazioni pertinenti, considerate nel rispetto degli obblighi di riservatezza;
- utilizzo delle risorse economiche assegnate;
- scostamenti rispetto agli obiettivi e necessità di nuove azioni.

Gli esiti costituiscono input per il riesame del GEP e, ove opportuno, per i processi di riesame già previsti dal Sistema di Gestione.

15. Approvazione, comunicazione e aggiornamento

Il Gender Equality Plan è approvato dalla Direzione, comunicato al personale e reso disponibile secondo le modalità definite dall'organizzazione. È riesaminato almeno annualmente e aggiornato quando intervengono modifiche significative negli obiettivi, nelle azioni, nell'organizzazione o nei risultati del monitoraggio.

Approvato dal Presidente

Data di approvazione 26/08/2026

Firma _____

Approvato dal Direttore

Data di approvazione 26/08/2026

Firma _____