

PIANO STRATEGICO REGIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2026-2028

Ente: CIOFS-FP Liguria ETS (Sedi Operative di Genova e La Spezia)

Redazione: Direzione Sedi (Tommaso Bertolini)

Data di emissione: 18 Settembre 2026

Validità: 2026 - 2028

1. PREMESSA E SCOPO

Il presente Piano Strategico Regionale recepisce le direttive del Piano Strategico Nazionale e la Politica per la Parità di Genere del CIOFS-FP ETS. L'obiettivo di questo documento è declinare operativamente, per la realtà ligure (Fascia 2 - da 10 a 49 addetti), gli obiettivi e le azioni concrete finalizzate a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e libero da qualsiasi discriminazione o pregiudizio legato al genere.

Il documento rappresenta la base programmatica su cui il **Comitato Guida Regionale** (composto da Sr Michela Pelizzari, Tommaso Bertolini, Cinzia Rosa e Francesco Bagnasco) misurerà le performance attraverso specifici Key Performance Indicator (KPI) previsti dalla Prassi UNI/PdR 125:2022.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E AZIONI PROGRAMMATE

Di seguito sono declinate le aree di intervento prioritarie per il perimetro ligure, coerentemente con i requisiti minimi obbligatori della UNI/PdR 125:2022 per le organizzazioni di Fascia 2.

Area UNI/PdR 125	Obiettivo Locale (SMART)	Azioni Programmate	Responsabile Operativo
5.2 Cultura e Strategia	Garantire la diffusione della cultura inclusiva e superare i <i>bias</i> cognitivi.	• Diffusione delle Linee Guida UNI sul linguaggio inclusivo tramite e-mail/Drive aziendale. • Erogazione di almeno un evento/pillola formativa	Cinzia Rosa (GE) Francesco Bagnasco (SP)

Area UNI/PdR 125	Obiettivo Locale (SMART)	Azioni Programmate	Responsabile Operativo
		annuale sui <i>bias</i> di genere per tutto il personale di sede (docenti e staff).	
5.3 Governance	Mantenere un presidio attivo e formalizzare le procedure di segnalazione.	• Riunioni periodiche (almeno 3 l'anno) del Comitato Guida Regionale. • Formalizzazione e della procedura per la gestione delle non conformità, reclami e segnalazioni (Whistleblowing) a tutela del personale.	Tommaso Bertolini Comitato Guida
5.4 Processi HR	Neutralizzare i pregiudizi nei processi di reclutamento, valutazione e sviluppo.	• Adozione di <i>Job Description</i> neutrali e checklist strutturate per i colloqui (assenza di domande discriminatorie) • Tracciamento delle promozioni e formalizzazioni	Tommaso Bertolini Consiglio di Direzione

Area UNI/PdR 125	Obiettivo Locale (SMART)	Azioni Programmate	Responsabile Operativo
		e delle matrici delle competenze in ottica di parità.	
5.5 Crescita e Inclusione	Monitorare la stabilità dell'occupazione femminile e l'accesso ai ruoli decisionali.	Analisi semestrale dell'organigramma ligure e del "Cruscotto Monitoraggio Sedi" per verificare la quota di donne nei ruoli di coordinamento e responsabilità.	Tommaso Bertolini
5.6 Equità Salariale	Garantire assenza di discriminazioni retributive (Gender Pay Gap).	Monitoraggio annuale del differenziale retributivo tramite estrazione dei dati netti/lordi, assicurando che l'eventuale gap a parità di livello e mansione sia inferiore al 10%.	Consulente del Lavoro Direzione
5.7 Genitorialità e Conciliazione	Facilitare il work-life balance e tutelare il rientro post-congedi.	Mantenimento e potenziamento degli accordi di flessibilità oraria e Smart Working.	Tommaso Bertolini

Area UNI/PdR 125	Obiettivo Locale (SMART)	Azioni Programmate	Responsabile Operativo
		Tutela dei benefit e delle condizioni contrattuali per il personale in congedo parentale (maternità e paternità).	

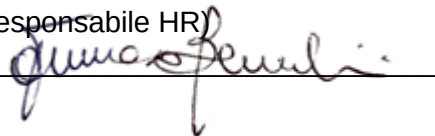
3. MONITORAGGIO, REVISIONE E COMUNICAZIONE

L'attuazione del presente Piano è monitorata dal **Comitato Guida per la Parità di Genere**, che si riunisce regolarmente per la verifica dei KPI (riferimento al "Cruscotto Monitoraggio Sedi"). I risultati verranno rendicontati alla Direzione Nazionale e inseriti nel Riesame della Direzione. Il presente documento, una volta approvato, viene pubblicato sul sito web istituzionale del CIOFS-FP Liguria a cura della referente per la comunicazione (Silvia Cariello), al fine di renderlo accessibile a tutti gli *stakeholder* interni ed esterni.

4. DELIBERA E APPROVAZIONE

Il presente Piano Strategico Regionale è formalmente **APPROVATO** in data odierna e se ne dispone l'immediata esecutività.

La Direzione Sedi (Responsabile HR)

Tommaso Bertolini 

La Legale Rappresentante

Sr Michela Pelizzari 