



Piano per l'Uguaglianza di Genere

Sommario

1. Informazioni sull'ente	1
2. Introduzione	2
3. Risorse e responsabilità (Equality Team)	2
4. Distribuzione di genere attuale	3
5. Analisi della parità di genere: punti di forza e criticità	3
6. Obiettivi, aree di intervento e strategie di attuazione	4
6.1 Aree di intervento	4
A. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	4
B. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	5
C. Reclutamento e progressione di carriera	5
D. Dimensione di genere nei contenuti della ricerca e nei progetti	5
E. Prevenzione delle molestie e della violenza di genere	6
6.2 Formazione	6
6.3 Obiettivi SMART	7
7. Monitoraggio e valutazione	8
7.1 Monitoraggio periodico	8
7.2 Interpretazione e risoluzione delle controversie	9
7.3 Procedura di revisione	9
8. Strategie di disseminazione	9
9. Tabella di corrispondenza con i criteri del programma Horizon Europe	10

1. Informazioni sull'ente

Denominazione	TICASS S.c.r.l. – Tecnologie Innovative per il Controllo Ambientale e lo Sviluppo Sostenibile
Ambito di attività	Ricerca, sviluppo sperimentale, innovazione e trasferimento tecnologico (ATECO 72.19); soggetto gestore del Polo di ricerca e innovazione ligure EASS
Forma giuridica	Società consortile a responsabilità limitata senza fini di lucro
Sede	Via Domenico Fiasella 3/16, 16121 Genova (IT)
Data di adozione	29.07.2026
Approvato da	Consiglio di Amministrazione in data 28.07.2026
Pubblicazione	https://www.ticass.it/gender-equality/
Periodo di validità	2026-2028



2. Introduzione

TICASS riconosce la parità di genere come un valore fondamentale e come una condizione per la qualità e la rilevanza della ricerca e dell'innovazione. In quanto organizzazione non-profit che promuove, coordina e realizza attività di ricerca e trasferimento tecnologico nei settori dell'energia, dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile, TICASS si impegna a garantire pari opportunità, pari trattamento e un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo per tutte le persone che collaborano con la società consortile, indipendentemente dal genere.

Il presente Piano definisce obiettivi, azioni, responsabilità e indicatori per rimuovere gli ostacoli alla parità e per integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e nella vita organizzativa e permettere al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo. TICASS assume questo impegno sia come parte della propria missione, sia in coerenza con i requisiti del Programma Quadro Horizon Europe.

Inoltre, il Piano è stato elaborato facendo riferimento anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda Onu 2030, in particolare gli obiettivi 3: *Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età*; 5: *Parità di Genere*; 8: *Lavoro dignitoso e crescita economica*; 10: *Ridurre le disuguaglianze*.

Il Piano è stato elaborato con un approccio partecipativo, che ha coinvolto la direzione e il personale attraverso il gruppo di lavoro dedicato (Equality Team), ed è stato formalmente adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Piano è strutturato in diversi capitoli. Il gruppo di lavoro dedicato è riportato al capitolo 3, mentre il capitolo 4 riporta la fotografia della distribuzione di genere all'interno di TICASS alla data di elaborazione del presente piano. Nel capitolo 5 sono riportate, da un lato, le misure relative all'uguaglianza di genere già implementate all'interno di TICASS e, dall'altro, le criticità che l'analisi dello stato attuale ha mostrato con l'identificazione delle principali aree di intervento. Successivamente, nel capitolo 6, sono riportati gli obiettivi del Piano identificati sulla base dell'analisi mostrate nei precedenti capitoli e le misure adottate nell'ambito delle diverse aree di intervento. Il monitoraggio periodico dell'implementazione del Piano è descritto al capitolo 7, mentre il capitolo 8 riporta la strategia di disseminazione.

3. Risorse e responsabilità (Equality Team)

TICASS impegna risorse e competenze dedicate all'attuazione del piano. Il coordinamento è affidato a un Equality Team, gruppo di lavoro dedicato che svolge anche la funzione di commissione per l'uguaglianza prevista nella procedura di adozione.

- **Referente per la parità di genere:** Michela Mazzoccoli (e-mail: michela.mazzoccoli@ticass.it). Coordina l'attuazione del GEP, raccoglie i dati e predispone il monitoraggio annuale.
- **Equality Team / gruppo di lavoro:** Michela Mazzoccoli in quanto referente, Alberto Pellissone in qualità di AD, Giulia Cremonini in qualità di rappresentanza della ricerca.
- **Risorse impegnate:** 40 ore/anno, indicativamente così suddivise: 15 ore per raccolta dati, monitoraggio e report annuale; 10 ore per coordinamento della formazione e 15 ore per la predisposizione e la gestione della policy sulle molestie.

Le risorse necessarie per l'attuazione delle azioni previste sono previste attraverso il contributo diretto del personale assegnato all' "Equality Team", e, in kind, attraverso le competenze e le strutture dell'organizzazione.



Il Consiglio di Amministrazione si impegna a stanziare annualmente le risorse economiche necessarie all'attuazione delle azioni previste dal Piano, a valere sul budget ordinario.

In caso di cessazione o indisponibilità della referente o di un componente dell'Equality Team, il CdA provvederà alla sostituzione entro un mese.

4. Distribuzione di genere attuale

Nella tabella sottostante è riportata una fotografia della distribuzione di genere alla data di stesura del presente Piano di Uguaglianza di Genere (22.07.2026).

Personale e collaborazioni

Categoria	Donne	Uomini	Altro / n.d.	Totale	% donne
Personale dipendente	5	1	-	6	83%
Collaboratori/collaboratrici (co.co.co., P.IVA)	3	4	-	7	43%
Ruoli di coordinamento / responsabilità	2	2	-	4	50%

Organi di governance

Organo	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Consiglio di Amministrazione	1	4	5	20%

L'organico di TICASS tra dipendenti e collaboratori/collaboratrici è di 13 persone.

Inoltre, si intende precisare che per *ruoli di coordinamento/responsabilità* si intendono le posizioni che comportano responsabilità gerarchica su altro personale, responsabilità scientifica o gestionale di progetto con titolarità di budget, o deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione. In tali ruoli di coordinamento/responsabilità sono incluse persone già computate tra il personale dipendente o tra i collaboratori.

Riguardo, invece, il Consiglio di Amministrazione, è opportuno considerare la specificità della governance di TICASS, nella quale sono coinvolti anche soci del Consorzio, costituiti da aziende, enti di ricerca e istituzioni esterne ai dipendenti e collaboratori di TICASS.

5. Analisi della parità di genere: punti di forza e criticità

La lettura della distribuzione di genere riportata al capitolo 4 e l'analisi interna fatta dal gruppo di lavoro dedicato, (vedi capitolo 3) hanno permesso di identificare i punti di forza di TICASS, cioè le misure già in atto e le principali criticità che si intendono affrontare attraverso il Piano in oggetto.

Ambito	Misure già in atto	Criticità
Reclutamento e carriera	Il reclutamento del personale viene fatto indipendentemente dal genere. I ruoli di responsabilità e coordinamento di progetti, funzioni, attività tecnico-scientifiche sono	Prassi di reclutamento indipendentemente dal genere consolidate, ma non formalizzate.



Ambito	Misure già in atto	Criticità
	ricoperti in modo equo tra uomini e donne.	
Leadership e decisioni		Sottorappresentazione femminile all'interno dei luoghi decisionali quali il CdA
Equilibrio vita-lavoro	Presenza di policy formalizzate su flessibilità e congedi Possibilità di lavoro agile	
Dimensione di genere nella ricerca	Attenzione alla dimensione di sesso/genere già presente nelle proposte progettuali, non ancora tracciata in modo sistematico	
Molestie e violenza di genere		Assenza di policy e di un canale di segnalazione dedicato

Sebbene questo rappresenti il primo Piano di Uguaglianza di Genere formalmente adottato dall'organizzazione e le tematiche legate alla parità di genere non siano state finora affrontate attraverso un approccio strutturato, numerose misure e buone pratiche risultano già implementate e consolidate nelle attività di TICASS.

L'analisi condotta evidenzia che, benché il reclutamento sia sempre fatto indipendentemente dal genere, allo stato attuale si registra una prevalenza del genere femminile. I ruoli di responsabilità e coordinamento ricoperti da personale dipendente o collaboratori sono equamente suddivisi tra uomini e donne, mentre una sottorappresentanza femminile si trova nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali. Posizioni, che, però, data la natura consortile di TICASS, sono occupate anche dai soci della società, costituiti da aziende, enti di ricerca e istituzioni esterne.

6. Obiettivi, aree di intervento e strategie di attuazione

Sulla base di quanto riportato nei precedenti capitoli, per ogni area di intervento raccomandata dal programma Horizon Europe, sono stati individuati obiettivi e azioni da mettere in atto per superare le criticità individuate.

6.1 Aree di intervento

A. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

L'organizzazione presenta già un buon livello di equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, grazie all'adozione di pratiche organizzative orientate alla flessibilità e al benessere del personale.

In particolare, il lavoro agile (smart working) è disciplinato da una procedura consolidata, che ne definisce modalità di accesso, criteri di utilizzo e responsabilità, garantendo al contempo continuità operativa ed efficacia organizzativa. Tutto il personale ne fa uso in egual misura, indicativamente facendo un giorno di smart working a settimana.

È inoltre prevista una significativa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di favorire la conciliazione tra impegni professionali e personali. Tale approccio risulta particolarmente importante per i dipendenti con responsabilità di cura familiare, in particolare i genitori, ai quali viene offerta la possibilità di gestire con maggiore equilibrio le esigenze familiari e lavorative. Relativamente all'utilizzo dei congedi familiari è difficile fare una valutazione sulla base del genere perché la ridotta numerosità dell'organico e l'attuale composizione dei nuclei familiari non



consentono, allo stato, un confronto di genere statisticamente significativo su tale utilizzo; il dato sarà rilevato e valutato nel monitoraggio annuale.

Alla luce delle misure già in essere e della loro efficacia, l'obiettivo dell'organizzazione è pertanto quello di mantenere e consolidare le pratiche esistenti, assicurando nel tempo la continuità delle misure di flessibilità e di supporto alla conciliazione tra vita privata e lavoro. Verranno, pertanto, monitorati annualmente l'uso dello smart working, flessibilità e congedi parentali per genere.

B. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

L'analisi della composizione degli organi decisionali di TICASS, come precedentemente sottolineato, ha evidenziato una sottorappresentanza della componente femminile nel CdA. Pur nel rispetto delle competenze e dei meccanismi di nomina previsti dallo Statuto, tale situazione rappresenta un ambito di miglioramento sul quale la Società intende intervenire nell'ambito del presente Piano.

A tal fine, TICASS si impegna a promuovere un maggiore equilibrio di genere negli organi di governo e nei processi decisionali, favorendo una rappresentanza più equilibrata e garantendo trasparenza nell'attribuzione dei ruoli di responsabilità.

Nelle designazioni e nelle nomine di propria competenza saranno adottati criteri orientati all'equilibrio di genere, nel rispetto delle competenze e del merito. Analogamente, l'assegnazione dei ruoli di coordinamento scientifico e progettuale avverrà secondo criteri trasparenti, documentati e ispirati ai principi di pari opportunità.

Poiché la composizione degli organi di governo dipende in parte dalle designazioni effettuate dai soci, TICASS agirà direttamente negli ambiti sui quali esercita un potere decisionale, quali l'attribuzione di coordinamenti, deleghe e incarichi interni. Parallelamente, promuoverà presso i soci una maggiore attenzione all'equilibrio di genere nelle procedure di designazione e nomina, condividendo periodicamente i dati di monitoraggio e formulando raccomandazioni volte a favorire una rappresentanza più equilibrata.

C. Reclutamento e progressione di carriera

TICASS ha già raggiunto un livello avanzato nell'adozione di pratiche orientate alla parità di genere nei processi di reclutamento e sviluppo professionale. Le procedure di selezione sono improntate ai principi di trasparenza, imparzialità e pari opportunità, con l'obiettivo di garantire che ogni candidatura venga valutata esclusivamente sulla base delle competenze, delle qualifiche e dell'esperienza.

Gli annunci di selezione sono redatti utilizzando un linguaggio neutro e inclusivo, al fine di favorire una partecipazione ampia e diversificata.

Le attività di selezione sono gestite da personale caratterizzato da un'equilibrata rappresentanza di genere. Anche i percorsi di progressione di carriera sono basati su criteri oggettivi, trasparenti e meritocratici. Le opportunità di crescita professionale sono accessibili a tutto il personale senza discriminazioni di genere e sono fondate sulla valorizzazione delle competenze, delle prestazioni e del potenziale individuale, in coerenza con i principi di pari opportunità promossi dalla Società.

Tutte queste sono prassi già consolidate da tempo, tuttavia non sempre sono formalizzate. TICASS si impegnerà, in questo primo anno di implementazione del Piano, a formalizzare tali procedure.

D. Dimensione di genere nei contenuti della ricerca e nei progetti

TICASS promuove l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea e con i requisiti dei principali programmi di finanziamento nazionali, regionali ed europei.

Nell'ambito dei progetti di ricerca a cui TICASS partecipa, è già presente un'attenzione alla dimensione di genere, ove pertinente rispetto agli obiettivi scientifici, alle metodologie adottate e agli impatti attesi, benché non ancora tracciata in modo sistemico.



Nel periodo di attuazione del presente Piano, TICASS si impegna a rafforzare ulteriormente questo approccio attraverso le seguenti azioni:

- integrare sistematicamente, ove pertinente, l'analisi della dimensione di genere nella progettazione e nella stesura delle proposte di ricerca, contribuendo a migliorare la qualità scientifica e la rilevanza sociale dei progetti;
- sensibilizzare e formare i/le Project Manager e il personale coinvolto nella progettazione sui principi della "gender dimension" richiesti, in particolare, dal programma Horizon Europe e dagli altri programmi di finanziamento che prevedono tale approccio.

E. Prevenzione delle molestie e della violenza di genere

TICASS riconosce l'importanza di garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di tutte le persone, libero da ogni forma di mobbing, molestia sessuale, discriminazione o comportamento lesivo. A tal fine, nell'ambito del presente Piano, si impegna a sviluppare e implementare un sistema strutturato di prevenzione, gestione e contrasto delle molestie:

- Sarà predisposta e approvata una policy per la prevenzione e il contrasto delle molestie;
- Sarà individuata una figura di riferimento o un canale dedicato e riservato per la ricezione delle segnalazioni. Tale canale dovrà garantire riservatezza, tutela della persona segnalante e protezione da eventuali ritorsioni, nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e tutela dei dati personali
- Sarà definita una procedura di gestione delle segnalazioni, che disciplinerà le modalità di ricezione, presa in carico, valutazione e gestione dei casi segnalati, individuando responsabilità, tempi di risposta e misure di tutela delle persone coinvolte. La procedura sarà ispirata ai principi di imparzialità, tempestività, riservatezza e rispetto dei diritti di tutte le parti interessate.
- La policy e la procedura saranno rese disponibili a tutto il personale e saranno parte integrante delle attività di informazione interna.

La predisposizione di procedure dedicate alla segnalazione di molestie, discriminazioni e comportamenti inappropriati, unitamente all'attivazione di un canale riservato per la raccolta e la gestione delle segnalazioni, rappresenta uno degli interventi più delicati previsti dal presente Piano. La definizione di tali strumenti richiederà un'attenta analisi del quadro normativo di riferimento, al fine di garantirne la piena conformità sotto il profilo della tutela della riservatezza, della protezione dei dati personali, delle garanzie procedurali e della prevenzione di potenziali conflitti di interesse nella gestione delle segnalazioni. L'organizzazione si impegna infine a monitorare periodicamente l'efficacia delle misure adottate, verificandone l'attuazione e aggiornandole, ove necessario, in funzione dell'evoluzione normativa, organizzativa e delle eventuali criticità emerse.

6.2 Formazione

La formazione del personale riveste estrema importanza per tutte le aree di intervento e prevederà un breve incontro informativo, della durata di circa 1-2 ore, dedicato ai temi della parità di genere, della prevenzione di discriminazioni e molestie, del linguaggio inclusivo e delle buone pratiche organizzative. La formazione verrà ripetuta con cadenza annuale e verrà inclusa nel percorso di inserimento di nuovi ingressi. Il registro delle presenze e il materiale formativo distribuito saranno conservati come evidenza della concreta attuazione del percorso formativo.

Inoltre, l'Equality Team, e in particolare la referente per il coordinamento del Piano, intraprenderà uno specifico percorso di formazione e aggiornamento finalizzato ad acquisire e consolidare le competenze tecniche, metodologiche e normative necessarie per il coordinamento, l'attuazione e il monitoraggio del Piano, in particolare nell'ambito della prevenzione delle molestie e della violenza di genere.



6.3 Obiettivi SMART

Nella tabella sottostante sono sintetizzati, suddivisi per area di intervento, gli obiettivi del Piano di Uguaglianza di Genere, formulati facendo in modo che fossero obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e con scadenza, i cosiddetti obiettivi "SMART (specific, measurable, achievable, relevant and time-oriented).

#	Obiettivo (SMART)	Area di intervento	Indicatore	Baseline	Target	Scadenza
1	Monitorare l'uso dello smart working, della flessibilità e congedi parentali per genere	Equilibrio vita-lavoro	Report annuale	0	1	Luglio 2027
2	Formalizzare misure di equilibrio vita-lavoro e sostegno alla genitorialità	Equilibrio vita-lavoro	Policy adottata	0	1	Gennaio 2027
3a	Promuovere presso i soci un maggiore equilibrio di genere nelle designazioni al CdA	Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	N. di raccomandazioni formali trasmesse ai soci, corredate dai dati di monitoraggio	0	1	Prima assemblea utile
3b	Aumentare la presenza femminile negli organi decisionali	Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	% donne nel CdA	20%	≥ 30%	Primo rinnovo utile del CdA
4	Raccogliere annualmente dati disaggregati per sesso su personale e organi	Reclutamento e carriera	Report annuale	0	2	Luglio 2027 e Luglio 2028
5	Introdurre sistema di procedura di selezione e di assegnazione dei ruoli di coordinamento e responsabilità per consolidare prassi sull'equità di genere già consolidate	Reclutamento e carriera	Procedura di selezione e di assegnazione dei ruoli di coordinamento e responsabilità formalizzata e approvata	0	1	Dicembre 2026
6	Integrare la dimensione di sesso/genere nelle proposte progettuali, ove pertinente	Dimensione di genere nei contenuti della ricerca e nei progetti	% nuove proposte per le quali l'integrazione della dimensione di sesso/genere è documentata	0	100	Luglio 2027
7	Prevenire molestie e violenza di genere con policy e canale dedicati	Molestie e violenza di genere	Sessione formazione ad hoc per Equality Team	0	1	Dicembre 2026



#	Obiettivo (SMART)	Area di intervento	Indicatore	Baseline	Target	Scadenza
			Policy e procedura per prevenzione molestie definita e approvata	0	1	Gennaio 2027
			Canale dedicato attivo	0	1	Gennaio 2027
8	Revisione annuale del Piano di Uguaglianza di Genere	Tutte	Report annuale	0	2	Luglio 2027 e Luglio 2028
9	Formazione base del personale sulla parità di genere e sugli unconscious bias	Tutte	% di dipendenti e collaboratori formati	0	100	Dicembre 2026 e Dicembre 2027
10	Formazione dei membri del CdA	Tutte	Sessione dedicata in una riunione del CdA	0	1	Dicembre 2026 e Dicembre 2027

7. Monitoraggio e valutazione

7.1 Monitoraggio periodico

Il presente Piano sarà oggetto di un monitoraggio periodico e di una revisione con cadenza annuale, al fine di verificarne l'efficacia, l'attuazione delle misure previste e l'eventuale necessità di aggiornamenti.

Il report annuale sarà redatto dalla referente con il supporto di tutto l'Equality Team.

In occasione della revisione annuale saranno in particolare valutati i seguenti aspetti:

- l'analisi della distribuzione di genere del personale, con riferimento ai diversi ruoli e livelli¹;
- la composizione per genere degli organi decisionali e delle posizioni di responsabilità, al fine di monitorare l'equilibrio nella rappresentanza;
- candidature ricevute e persone assunte per genere;
- ore di formazione erogate e partecipazione per genere;
- utilizzo di smart working, flessibilità oraria e congedi parentali per genere;
- numero di segnalazioni ricevute tramite il canale dedicato;
- lo stato di attuazione delle azioni e delle misure previste dal Piano stesso, verificando che siano state effettivamente implementate nei tempi e con le modalità stabilite;
- il mantenimento delle condizioni già conformi agli obiettivi del Piano, accertando che le buone pratiche e gli equilibri raggiunti continuino a essere garantiti nel tempo.

Gli esiti del monitoraggio costituiranno la base per l'aggiornamento del Piano e per l'eventuale definizione di nuove azioni correttive o di miglioramento, nell'ottica di un processo continuo di promozione della parità di genere e delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione.

¹ i dati sono trattati e pubblicati in forma aggregata e, quando la numerosità non consente di escludere la riconoscibilità delle persone, il dato viene omesso o accorpato



7.2 Interpretazione e risoluzione delle controversie

L'Equality Team è responsabile dell'interpretazione del piano e della sua corretta applicazione. Eventuali dubbi o controversie sull'attuazione delle misure sono sottoposti al/la referente, che propone una soluzione; in caso di disaccordo la questione è portata al CdA per la decisione finale. Le segnalazioni relative a molestie o violenza di genere seguiranno la procedura riservata prevista dall'area E, distinta da questa.

7.3 Procedura di revisione

Il piano è rivisto con cadenza annuale. Sulla base degli esiti del monitoraggio, il/la referente propone al CdA gli aggiornamenti di obiettivi, target e misure. È prevista una revisione straordinaria in caso di particolari situazioni, quali, ad esempio cambiamenti organizzativi rilevanti o nuovi requisiti normativi. Ogni revisione è approvata dal CdA e ripubblicata sul sito.

8. Strategie di disseminazione

Il piano è comunicato internamente ed esternamente per garantirne trasparenza e adesione, in coerenza con i criteri del programma Horizon Europe relativamente alla pubblicazione e diffusione del Piano di Uguaglianza di Genere.

In particolare, saranno introdotte le azioni di disseminazione riportate nella tabella sottostante:

Azione di disseminazione	Destinatari	Tempistica
Pubblicazione del Piano sul sito di TICASS	Pubblico / stakeholder	Alla adozione
Comunicazione dell'adozione del Piano a tutto il personale di TICASS tramite e-mail e sessione di presentazione	Personale e collaboratori	Entro 1 mese dall'adozione
Comunicazione dell'adozione del Piano agli organi sociali	Soci, CdA	Prima riunione utile
Sensibilizzazione del personale e degli organi decisionali sulle misure adottate dal Piano stesso.	Personale, Soci, CdA	Prima riunione utile
Report annuale reso disponibile tramite e-mail e sessione di presentazione (al personale) e tramite pubblicazione sul sito di TICASS (al pubblico)	Personale / pubblico	Ogni anno



9. Tabella di corrispondenza con i criteri del programma Horizon Europe

Requisito Horizon Europe	Contenuto richiesto	Dove è soddisfatto nel Piano
Publication	Documento formale, pubblicato sul sito dell'ente, firmato e/o adottato dal vertice	Cap. 1 (anagrafica, date di approvazione e adozione, sede di pubblicazione); firma del legale rappresentante in calce; cap. 8 (strategia di disseminazione)
Dedicated resources	Impegno di risorse e di competenze in materia di parità di genere per l'attuazione del Piano	Cap. 3 (Equality Team, referente, 40 ore/anno, impegno del CdA sulle risorse economiche); cap. 6.2 (percorso di formazione dedicato dell'Equality Team)
Data collection and monitoring	Dati disaggregati per sesso/genere sul personale; rendicontazione almeno biennale basata su indicatori	Cap. 4 (distribuzione di genere alla data di elaborazione); cap. 6.3 (indicatori, baseline, target e scadenze); cap. 7.1 (monitoraggio e revisione annuali)
Training	Sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere, anche sui bias inconsapevoli, per personale e decisori	Cap. 6.2 (formazione del personale e dell'Equality Team); cap. 6.3 obiettivi 9 (personale e collaboratori) e 10 (membri del CdA)
Aree di contenuto raccomandate	Equilibrio vita-lavoro; leadership e decisioni; reclutamento e carriera; dimensione di genere nella ricerca; violenza e molestie	Cap. 6.1 lettere A, B, C, D, E, ciascuna con almeno un obiettivo SMART corrispondente nel cap. 6.3

Genova, 29.07.2026

Il legale rappresentante

Alberto Pellissone

Amministratore Delegato