



GENDER EQUALITY PLAN 2026-2028 - GEP

CSMT INNOVATION HUB

INDICE REVISIONI

Versione	Data	Autore	Note
V1.0	02/07/2026	Viola Nicolardi	

APPROVATO DA: GABRIELE ZANETTI DIRETTORE GENERALE CSMT

Clausola di riservatezza

Le informazioni contenute in questo documento sono di proprietà di CSMT gestione S.c.a.r.l. Questo documento e le sue informazioni non possono essere copiate, riprodotte, divulgate, trasferite, trasformate in qualsiasi forma, trasmesse, pubblicate senza il consenso scritto CSMT gestione S.c.a.r.l.

CSMT Gestione S.c.a.r.l.

P.IVA
02835410982

Sede legale
Via Branze, 45
25123 Brescia

Telefono
+39 030 6595111

Mail
info@csmt.it

PEC csmt@legalmail.it

SDI
USAL8PV

INDICE

1	DICHIARAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE	4
2	PREMESSA	5
3	L'AZIENDA	6
4	METODOLOGIA	7
4.1	Definizione degli obiettivi e delle azioni	7
4.2	Risorse e responsabilità	8
4.3	Monitoraggio e revisione.....	8
5	GOVERNANCE DEL PIANO.....	8
5.1	Responsabile dell'attuazione	8
5.2	Struttura di governance e ruoli coinvolti.....	8
5.3	Integrazione con il sistema di gestione aziendale.....	9
5.4	Risorse dedicate.....	9
5.5	Approvazione e pubblicazione.....	9
5.6	Coinvolgimento dell'organizzazione.....	10
6	ANALISI DEL CONTESTO	10
6.1	Composizione dell'organico.....	10
6.2	Dinamiche di assunzione e cessazione	10
6.3	Percorsi di carriera e promozioni.....	10
6.4	Tipologia contrattuale e conciliazione vita-lavoro.....	10
6.5	Formazione	11
6.6	Retribuzioni.....	11
6.7	Sintesi delle evidenze	11
7	LE AREE DI INTERVENTO.....	11
7.1	Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura organizzativa.....	11
7.2	Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.....	12
7.3	Parità nel reclutamento e nello sviluppo di carriera	14
7.4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione	15
7.5	Contrasto della violenza di genere.....	16
8	SISTEMA DI MONITORAGGIO	17
8.1	Finalità del monitoraggio.....	17
8.2	Struttura degli indicatori	17
8.3	Cadenza e strumenti di rilevazione	18
8.4	Reporting.....	19
8.5	Revisione del Piano.....	19
9	FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE.....	19
9.1	Ruolo della formazione nel Piano.....	19
9.2	Comunicazione interna e diffusione della cultura del Piano	20

10	PUBBLICAZIONE, ACCESSIBILITÀ E COMUNICAZIONE DEL PIANO	20
10.1	Approvazione formale	20
10.2	Pubblicazione sul sito istituzionale	20
10.3	Comunicazione interna	21
10.4	Comunicazione verso stakeholder esterni	21
10.5	Accessibilità del documento	21
11	REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO	21
11.1	Principio di miglioramento continuo	21
11.2	Cicli di revisione	21
11.3	Tracciabilità delle revisioni	22
11.4	Continuità con i cicli successivi	22

1 DICHIARAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE

L'innovazione nasce dalle persone. È attraverso le loro competenze, il confronto tra esperienze diverse e la capacità di collaborare che CSMT Innovation Hub realizza la propria missione di supportare imprese, istituzioni e territorio nei percorsi di ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico.

Per questo motivo riteniamo che promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato alla valorizzazione del merito rappresenti una responsabilità fondamentale dell'organizzazione. La parità di genere costituisce parte integrante di questo impegno e si traduce nella volontà di garantire a tutte le persone pari opportunità di accesso, crescita professionale, formazione e partecipazione alla vita aziendale, senza alcuna forma di discriminazione.

Nel corso degli anni CSMT ha sviluppato un modello organizzativo attento al benessere delle persone, alla conciliazione tra vita professionale e vita privata e alla valorizzazione delle competenze, nella consapevolezza che il capitale umano rappresenta il principale fattore di sviluppo dell'organizzazione. I risultati raggiunti confermano la validità di questo percorso, ma evidenziano al tempo stesso l'importanza di proseguire con un approccio strutturato, capace di monitorare nel tempo l'efficacia delle politiche adottate e di promuovere un miglioramento continuo.

Il presente Gender Equality Plan 2026–2028 rappresenta un passo ulteriore in questa direzione. Attraverso obiettivi chiari, azioni concrete e indicatori misurabili, il Piano rafforza l'impegno di CSMT nel consolidare una cultura organizzativa fondata sul rispetto della persona, sulla trasparenza, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità, principi che consideriamo indispensabili per sostenere la capacità di innovazione dell'organizzazione.

La Direzione Generale sostiene pienamente l'attuazione del Piano e si impegna a garantirne l'integrazione nei processi aziendali, assicurando il coinvolgimento delle funzioni competenti, il monitoraggio periodico dei risultati e la disponibilità delle risorse necessarie alla realizzazione delle azioni previste.

La promozione della parità di genere non rappresenta un obiettivo che riguarda esclusivamente la Direzione o alcune funzioni aziendali, ma un impegno condiviso che coinvolge l'intera organizzazione. Solo attraverso la partecipazione attiva di tutte le persone che operano in CSMT sarà possibile consolidare un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e capace di valorizzare pienamente il contributo di ciascuno.

Con questo Piano CSMT Innovation Hub rinnova il proprio impegno a promuovere una cultura organizzativa nella quale innovazione, responsabilità e centralità delle persone costituiscano elementi inscindibili dello sviluppo futuro dell'organizzazione.

Gabriele Zanetti

Direttore Generale

CSMT Innovation Hub

2 PREMESSA

CSMT Innovation Hub opera da oltre trent'anni come punto di riferimento per l'innovazione, il trasferimento tecnologico e la ricerca applicata, favorendo la collaborazione tra imprese, università, centri di ricerca e istituzioni. In un contesto caratterizzato da un'evoluzione continua delle competenze, delle tecnologie e dei modelli organizzativi, la valorizzazione delle persone rappresenta uno dei principali fattori di crescita e di sviluppo dell'organizzazione.

La capacità di innovare nasce infatti dall'incontro di competenze, esperienze e punti di vista differenti. Per questo motivo CSMT considera la diversità un valore organizzativo e riconosce nella promozione della parità di genere un elemento essenziale per creare un ambiente di lavoro inclusivo, capace di favorire la partecipazione, la collaborazione e la piena espressione del potenziale di ciascuna persona.

Il presente Gender Equality Plan (GEP) 2026–2028 rappresenta l'impegno formale di CSMT Innovation Hub nel consolidare una cultura organizzativa fondata sull'equità, sul rispetto e sulle pari opportunità. Il Piano definisce gli obiettivi, le azioni e gli strumenti attraverso i quali l'organizzazione intende promuovere la parità di genere in modo strutturato e misurabile, integrando tali principi nella gestione delle risorse umane, nell'organizzazione del lavoro e nelle attività di ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico.

L'elaborazione del Piano prende avvio dall'analisi della situazione aziendale, sviluppata sulla base dei dati relativi al personale e delle informazioni raccolte nel corso del 2024. Tale analisi ha consentito di delineare un quadro oggettivo della composizione dell'organizzazione, delle dinamiche di assunzione e sviluppo professionale, delle opportunità formative e delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata già adottate. I risultati evidenziano un contesto caratterizzato da una significativa presenza femminile, da percorsi di crescita professionale orientati al merito e dall'assenza di elementi riconducibili a disparità retributive a parità di ruolo e livello di inquadramento. Al tempo stesso, confermano l'importanza di mantenere un approccio sistematico al monitoraggio e al miglioramento continuo, affinché tali risultati possano consolidarsi nel tempo.

Consapevole che la promozione della parità di genere non si esaurisce nel rispetto dei principi di non discriminazione, CSMT intende rafforzare ulteriormente le proprie politiche organizzative, sviluppando iniziative volte a favorire il benessere delle persone, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la trasparenza nei processi di selezione e sviluppo delle carriere, la partecipazione ai processi decisionali e la diffusione di una cultura improntata al rispetto e all'inclusione.

Il Gender Equality Plan si configura pertanto come uno strumento di pianificazione e miglioramento continuo, destinato ad accompagnare l'evoluzione dell'organizzazione nel triennio 2026–2028. Le azioni previste saranno integrate nei processi aziendali, monitorate attraverso specifici indicatori e sottoposte a verifiche periodiche, al fine di valutarne l'efficacia e orientare eventuali aggiornamenti del Piano.

Il presente documento si applica all'intera organizzazione e coinvolge tutte le persone che operano in CSMT Innovation Hub, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dalla tipologia contrattuale. La sua attuazione richiede il contributo della Direzione, dei responsabili di funzione e di tutto il personale, nella convinzione che la costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso costituisca una responsabilità condivisa e un presupposto fondamentale per la crescita dell'organizzazione e per il perseguimento della propria missione.

3 L'AZIENDA

CSMT Gestione (nella ragione sociale di Consorzio Inn.Tec.) nasce a Brescia nel 1989 con un azionariato misto pubblico e privato, per iniziativa di alcune aziende operanti in settori avanzati (prevalentemente in ambito meccanico) e con il sostegno delle Istituzioni. Nel maggio 2007 cambia sede e ragione sociale per far fronte alle mutate esigenze di mercato ed adeguare la struttura alle sempre più ampie necessità dei clienti.

Vision

Fare Insieme Innovazione Sostenibile.

- Realizzando progetti di ricerca applicata e industrializzazione di prodotto (technology transfer),
- Creando sinergie, collaborazioni e networking,
- Implementando le tecnologie digitali per favorire il cambiamento e il miglioramento di prodotto e processo,
- Sviluppando un'innovazione che soddisfi, in modo duraturo, tutti gli stakeholder: azionisti, dipendenti, clienti, fornitori e territorio inteso come ambiente e sociale.

La strategia operativa di CSMT mira a favorire processi di trasferimento tecnologico con attività di formazione tecnica e di ricerca applicata e a promuovere lo sviluppo economico territoriale attraverso progetti imprenditoriali innovativi. In questo contesto si collocano le convenzioni in atto con l'Università degli studi di Brescia (1993) e con altri istituti di ricerca

Sin dalla sua costituzione, l'azienda è impegnata nel garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione (diretta o indiretta), nonché il benessere di chi lavora, con la profonda convinzione che il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto, anche delle differenze.

CSMT si impegna a promuovere azioni concrete per fare in modo che la parità di genere in azienda si possa mettere in atto nel quotidiano, ad esempio favorendo lo "*smartworking libero*", attivabile nel momento stesso in cui si verifica la necessità e senza bisogno di preavviso. In questo modo i collaboratori non devono necessariamente scegliere se dedicarsi totalmente alla vita lavorativa sacrificando quella privata e viceversa, dando il meglio di sé in entrambe le situazioni.

4 METODOLOGIA

L'elaborazione del presente Gender Equality Plan ha seguito un percorso strutturato in fasi successive, coerente con i requisiti previsti a livello europeo per i Piani di Uguaglianza di Genere, che richiedono che il documento sia formalmente approvato e pubblico, sostenuto da risorse dedicate, fondato sulla raccolta e sul monitoraggio periodico dei dati e accompagnato da attività di formazione e sensibilizzazione del personale. La metodologia adottata è stata definita in modo da garantire il rispetto di ciascuno di questi elementi.

Raccolta e analisi dei dati. Il punto di partenza del Piano è stata l'analisi dei dati disponibili relativi al personale, contenuti nella Relazione di Genere 2024 (redatta ai sensi dell'art. 47, comma 3, D.L. 77/2021) e aggiornati alla situazione al 31/12/2024. I dati considerati riguardano la composizione per genere dell'organico, le dinamiche di assunzione, promozione e cessazione, la distribuzione per categoria e livello di inquadramento, la tipologia contrattuale, l'accesso alla formazione, il ricorso a congedi e aspettative e le politiche retributive. Tale analisi è stata condotta in un'ottica critica, con l'obiettivo di individuare eventuali squilibri di genere e le loro possibili cause, distinguendo gli ambiti in cui i risultati risultano già positivi da quelli in cui è opportuno rafforzare l'azione dell'organizzazione.

L'elaborazione del presente Gender Equality Plan si colloca nel quadro delle indicazioni promosse a livello europeo in materia di parità di genere nelle organizzazioni, che individuano nel GEP uno strumento strutturato di pianificazione, monitoraggio e miglioramento continuo. Il Piano rappresenta inoltre, per organizzazioni impegnate in attività di ricerca e trasferimento tecnologico come CSMT, un requisito sempre più diffuso per l'accesso a programmi di finanziamento nazionali ed europei, oltre che un elemento distintivo della qualità organizzativa nei confronti di imprese, istituzioni e partner scientifici con cui CSMT collabora.

La metodologia adottata è stata definita in coerenza con i quattro requisiti che un GEP deve soddisfare: costituire un documento formale, approvato dai vertici e pubblico; essere sostenuto da risorse e responsabilità dedicate; fondarsi sulla raccolta e sul monitoraggio periodico di dati disaggregati per genere; essere accompagnato da attività di formazione e sensibilizzazione del personale. Il processo di elaborazione descritto di seguito è stato costruito in modo da garantire il rispetto di ciascuno di questi elementi.

4.1 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE AZIONI

A partire da questa analisi sono stati definiti gli obiettivi del Piano, articolati nelle cinque aree di intervento indicate dalla Commissione Europea:

- equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura organizzativa
- equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- parità nel reclutamento e nello sviluppo di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione
- contrasto della violenza di genere.

Per ciascun obiettivo sono state individuate una o più azioni concrete, definite in modo da risultare coerenti con il contesto organizzativo di CSMT e, ove possibile, integrate con attività già presenti nella prassi quotidiana dell'organizzazione, così da favorirne l'effettiva e sostenibile attuazione.

4.2 RISORSE E RESPONSABILITÀ

Per ogni azione sono stati specificati il responsabile dell'attuazione, la tempistica prevista, le risorse allocate in termini di tempo, budget e strumenti, un KPI misurabile e un target atteso, in modo da rendere il Piano concretamente verificabile e non solo dichiarativo.

4.3 MONITORAGGIO E REVISIONE

Il Piano è concepito come uno strumento dinamico. Gli indicatori individuati saranno oggetto di monitoraggio con cadenza almeno annuale, a cura del responsabile individuato nel capitolo successivo, con una verifica complessiva dello stato di avanzamento prevista con cadenza biennale. Gli esiti del monitoraggio saranno utilizzati per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e per orientare eventuali aggiornamenti del Piano nel corso del triennio 2026–2028.

5 GOVERNANCE DEL PIANO

5.1 RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE

La responsabilità dell'attuazione del presente Gender Equality Plan è affidata al Responsabile Gestione Qualità di CSMT, che opera in stretto raccordo con la Direzione Generale e con le funzioni aziendali coinvolte nella gestione del personale.

L'attribuzione di questo ruolo alla funzione Qualità risponde a una logica di coerenza organizzativa: il presidio degli indicatori di monitoraggio, la gestione documentale del Piano e la verifica periodica del rispetto delle tempistiche si integrano naturalmente con i processi di gestione della qualità già presidiati da questa funzione in azienda, favorendo un'attuazione strutturata e continuativa nel tempo, anziché affidata a un'iniziativa episodica.

Il ruolo di responsabile del GEP comprende in particolare:

- il coordinamento delle azioni previste dal Piano e la verifica del rispetto delle tempistiche assegnate a ciascun responsabile di azione
- la raccolta e l'aggiornamento periodico degli indicatori di monitoraggio, in continuità con i dati già rilevati per la Relazione di Genere annuale
- la predisposizione di un report periodico sullo stato di avanzamento del Piano, da sottoporre alla Direzione Generale
- il coordinamento delle attività di formazione e sensibilizzazione del personale previste dal Piano
- la proposta di eventuali revisioni o aggiornamenti degli obiettivi e delle azioni, sulla base degli esiti del monitoraggio.

5.2 STRUTTURA DI GOVERNANCE E RUOLI COINVOLTI

L'attuazione del GEP coinvolge diversi livelli dell'organizzazione, ciascuno con responsabilità specifiche:

Ruolo	Responsabilità principali
Direzione Generale	Approvazione formale del Piano e delle sue revisioni; allocazione delle risorse necessarie, garanzia dell'integrazione del GEP nelle scelte strategiche aziendali, ricezione dei report periodici sullo stato di avanzamento

Responsabile del GEP (Resp. Gestione Qualità)	Coordinamento generale, monitoraggio degli indicatori, gestione documentale, reporting verso la Direzione, coordinamento delle attività formative
Responsabili di singola azione (individuati nei capitoli 7.1-7.5, in base all'area di competenza)	Attuazione operativa delle azioni assegnate nei tempi previsti; segnalazione di eventuali criticità al Responsabile del GEP
Responsabili di funzione / management intermedio	Supporto alla realizzazione delle azioni nella propria area e promozione della partecipazione del personale alle iniziative previste
Personale CSMT	Partecipazione attiva alle iniziative di formazione, sensibilizzazione e ai processi di ascolto previsti dal Piano

Questa articolazione consente di distinguere chiaramente tra la responsabilità di indirizzo e approvazione (Direzione), quella di coordinamento e monitoraggio complessivo (Responsabile del GEP) e quella operativa, distribuita tra le diverse funzioni coinvolte nelle singole azioni.

5.3 INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

Il presente Piano viene gestito come documento controllato all'interno del Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 già adottato da CSMT, secondo le stesse logiche di codifica, revisione e archiviazione utilizzate per gli altri documenti aziendali (tra cui la Relazione di Genere annuale, codificata SP7-6-5). Questa scelta consente di:

- garantire tracciabilità delle revisioni del Piano nel tempo, attraverso un indice delle revisioni analogo a quello già in uso
- integrare il monitoraggio degli indicatori del GEP nei cicli di verifica periodica già previsti dal Sistema di Gestione Qualità, in particolare nel Riesame della Direzione (cfr. cap. 8.3), evitando duplicazioni di processo
- assicurare che gli audit interni e gli eventuali audit di certificazione ISO 9001 possano includere, tra gli ambiti esaminati, anche lo stato di attuazione del GEP.

5.4 RISORSE DEDICATE

L'attuazione del Piano è sostenuta da risorse di tempo e, ove necessario, economiche, allocate in funzione delle singole azioni previste nei capitoli successivi. In particolare:

- alla Responsabile del GEP è riservata una quota di tempo lavoro dedicata al coordinamento, al monitoraggio e alla gestione documentale del Piano
- per ciascuna azione, il capitolo corrispondente specifica le risorse dedicate alla sua realizzazione (tempo di lavoro del responsabile di azione, eventuali costi per attività formative, strumenti o consulenze esterne)
- eventuali risorse aggiuntive necessarie all'attuazione di specifiche azioni sono sottoposte all'approvazione della Direzione Generale in sede di programmazione annuale.

5.5 APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE

Il Piano è approvato formalmente dalla Direzione Generale di CSMT, che ne sottoscrive il contenuto secondo le medesime modalità già adottate per la Relazione di Genere. Una volta approvato, il GEP viene pubblicato sul sito istituzionale di CSMT, in una sezione facilmente accessibile, e reso disponibile a tutto il personale attraverso i canali di comunicazione interna. Eventuali revisioni del Piano seguono lo stesso iter di approvazione e sono tracciate attraverso l'indice delle revisioni riportato in copertina.

5.6 COINVOLGIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Sebbene la responsabilità di coordinamento sia affidata a una figura specifica, l'attuazione del Piano richiede il contributo attivo di tutte le funzioni aziendali. I responsabili di funzione sono chiamati a supportare la realizzazione delle azioni di propria competenza e a favorire la partecipazione del personale alle iniziative di formazione e sensibilizzazione previste. Il coinvolgimento di tutte le persone che operano in CSMT è considerato condizione essenziale per l'efficacia del Piano, coerentemente con quanto espresso nella Dichiarazione della Direzione Generale.

6 ANALISI DEL CONTESTO

6.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

Alla data del 31/12/2024 CSMT occupa complessivamente 20 persone, delle quali 14 donne e 6 uomini, corrispondenti rispettivamente al 70% e al 30% dell'organico complessivo. L'organizzazione presenta quindi una composizione di genere caratterizzata da una significativa prevalenza femminile, elemento che distingue CSMT rispetto al quadro generale del mercato del lavoro, spesso segnato dalla sottorappresentazione delle donne, in particolare in ambiti tecnico-scientifici e dell'innovazione.

Con riferimento alla categoria professionale, la componente Quadri è costituita da 4 persone, di cui 1 donna (25%), mentre la componente Impiegati è composta da 16 persone, di cui 13 donne (81%). Questo dato evidenzia come la presenza femminile, pur ampiamente maggioritaria nell'organico complessivo, risulti proporzionalmente meno rappresentata nella categoria Quadri rispetto alla categoria Impiegati: un elemento da tenere in considerazione nella definizione degli obiettivi relativi alla leadership e ai processi decisionali (cfr. capitolo 7.2).

6.2 DINAMICHE DI ASSUNZIONE E CESSAZIONE

Nel corso del 2024 sono state effettuate 6 assunzioni, delle quali 5 hanno riguardato personale femminile (83%) e 1 personale maschile. Si sono inoltre verificate 2 cessazioni di rapporto di lavoro, entrambe relative a personale femminile. Il saldo netto tra entrate e uscite conferma il consolidamento della presenza femminile nell'organico, senza che emergano segnali di squilibrio nei flussi in ingresso e in uscita riconducibili al genere.

6.3 PERCORSI DI CARRIERA E PROMOZIONI

Nel 2024 sono stati promossi al livello superiore 6 lavoratori, dei quali 5 donne, corrispondenti all'83% del totale delle promozioni effettuate. Questo dato rappresenta un indicatore particolarmente positivo, che testimonia l'assenza di ostacoli strutturali all'avanzamento di carriera per il personale femminile all'interno della categoria Impiegati. Resta tuttavia da consolidare la rappresentanza femminile nel passaggio verso la categoria Quadri, dove la presenza di donne risulta proporzionalmente inferiore rispetto alla loro incidenza sull'organico complessivo.

6.4 TIPOLOGIA CONTRATTUALE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Al 31/12/2024, su 20 dipendenti, 17 sono assunti a tempo indeterminato (di cui 11 donne) e 3 a tempo determinato (tutte donne). Il ricorso al part-time riguarda 5 persone, tutte donne, a conferma di un utilizzo del part-time relativamente contenuto, masbilanciato per genere rispetto alla composizione complessiva dell'organico. Nel corso del 2024, una persona (donna) ha usufruito di un periodo di congedo parentale e non si sono registrati casi di Cassa Integrazione.

Questi dati si inseriscono in un contesto organizzativo che già prevede strumenti di conciliazione, quali lo smart working libero attivabile senza preavviso, illustrato nel capitolo 3. L'analisi conferma la rilevanza di questi strumenti e suggerisce di monitorarne l'effettivo utilizzo disaggregato per genere nei prossimi anni (cfr. capitolo 7.1).

6.5 FORMAZIONE

Nel 2024 sono state erogate complessivamente 226 ore di formazione, delle quali 180 (80%) destinate a personale femminile, una quota coerente con l'incidenza delle donne sull'organico complessivo (70%) e leggermente superiore ad essa. Il dato conferma un accesso equilibrato alla formazione, senza segnali di discriminazione nella distribuzione delle opportunità formative tra i generi.

6.6 RETRIBUZIONI

L'analisi delle retribuzioni erogate nel 2024 non evidenzia disuguaglianze a parità di categoria professionale e di livello di inquadramento. Le differenze rilevate nei totali aggregati per genere sono riconducibili alla diversa distribuzione di uomini e donne tra i livelli di inquadramento e al diverso ricorso al part-time, e non a un trattamento retributivo difforme a parità di ruolo e mansione. Questo risultato rappresenta un elemento di solidità su cui il Piano intende consolidare l'impegno, prevedendo un monitoraggio continuativo dell'assenza di gender pay gap nel triennio 2026–2028 (cfr. capitolo 7.3).

6.7 SINTESI DELLE EVIDENZE

L'analisi dei dati relativi al 2024 restituisce un quadro complessivamente positivo, caratterizzato da:

- una significativa presenza femminile nell'organico complessivo
- un accesso equilibrato, se non favorevole, delle donne a promozioni e formazione
- l'assenza di differenze retributive riconducibili al genere a parità di ruolo
- l'assenza di licenziamenti, prepensionamenti o ricorso a strumenti di sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Emergono al contempo due ambiti su cui il presente Piano intende concentrare l'attenzione nei prossimi anni: la rappresentanza femminile nei ruoli apicali (categoria Quadri) rispetto alla componente Impiegati, e il consolidamento nel tempo, attraverso un monitoraggio strutturato, dei risultati positivi già raggiunti in materia di parità retributiva e di accesso a promozioni e formazione.

7 LE AREE DI INTERVENTO

7.1 EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

CSMT dispone già di uno strumento distintivo in questo ambito, lo smart working libero, attivabile senza preavviso al verificarsi della necessità. L'analisi dei dati 2024 (cap. 6.4) conferma un ricorso equilibrato al part-time e un utilizzo contenuto ma presente del congedo parentale. Su questa base, il Piano intende consolidare la cultura organizzativa esistente, rendendola più strutturata, misurabile e conosciuta da tutto il personale, senza introdurre strumenti scollegati dalla prassi già in essere.

Sono stati individuati tre obiettivi per quest'area:

Obiettivo 7.1.1 – Consolidare e rendere misurabile l'utilizzo dello smart working libero

Azioni
Formalizzare una procedura interna che descriva le modalità di attivazione dello smart working libero, introdurre una rilevazione periodica dell'utilizzo dello strumento, disaggregata per genere
Responsabile
Responsabile Gestione Qualità, in collaborazione con la funzione HR
Tempistica
Procedura formalizzata entro il 2026, prima rilevazione dati entro il 2027
Risorse
Tempo interno per la stesura della procedura e per l'estrazione periodica dei dati (nessun costo aggiuntivo previsto)
KPI
Numero di giornate di smart working fruito nell'anno, disaggregato per genere
Target
Rilevazione strutturata attiva entro il 2027, utilizzo dello strumento equamente accessibile a uomini e donne (scostamento tra i generi rispetto alla rispettiva incidenza sull'organico non superiore al 10%)

Obiettivo 7.1.2 – Favorire la fruizione dei congedi parentali da parte di entrambi i genitori

Azioni
Diffondere tra il personale un'informativa chiara sui diritti relativi a congedi parentali e di paternità previsti dalla normativa vigente: sensibilizzare in particolare il personale maschile sull'utilizzo di questi strumenti, oggi utilizzati quasi esclusivamente da personale femminile
Responsabile
Funzione HR, con il supporto della Responsabile del GEP
Tempistica
Informativa diffusa entro il primo anno del Piano (2026): azione continuativa nel triennio
Risorse
Tempo interno per la predisposizione e diffusione dell'informativa
KPI
Numero di congedi parentali fruiti nell'anno, disaggregato per genere
Target
Incremento della fruizione di congedi parentali da parte di personale maschile rispetto al dato di partenza (0 casi nel 2024).

Obiettivo 7.1.3 – Rafforzare la cultura organizzativa orientata al benessere e alla conciliazione

Azioni
Realizzare almeno un'iniziativa annua di ascolto del personale (e.g. survey interna) sul tema del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro, con domande specifiche sulla percezione di genere rispetto a questi temi
Responsabile
Responsabile Qualità, in collaborazione con la Direzione Generale
Tempistica
Prima rilevazione entro il 2026: cadenza annuale successiva
Risorse
Tempo interno per la progettazione e somministrazione della survey
KPI
Numero di survey realizzate nell'anno; tasso di partecipazione del personale, disaggregato per genere
Target
Tasso di partecipazione alla survey pari almeno al 70% del personale entro il 2027; utilizzo degli esiti per orientare eventuali aggiornamenti del Piano

7.2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

L'analisi dei dati 2024 (cap. 6.1) ha evidenziato come, a fronte di una presenza femminile pari al 70% dell'organico complessivo, la componente Quadri sia composta da 4 persone, di cui una sola donna (25%). Questo scostamento rappresenta l'area di maggiore attenzione individuata dal presente Piano: pur in assenza di ostacoli evidenti alla crescita professionale all'interno della categoria Impiegati (cfr. cap. 6.3, promozioni

all'83% femminili), il passaggio verso i ruoli apicali risulta l'ambito in cui la rappresentanza femminile è proporzionalmente più contenuta.

Obiettivo 7.2.1 – Aumentare e mantenere la rappresentanza femminile nella categoria Quadri

Azioni
Introdurre nei processi di valutazione per il passaggio a Quadro criteri espliciti e trasparenti, comunicati a tutto il personale. Monitorare annualmente la composizione di genere dei candidati e dei promossi a tale livello
Responsabile
Direzione Generale, con il supporto della funzione HR e della Responsabile del GEP
Tempistica
Criteri definiti e comunicati entro il 2026; monitoraggio annuale a partire dal 2027
Risorse
Tempo interno per la revisione dei criteri di valutazione e per la comunicazione al personale
KPI
Quota di donne sul totale della categoria Quadri Quota di donne tra i candidati e i promossi a Quadro nell'anno
Target
Incremento della quota femminile nella categoria Quadri dal 25% (2024) ad almeno il 35% entro la fine del triennio (2028)

Obiettivo 7.2.2 – Garantire pari opportunità di accesso ai processi decisionali

Azioni
Mappare la composizione di genere dei tavoli, comitati e gruppi di lavoro interni che partecipano a decisioni strategiche o organizzative: ove la rappresentanza risulti sbilanciata, favorire attivamente il coinvolgimento di personale femminile nella costituzione di nuovi gruppi di lavoro
Responsabile
Direzione Generale
Tempistica
Prima mappatura entro il 2026; aggiornamento annuale
Risorse
Tempo interno per la mappatura e per il monitoraggio
KPI
Quota di donne presenti nei tavoli decisionali interni mappati
Target
Rappresentanza femminile nei tavoli decisionali non inferiore al 40% entro il 2028

Obiettivo 7.2.3 – Sviluppare le competenze di leadership del personale femminile

Azioni
Includere nel piano di formazione annuale percorsi dedicati allo sviluppo di competenze manageriali e di leadership, con priorità di accesso per il personale femminile in possesso dei requisiti per una crescita verso ruoli di maggiore responsabilità
Responsabile
Funzione HR, in collaborazione con la Responsabile del GEP
Tempistica
Primo percorso formativo attivato entro il 2027
Risorse
Budget formativo annuale (da definire in sede di programmazione, cfr. cap. 5.4); tempo del personale coinvolto
KPI
Numero di donne partecipanti a percorsi di formazione manageriale/leadership nell'anno
Target
Almeno un percorso di sviluppo manageriale attivati nel triennio, con partecipazione di almeno il 50% di personale femminile

7.3 PARITÀ NEL RECLUTAMENTO E NELLO SVILUPPO DI CARRIERA

I dati 2024 mostrano un quadro già favorevole su questo fronte: le assunzioni dell'anno hanno riguardato in prevalenza personale femminile (5 su 6, cfr. cap. 6.2) e non emergono disparità retributive a parità di ruolo e livello (cfr. cap. 6.6). L'obiettivo del Piano in quest'area non è quindi correggere squilibri evidenti, quanto piuttosto rendere strutturali e trasparenti pratiche che oggi risultano efficaci ma non sempre formalizzate, e presidiare nel tempo il mantenimento di questi risultati.

Obiettivo 7.3.1 – Garantire trasparenza e neutralità di genere nei processi di selezione

Azioni
Formalizzare linee guida interne per la stesura di annunci di lavoro e per la conduzione dei colloqui, orientate alla neutralità di genere nel linguaggio e nei criteri di valutazione. Monitorare annualmente la composizione di genere dei candidati e degli assunti per ruolo
Responsabile
Funzione HR, con il supporto della Responsabile del GEP
Tempistica
Linee guida definite entro metà 2027, monitoraggio annuale a partire dal 2028
Risorse
Tempo interno per la stesura delle linee guida e per l'estrazione dei dati sui processi di selezione
KPI
Quota di donne e uomini tra i candidati e tra gli assunti, per ruolo/categoria a parità di competenze
Target
Mantenimento di un accesso equilibrato alle opportunità di assunzione in tutte le categorie professionali, coerente con l'attuale composizione dell'organico

Obiettivo 7.3.2 – Formalizzare criteri trasparenti per lo sviluppo di carriera

Azioni
Definire e comunicare a tutto il personale i criteri utilizzati per le progressioni di livello e di categoria, in modo da rendere il percorso di carriera prevedibile e basato su elementi oggettivi e verificabili
Responsabile
Direzione Generale, con il supporto della funzione HR
Tempistica
Criteri definiti e comunicati entro metà 2027
Risorse
Tempo interno per la formalizzazione e la comunicazione dei criteri
KPI
Esistenza e diffusione di criteri formalizzati (si/no)
Quota di promozioni per genere rispetto all'incidenza sull'organico
Target
Criteri formalizzati e comunicati entro il 2027, mantenimento di una quota di promozioni femminili coerente con l'incidenza delle donne sull'organico (attualmente 70%)

Obiettivo 7.3.3 – Consolidare il monitoraggio dell'assenza di gender pay gap

Azioni
Integrare nel monitoraggio annuale del GEP un'analisi comparativa delle retribuzioni per genere, a parità di categoria, livello e tipologia contrattuale, in continuità con quanto già rilevato nella Relazione di Genere
Responsabile
Responsabile Gestione Qualità, in collaborazione con la funzione amministrativa
Tempistica
Analisi integrata nel monitoraggio a partire dal primo ciclo annuale (2026)
Risorse
Tempo interno per l'estrazione e l'analisi dei dati retributivi
KPI

Differenziale retributivo medio per genere, a parità di categoria e livello di inquadramento
Target
Mantenimento dell'assenza di differenziali retributivi ingiustificati a parità di ruolo per tutto il triennio 2026–2028

7.4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'INNOVAZIONE

CSMT parte in questo ambito da una condizione favorevole: i team impegnati nelle attività di ricerca applicata e trasferimento tecnologico presentano oggi una composizione già eterogenea dal punto di vista di genere. L'obiettivo del Piano non è quindi correggere uno squilibrio di partenza, ma consolidare questa eterogeneità nel tempo, renderla monitorabile con continuità e, in aggiunta, iniziare a considerare la dimensione di genere non solo nella composizione dei team ma anche nei contenuti e negli esiti delle attività di ricerca e innovazione, in linea con le indicazioni della Commissione Europea su questo tema.

Obiettivo 7.4.1 – Monitorare nel tempo l'equilibrio di genere nei team di ricerca

Azioni
Introdurre una rilevazione periodica della composizione di genere dei team impegnati nei progetti di ricerca e trasferimento tecnologico, da integrare nel monitoraggio annuale del GEP
Responsabile
Responsabile Gestione Qualità, in collaborazione con i responsabili di progetto
Tempistica
Prima rilevazione entro metà 2027, monitoraggio annuale successivo
Risorse
Tempo interno per la raccolta e l'analisi dei dati sui team di progetto
KPI
Quota di donne e uomini nei team di ricerca attivi nell'anno, complessiva e per ruolo (project manager, ricercatore, tecnico)
Target
Mantenimento di una composizione di genere equilibrata nei team di ricerca per tutto il triennio, con particolare attenzione alla presenza femminile nei ruoli di coordinamento/project management

Obiettivo 7.4.2 – Promuovere la presenza femminile nei ruoli di responsabilità scientifica e di coordinamento progetti

Azioni
A parità di competenze, favorire l'assegnazione di ruoli di coordinamento e responsabilità scientifica su nuovi progetti a personale femminile, tenendo conto dell'attuale composizione dei team. Valorizzare le competenze femminili già presenti in azienda nella presentazione di nuove proposte progettuali
Responsabile
Direzione Generale, in collaborazione con i responsabili di area tecnico-scientifica
Tempistica
Azione continuativa nel triennio, con prima verifica a metà 2027
Risorse
Nessun costo aggiuntivo diretto - tempo dedicato alla pianificazione dei team di progetto
KPI
Quota di donne in ruoli di coordinamento/rispondabilità scientifica sui progetti attivati nell'anno
Target
Incremento graduale della quota di donne in ruoli di coordinamento progettuale rispetto al dato di partenza rilevato dopo l'analisi effettuata nel 2025, sulla base dei dati 2024.

Obiettivo 7.4.3 – Garantire equilibrio di genere nei relatori degli eventi organizzati da CSMT

Azioni

Introdurre, nella pianificazione di eventi, convegni, workshop e iniziative tecnologiche organizzate o co-organizzate da CSMT, una verifica preventiva dell'equilibrio di genere tra i relatori invitati: a parità di competenze, favorire attivamente l'invito di relatrici, anche attingendo a database e reti di settore dedicati alla presenza femminile in ambito STEM e innovazione
Responsabile
Funzione eventi/comunicazione, con il supporto della Responsabile del GEP
Tempistica
Criterio di verifica introdotto nella pianificazione eventi entro il 2026, monitoraggio continuativo nel triennio
Risorse
Nessun costo aggiuntivo diretto; tempo dedicato alla pianificazione degli eventi
KPI
Quota di relatrici donne sul totale dei relatori negli eventi organizzati o co-organizzati da CSMT nell'anno
Target
Almeno il 30% di relatrici donne negli eventi organizzati nel 2026, con incremento graduale fino ad almeno il 40% entro il 2028

7.5 CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

Quest'area riguarda la prevenzione e il contrasto di ogni forma di violenza, molestia o discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, comprese le molestie morali e sessuali, nel rispetto della normativa vigente in materia (tra cui la Convenzione OIL n. 190 e il Codice delle Pari Opportunità, D.Lgs. 198/2006). Pur in assenza, ad oggi, di segnalazioni di episodi di questo tipo in CSMT, il presente Piano intende dotare l'organizzazione di strumenti strutturati di prevenzione, ascolto e gestione, coerentemente con l'approccio preventivo richiesto a un GEP.

Obiettivo 7.5.1 – Adottare un codice di condotta interno contro le molestie e la violenza di genere

Azioni
Redigere e formalizzare un codice di condotta che definisca in modo chiaro i comportamenti non tollerati (molestie verbali, fisiche, psicologiche, discriminazioni di genere), le modalità di segnalazione e le conseguenze previste: diffonderlo a tutto il personale
Responsabile
Direzione Generale, con il supporto della funzione HR e della Responsabile del GEP
Tempistica
Codice di condotta adottato e diffuso entro il 2027
Risorse
Tempo interno per la redazione e/o eventuale consulenza legale esterna per la verifica di conformità normativa
KPI
Adozione formale del codice (sì/no)
Quota di personale che ha ricevuto/sottoscritto il documento
Target
Codice di condotta adottato entro il 2027 e conosciuto dal 100% del personale

Obiettivo 7.5.2 – Istituire un canale di segnalazione riservato e sicuro

Azioni
Individuare un canale (interno o esterno all'organizzazione) attraverso cui il personale possa segnalare in modo riservato episodi di molestia o violenza di genere, garantendo tutela della persona segnalante da ogni forma di ritorsione
Responsabile
Direzione Generale, in collaborazione con la funzione HR
Tempistica
Canale attivato entro il 2027
Risorse
Tempo interno per la definizione del canale e/o eventuale costo per un servizio esterno di gestione delle segnalazioni, se scelto questo modello
KPI
Attivazione del canale (sì/no)
Numero di segnalazioni ricevute e gestite nell'anno (dato aggregato, nel rispetto della riservatezza)
Target
Canale attivo e comunicato a tutto il personale entro il 2027

Obiettivo 7.5.3 – Definire un protocollo di intervento in caso di segnalazione

Azioni
Formalizzare un protocollo interno che definisca le fasi di gestione di una segnalazione ricevuta attraverso il canale di cui all'obiettivo 6.5.2 (presa in carico, verifica riservata dei fatti, eventuali misure a tutela della persona segnalante, tempistiche di risposta), individuando i soggetti coinvolti nella gestione di ciascuna fase
Responsabile
Direzione Generale, con il supporto della funzione HR e, per gli aspetti di conformità, di una consulenza legale esterna
Tempistica
Protocollo definito e integrato con il canale di segnalazione entro il 2027
Risorse
Tempo interno per la stesura del protocollo e/o eventuale consulenza legale esterna
KPI
Adozione formale del protocollo (sì/no)
Tempo medio di presa in carico delle segnalazioni ricevute
Target
Protocollo adottato entro il 2027
Presa in carico di ogni segnalazione entro un termine massimo definito (es. 5 giorni lavorativi)

8 SISTEMA DI MONITORAGGIO

8.1 FINALITÀ DEL MONITORAGGIO

Il monitoraggio rappresenta un elemento costitutivo del presente Piano, non un'attività accessoria: è attraverso la verifica periodica degli indicatori individuati nel capitolo 7 che sarà possibile valutare l'efficacia delle azioni intraprese, individuare tempestivamente eventuali criticità e orientare le decisioni sulle revisioni future del Piano. Il sistema di monitoraggio descritto in questo capitolo si integra con quanto già definito nei capitoli 4 (Metodologia) e 5 (Governance del Piano), a cui si rimanda per il processo di raccolta dati e per i ruoli coinvolti.

8.2 STRUTTURA DEGLI INDICATORI

Gli indicatori individuati nel Piano si distinguono in due tipologie:

- indicatori di processo, che misurano lo stato di avanzamento delle singole azioni rispetto alla tempistica prevista (ad esempio: adozione di un documento, attivazione di uno strumento, realizzazione di un'iniziativa);
- indicatori di risultato, che misurano l'effetto delle azioni sulla composizione e sulle dinamiche del personale, disaggregati per genere (ad esempio: quota di donne nella categoria Quadri, quota di relatrici negli eventi, differenziale retributivo).

La tabella seguente riepiloga, per ciascuna area di intervento, i principali indicatori di risultato individuati nel capitolo 7, con il relativo valore di partenza (baseline 2024, ove disponibile) e il target al 2028:

Area	Indicatore	Baseline 2024	Target 2028
7.1 Conciliazione vita - lavoro	Congedi parentali fruiti da personale maschile	0	Incremento rispetto alla baseline
7.1 Conciliazione vita - lavoro	Giornate di smart working fruiti, disaggregate per genere	Non rilevato	Sistema di monitoraggio attivo (scostamento tra i generi ≤10% rispetto alla composizione dell'organico)

7.1 Conciliazione vita - lavoro	Tasso di partecipazione alla survey sul benessere organizzativo	Non rilevato	≥ 70%
7.2 Leadership	Quota di donne nella categoria Quadri	25%	≥ 35%
7.2 Leadership	Quota di donne nei tavoli decisionali interni	Da rilevare	≥ 40%
7.2 Leadership	Donne partecipanti a percorsi di leadership	Nessun percorso dedicato	Almeno un percorso nel triennio con ≥50% di partecipanti donne
7.3 Reclutamento e carriera	Quota di donne e uomini tra candidati e assunti, per ruolo	83% assunzioni femminili (2024)	Mantenimento di un accesso equilibrato e coerente con il fabbisogno organizzativo
7.3 Reclutamento e carriera	Promozioni per genere rispetto alla composizione dell'organico	83% promozioni femminili	Mantenimento di una distribuzione coerente con la composizione dell'organico
7.3 Reclutamento e carriera	Gender Pay Gap a parità di ruolo e livello	Assente	Mantenimento dell'assenza di differenziali ingiustificati
7.4 Ricerca e innovazione	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nei team di ricerca	Da rilevare	Mantenimento di team equilibrati per genere
7.4 Ricerca e innovazione	Quota di donne in ruoli di coordinamento scientifico / Project Manager	Da rilevare	Incremento rispetto alla baseline rilevata nel primo monitoraggio
7.4 Ricerca e innovazione	Quota di relatrici negli eventi CSMT	Da rilevare	≥ 40%
7.5 Contrasto violenza di genere	Adozione del Codice di condotta	Non presente	Adottato e diffuso al 100% del personale
7.5 Contrasto violenza di genere	Attivazione del canale di segnalazione	Non presente	Attivo e comunicato a tutto il personale
7.5 Contrasto violenza di genere	Adozione del protocollo di gestione delle segnalazioni	Non presente	Protocollo adottato (e.g. presa in carico entro 5 giorni lavorativi)

Questa tabella sintetica sarà aggiornata ad ogni ciclo di monitoraggio e potrà essere corredata, nei report interni, dal dettaglio di tutti gli indicatori di processo e di risultato definiti nel capitolo 7.

8.3 CADENZA E STRUMENTI DI RILEVAZIONE

Il monitoraggio degli indicatori del GEP è integrato nel Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 già adottato da CSMT, e segue in particolare due momenti:

- un monitoraggio annuale, a cura della Responsabile Qualità, basato principalmente sui dati già raccolti per la Relazione di Genere annuale (composizione dell'organico, assunzioni, cessazioni, promozioni, formazione, retribuzioni) integrati con i dati specifici richiesti dalle singole azioni del Piano (es. utilizzo dello smart working, composizione dei team di ricerca, relatori negli eventi)
- l'inclusione degli indicatori e dello stato di avanzamento del GEP tra gli elementi in ingresso al Riesame della Direzione previsto dalla norma ISO 9001, con cadenza almeno annuale. In questa sede la Direzione Generale valuta, insieme agli altri obiettivi del Sistema di Gestione Qualità, anche l'efficacia delle azioni del Piano e l'eventuale necessità di interventi correttivi o di revisione degli obiettivi.

Questa integrazione consente di non introdurre un processo di monitoraggio parallelo e slegato dagli strumenti già esistenti, ma di ricondurre la verifica del GEP agli stessi meccanismi di riesame, audit interno ed eventuale audit di certificazione già applicati al Sistema di Gestione Qualità, rafforzandone la solidità e la continuità nel tempo.

8.4 REPORTING

Gli esiti del monitoraggio annuale sono raccolti in un report sintetico, predisposto dalla Responsabile Qualità, che riporta per ciascuna area di intervento: lo stato di avanzamento delle azioni previste, il valore aggiornato degli indicatori rispetto alla baseline e al target, ed eventuali criticità o ritardi riscontrati. Questo report costituisce input al Riesame della Direzione previsto dal Sistema di Gestione Qualità, all'interno del quale il GEP viene trattato come uno degli ambiti sottoposti a verifica sistematica.

Il report annuale rappresenta inoltre la base informativa per l'aggiornamento della Relazione di Genere, garantendo coerenza tra i due documenti. Gli esiti principali del monitoraggio, in forma sintetica, sono comunicati anche al personale, coerentemente con il principio di trasparenza che caratterizza il Piano.

8.5 REVISIONE DEL PIANO

Qualora il monitoraggio evidenzi il mancato raggiungimento di un target intermedio, uno scostamento significativo rispetto alla baseline, o un cambiamento rilevante nel contesto organizzativo, la questione è portata all'attenzione della Direzione Generale in sede di Riesame della Direzione, che valuta l'opportunità di una revisione mirata dell'obiettivo o dell'azione interessata, senza attendere necessariamente la scadenza del ciclo biennale. Ogni revisione è tracciata attraverso l'indice delle revisioni del documento, secondo le stesse modalità già in uso per la Relazione di Genere e per gli altri documenti del Sistema di Gestione Qualità (cfr. cap. 5.3).

9 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE

9.1 RUOLO DELLA FORMAZIONE NEL PIANO

La formazione e la sensibilizzazione del personale rappresentano una condizione trasversale per l'efficacia del GEP, richiesta esplicitamente tra i requisiti fondativi del Piano. Mentre i capitoli precedenti individuano azioni formative specifiche legate a singoli obiettivi (ad esempio la formazione manageriale di cui al cap. 7.2.3, o la formazione su molestie e violenza di genere di cui al cap. 7.5), il presente capitolo definisce l'impianto complessivo delle attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere, rivolte a tutto il personale.

I dati 2024 mostrano una base già solida su cui costruire: nel corso dell'anno sono state erogate 226 ore di formazione, delle quali 180 destinate a personale femminile (cfr. cap. 6.5), a conferma di un accesso equilibrato alla formazione in generale. Il presente capitolo intende integrare, all'interno di questa attività già consolidata, contenuti specificamente dedicati alla parità di genere.

Obiettivo 9.1 – Introdurre un modulo formativo dedicato alla parità di genere per tutto il personale

Azioni
Realizzare un modulo formativo (webinar o corso in aula), dedicato ai temi di parità di genere, contrasto agli stereotipi e cultura inclusiva, rivolto a tutto il personale di CSMT. Includere tale modulo nel piano di formazione annuale già esistente
Responsabile
Responsabile Gestione Qualità, in collaborazione con la funzione HR
Tempistica
Primo modulo erogato entro il 2027 e ripetizione con cadenza almeno biennale
Risorse
Budget formativo annuale (cfr. cap. 5.4) e tempo del personale coinvolto
KPI
Numero di ore di formazione dedicate alla parità di genere nell'anno
Tasso di partecipazione del personale

Target
Modulo erogato entro il 2026 con partecipazione di almeno l'80% del personale

Obiettivo 9.2 – Formare in modo mirato chi ricopre ruoli di responsabilità

Azioni
Realizzare un approfondimento dedicato a responsabili di funzione e Quadri sui temi di gestione inclusiva dei team, prevenzione di bias inconsci nei processi di selezione e valutazione, e responsabilità nella gestione di eventuali segnalazioni (cfr. cap. 7.5.3)
Responsabile
Responsabile Gestione Qualità, con il supporto della Direzione Generale
Tempistica
Primo approfondimento erogato entro il 2027
Risorse
Budget formativo dedicato ed eventuale docenza esterna specializzata
KPI
Numero di responsabili/Quadri che hanno partecipato al percorso, sul totale
Target
Partecipazione del 100% dei responsabili di funzione e Quadri entro il 2028

9.2 COMUNICAZIONE INTERNA E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DEL PIANO

Oltre alle attività formative in senso stretto, CSMT intende promuovere la conoscenza del GEP e dei suoi contenuti attraverso i canali di comunicazione interna già in uso, con l'obiettivo di rendere il Piano un riferimento condiviso e non un documento noto solo a chi lo ha redatto. A tal fine, il Piano stesso e una sintesi dei suoi obiettivi principali saranno resi disponibili a tutto il personale al momento dell'approvazione e ad ogni successivo aggiornamento significativo.

10 PUBBLICAZIONE, ACCESSIBILITÀ E COMUNICAZIONE DEL PIANO

10.1 APPROVAZIONE FORMALE

Il presente Gender Equality Plan è approvato dalla Direzione Generale di CSMT Innovation Hub, che ne sottoscrive il contenuto secondo le stesse modalità già adottate per la Relazione di Genere e per gli altri documenti del Sistema di Gestione Qualità (cfr. cap. 5.3 e 5.5). L'approvazione formale costituisce condizione necessaria per l'efficacia del Piano e per la sua pubblicazione.

10.2 PUBBLICAZIONE SUL SITO ISTITUZIONALE

Una volta approvato, il GEP è pubblicato integralmente sul sito istituzionale di CSMT (www.csmt.it), in una sezione dedicata e facilmente individuabile, così da garantirne la piena accessibilità a tutti gli stakeholder esterni: imprese partner, istituzioni, enti finanziatori, università e centri di ricerca, candidati e chiunque sia interessato a conoscere l'impegno di CSMT in materia di parità di genere.

La pubblicazione include:

- il testo integrale del Piano, comprensivo dell'indice delle revisioni
- gli estremi dell'approvazione da parte della Direzione Generale
- un riferimento di contatto per eventuali richieste di chiarimento sul Piano.

Ad ogni revisione sostanziale del Piano, la versione pubblicata sul sito è aggiornata tempestivamente, mantenendo comunque la tracciabilità delle versioni precedenti attraverso l'indice delle revisioni.

10.3 COMUNICAZIONE INTERNA

Contestualmente alla pubblicazione esterna, il Piano è diffuso a tutto il personale di CSMT attraverso i canali di comunicazione interna già in uso, secondo quanto già descritto nel capitolo 9.2. La diffusione interna è accompagnata da un momento informativo (comunicazione diretta o breve presentazione) volto a illustrare al personale gli obiettivi principali del Piano, il ruolo di ciascuno nella sua attuazione e le modalità attraverso cui sarà possibile seguirne l'avanzamento nel tempo.

10.4 COMUNICAZIONE VERSO STAKEHOLDER ESTERNI

Il GEP rappresenta anche uno strumento di posizionamento di CSMT nei confronti dei propri stakeholder esterni. In coerenza con questo, CSMT si impegna a:

- richiamare il Piano, ove pertinente, nella documentazione predisposta per la partecipazione a bandi e programmi di finanziamento nazionali ed europei che richiedano evidenza di un GEP attivo
- comunicare, nelle occasioni pubbliche rilevanti (es. eventi, presentazioni istituzionali), l'impegno assunto attraverso il Piano, in coerenza con quanto previsto anche dal capitolo 7.4 in materia di equilibrio di genere negli eventi organizzati da CSMT.

10.5 ACCESSIBILITÀ DEL DOCUMENTO

Il Piano è redatto in un linguaggio chiaro e non tecnico, così da risultare comprensibile a un pubblico ampio e non solo agli addetti ai lavori. La versione pubblicata sul sito istituzionale è resa disponibile in formato facilmente consultabile, garantendo che il documento sia agevolmente reperibile, scaricabile e condivisibile.

11 REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

11.1 PRINCIPIO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il presente Gender Equality Plan non è concepito come un documento statico, ma come uno strumento soggetto a verifica e miglioramento continuo, in coerenza con l'approccio già adottato da CSMT nella gestione dei propri processi aziendali attraverso il Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 (cfr. cap. 5.3 e 8.3). La sua efficacia dipende dalla capacità dell'organizzazione di monitorarne costantemente l'attuazione e di adattarne obiettivi e azioni all'evoluzione del contesto interno ed esterno.

11.2 CICLI DI REVISIONE

Il Piano prevede due livelli di revisione, coerenti con quanto già descritto nei capitoli precedenti:

- revisioni puntuali, attivate in qualsiasi momento del triennio qualora il monitoraggio annuale (cap. 8) evidenzii scostamenti significativi rispetto ai target, ritardi rilevanti nell'attuazione delle azioni, o cambiamenti nel contesto organizzativo che rendano necessario un aggiornamento mirato di uno o più obiettivi;
- revisione complessiva, prevista al termine del triennio di riferimento (2026–2028), in vista dell'elaborazione del Piano successivo. In questa sede saranno valutati in modo sistematico i risultati raggiunti rispetto a tutti i target fissati nel capitolo 7, le eventuali criticità emerse e le priorità da portare avanti nel ciclo successivo.
- Entrambi i livelli di revisione coinvolgono la Responsabile Gestione Qualità, nel suo ruolo di responsabile del GEP, e la Direzione Generale, secondo le responsabilità definite nel capitolo 5.

11.3 TRACCIABILITÀ DELLE REVISIONI

Ogni revisione del Piano, puntuale o complessiva, è tracciata attraverso l'indice delle revisioni riportato in copertina del documento, con indicazione della versione, della data e dell'autore, secondo le stesse modalità già in uso per la Relazione di Genere e per gli altri documenti del Sistema di Gestione Qualità. La versione aggiornata del Piano è ripubblicata sul sito istituzionale (cfr. cap. 10.2) e ridistribuita al personale (cfr. cap. 10.3) ogni volta che intervenga una modifica sostanziale ai contenuti.

11.4 CONTINUITÀ CON I CICLI SUCCESSIVI

Al termine del triennio 2026–2028, gli esiti della revisione complessiva costituiranno la base informativa per l'elaborazione del Gender Equality Plan relativo al ciclo successivo, garantendo continuità tra i diversi piani e capitalizzando l'esperienza maturata, i dati raccolti e le buone pratiche consolidate nel corso del presente Piano.