



**IMPRESA LAVORI  
EDILI - STRADALI**

Via S. Martino 65b/9  
16131 - Genova  
Tel. +39 010 355704  
info@impresacresta.it  
P. IVA e C.F. n. 02717220103

---

# MANUALE SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE

---

UNI/PDR 125/2022

REV. 02 DEL 21/11/2025

## SOMMARIO

<b><u>1.</u></b>	<b><u>INTRODUZIONE</u></b>	<b><u>3</u></b>
1.1	RESPONSABILITA'	3
1.2	INDICE DELLE REVISIONI	3
<b><u>2.</u></b>	<b><u>SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</u></b>	<b><u>4</u></b>
2.1	SCOPO	4
2.2	CAMPO DI APPLICAZIONE	4
<b><u>3.</u></b>	<b><u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>4.</u></b>	<b><u>TERMINI E DEFINIZIONI</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b><u>5.</u></b>	<b><u>ANALISI DEL CONTESTO</u></b>	<b><u>10</u></b>
5.1	IL CONTESTO INTERNAZIONALE, NAZIONALE E REGIONALE	10
5.2	NECESSITA' DEL RIEQUILIBRIO DI GENERE	11
5.3	OBIETTIVI E STRUMENTI	12
5.4	L'IMPRESA CRESTA GEOM. STEFANO S.R.L.	12
<b><u>6.</u></b>	<b><u>I PROCESSI DEL SG PER LA PARITA' DI GENERE</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>7.</u></b>	<b><u>PRINCIPIO</u></b>	<b><u>15</u></b>
<b><u>8.</u></b>	<b><u>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</u></b>	<b><u>16</u></b>
<b><u>9.</u></b>	<b><u>PIANIFICAZIONE</u></b>	<b><u>17</u></b>
<b><u>10.</u></b>	<b><u>ATTUAZIONE DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO</u></b>	<b><u>18</u></b>
10.1	GENERALITA'	18
10.2	TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO	18
<b><u>11.</u></b>	<b><u>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE</u></b>	<b><u>21</u></b>
11.1	DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE	21
11.2	MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	21
11.3	COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA	22
11.4	AUDIT INTERNI	22
11.5	GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI	23
11.6	REVISIONE PERIODICA	23
11.7	MIGLIORAMENTO	23

## 1. INTRODUZIONE

---

### 1.1 RESPONSABILITA'

Si riportano le responsabilità in merito alle attività di redazione, verifica e approvazione del presente Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di genere.

Redazione

*Coordinatrice PdG*



Verifica

*Direzione*



Approvazione

*Direzione*



### 1.2 INDICE DELLE REVISIONI

Si riporta l'indice delle revisioni del presente documento con il dettaglio delle relative modifiche apportate.

Rev. 00 del 02/12/2024

Prima emissione

Rev. 01 del 01/09/2025

Aggiornato Cap. 8 a seguito nuova nomina Comitato per la PdG

Rev. 02 del 21/11/2025

Aggiornato Par. 5.4 a seguito aggiornamento SOA

## 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

---

### 2.1 SCOPO

Il presente Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di genere ha lo scopo di descrivere le modalità adottate dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. al fine di garantire la corretta gestione dei processi e la conseguente impostazione di programmi di miglioramento specifici nell'ambito della Parità di Genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

Nello specifico, il Manuale ha lo scopo di:

- descrivere il Sistema di Gestione per la PdG implementato dall'Organizzazione;
- formalizzare la Politica per la Parità di genere e gli obiettivi generali che garantiscano una corretta gestione dei processi relativi alla Parità di Genere;
- identificare i processi gestiti dall'Organizzazione e i criteri che ne assicurino efficienza ed efficacia;
- illustrare la struttura aziendale, le responsabilità e le risorse disponibili per i processi aziendali, al fine di garantire un costante miglioramento delle prestazioni del Sistema di Gestione per la Parità di genere;
- costituire un elemento di formazione, informazione e sensibilizzazione del Personale sulle tematiche della Parità di genere;
- fungere da riferimento per la struttura procedurale, rappresentando l'insieme delle regole da seguire per svolgere le attività inerenti i processi aziendali;
- essere veicolo di promozione e diffusione della cultura e dei comportamenti conseguenti da adottare per una gestione aziendale consapevolmente orientata al rispetto della Parità di genere;
- definire le modalità per identificare e valutare i rischi rilevanti connessi con la Parità di genere.

### 2.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di genere si applica al Sistema di Gestione per la Parità di genere implementato dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

Nello specifico, il campo di applicazione del Sistema di Gestione per la PdG risulta:

Misure per garantire la Parità di genere nel seguente contesto lavorativo: Costruzione, ristrutturazione e restauro di edifici - Costruzione di strade e fognature - Installazione di impianti elettrici, idrico-sanitari, termici e di condizionamento - Installazione impianti elettromeccanici trasportatori - Produzione e montaggio di strutture in acciaio.

### 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

---

Si riportano i principali riferimenti normativi:

- UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e s.m.i.
  - DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 maggio 2007, n. 101 - Regolamento per il riordino della Commissione per l'imprenditoria femminile, operante presso il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.
  - DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 maggio 2007, n. 115 - Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.
  - DECRETO LEGISLATIVO 6 novembre 2007, n. 196 - Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
  - DECRETO-LEGGE 8 aprile 2008, n. 59 - Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee.
  - DECRETO LEGISLATIVO 25 gennaio 2010, n. 5 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
  - DECRETO LEGISLATIVO 1 settembre 2011, n. 150 - Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69.
  - DECRETO LEGISLATIVO 15 novembre 2011, n. 195 - Disposizioni correttive ed integrative al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104, recante codice del processo amministrativo a norma dell'articolo 44, comma 4, della legge 18 giugno 2009, n. 69.
  - LEGGE 24 dicembre 2012, n. 228 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato
  - LEGGE 30 ottobre 2014, n. 161 - Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis.
  - DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
  - LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.
  - LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
  - DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81 - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.
- Decreto 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità).
- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti
- UNI EN ISO 9000:2015 - Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015 - Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti
- UNI EN ISO 26000:2020 - Guida alla responsabilità sociale
- UNI ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- ISO 53800:2024 - Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment
- UNI EN ISO 19011:2018 - Linee guida per audit di sistemi di gestione.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. dispone di un archivio delle Norme e Leggi applicabili e ha implementato il Mod. "Registro Norme, Disposizioni legislative e Prescrizioni" per la gestione controllata delle stesse, verificandone lo stato di aggiornamento con periodicità mensile a cura della Coordinatrice per la PdG, al fine di mantenere l'allineamento dei documenti del Sistema di Gestione alle prescrizioni di origine esterna.

Le modalità di gestione adottate dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. per l'aggiornamento delle disposizioni cogenti applicabili sono esplicitate nella Istruzione IO\_PdG "Aggiornamento normativo".

In sede di Riesame della Direzione annuale, se sono state emesse da Riesame precedente nuove disposizioni cogenti che abbiano attinenza con il Sistema di Gestione per la Parità di genere, le stesse divengono oggetto di discussione all'ordine del giorno della riunione.

I Paragrafi del presente Manuale richiamano di volta in volta, ove presenti, le Procedure/Istruzioni Operative predisposte internamente per formalizzare nel dettaglio principi, criteri, regole, flussi informativi, responsabilità e modalità adottate dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. per l'esecuzione delle diverse attività.

## 4. TERMINI E DEFINIZIONI

Per correlare il Sistema di Gestione per la Parità di genere a riferimenti non equivoci, si riporta un glossario che precisa definizioni e termini di uso frequente.

<b>Addetto/a</b> [Report statistiche ISTAT:2024]	Persona occupata in una unità giuridico-economica, come lavoratore/lavoratrice indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, cassa integrazione guadagni, ecc.). Comprende i/le titolari dell'impresa partecipanti direttamente alla gestione, i/le cooperatori/trici (soci di cooperative che come corrispettivo della loro prestazione percepiscono un compenso proporzionato all'opera resa e una quota degli utili dell'impresa), i/le coadiuvanti familiari (parenti o affini del/della titolare che prestano lavoro manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), i/le dirigenti, i quadri, gli/le impiegati/e, gli/le operai/e e gli/le apprendisti/e.
<b>Benefit</b> [UNI/PdR 125:2022]	Tutti i beni e servizi che un'organizzazione offre, in varie forme (es. buoni pasto, automobile, assicurazione sanitaria, asili nido, voucher per attività sportive dei figli, facilitazioni d'acquisto sui propri prodotti), al personale dipendente in aggiunta alla retribuzione.
<b>Budget</b> [UNI/PdR 125:2022]	Programmazione delle attività di un'organizzazione in vista del conseguimento di determinati obiettivi, con stanziamento della somma che si decide di spendere.
<b>Caregiver</b> [UNI/PdR 125:2022]	Chi si prende cura di un'altra persona.
<b>Check List</b> [UNI/PdR 125:2022]	Lista dei requisiti della UNI/PdR 125:2022 che occorre controllare e spuntare per verificare che le attività pianificate siano state eseguite correttamente.
<b>Comitato Guida</b> [UNI/PdR 125:2022]	Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
<b>Conciliazione vita-lavoro</b> [UNI/PdR 125:2022]	Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.
<b>DEI</b> [UNI/PdR 125:2022]	Diversità, Equità e Inclusione
<b>Delega</b> [UNI/PdR 125:2022]	Assegnazione dell'esercizio di poteri e funzioni e della capacità di agire relativamente a determinati voci di costo, investimenti, compiti.
<b>Discriminazione</b> [UNI/PdR 125:2022]	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.  <b>Nota 1:</b> In riferimento alla UNI/PdR 125:2022, si intende principalmente discriminazione di genere.
<b>Empowerment femminile</b> [UNI/PdR 125:2022]	Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
<b>Formazione</b> [UNI/PdR 125:2022]	Processo attraverso cui le persone acquisiscono conoscenze e capacità, tecniche e manageriali, che abilitano la piena partecipazione e contribuzione rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.
<b>Gender diversity</b> [UNI/PdR 125:2022]	Diversità di genere.

<b>Governance</b> [UNI/PdR 125:2022]	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
<b>HR</b> [UNI/PdR 125:2022]	Risorse Umane.
<b>Inclusione</b> [UNI/PdR 125:2022]	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
<b>Key Performance Indicator (KPI)</b> [UNI/PdR 125:2022]	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
<b>Lavoratore dipendente</b> <b>[Report statistiche ISTAT:2024]</b>	<p>Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridico-economica e che è iscritta nei libri paga dell'impresa o istituzione, anche se responsabile della sua gestione. Sono considerati lavoratori/trici dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i/le dirigenti, i quadri, gli/le impiegati/e, gli/le operai/e a tempo pieno o parziale;</li> <li>- gli/le apprendisti/e;</li> <li>- i/le lavoratori/trici a domicilio iscritti nei libri paga;</li> <li>- i/le lavoratori/trici stagionali;</li> <li>- i/le lavoratori/trici con contratto di formazione e lavoro;</li> <li>- i/le lavoratori/trici con contratto a termine;</li> <li>- i/le lavoratori/trici in Cassa Integrazione Guadagni;</li> <li>- i soci di cooperativa iscritti nei libri paga.</li> </ul> <p>Non sono considerati lavoratori dipendenti i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto.</p>
<b>Molestia</b> [UNI/PdR 125:2022]	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
<b>Parità di Genere</b> [UNI/PdR 125:2022]	Parità di genere tra sessi.
<b>Piano Strategico</b> [UNI/PdR 125:2022]	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
<b>Politica per la PdG</b> [UNI/PdR 125:2022]	Documento formale nel quale l'Organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
<b>Promozione</b> [UNI/PdR 125:2022]	Passaggio a una qualifica o livello contrattuale o organizzativo superiore.
<b>Recruiting</b> [UNI/PdR 125:2022]	Selezione del personale.
<b>Retribuzione</b> [UNI/PdR 125:2022]	<p>Importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, anche collegate alle premialità del risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio riconosciuti al personale, in base a quanto previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per il settore di riferimento.</p> <p><b>Nota:</b> La retribuzione si compone di una parte fissa a cui possono aggiungersi una parte variabile (monetaria e/o finanziaria) ed eventuali benefit (tipicamente non monetari).</p>
<b>Selezione</b> [UNI/PdR 125:2022]	Processo volto al reperimento, alla scelta e all'inserimento nell'organizzazione di nuove risorse.



<b>Smart Working</b> [Legge 81/2017]	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
<b>Staff</b> [UNI/PdR 125:2022]	Gruppo di persone addette a un particolare compito, di solito sotto la guida di una persona responsabile che coordina.
<b>Stereotipi di genere</b> [UNI/PdR 125:2022]	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
<b>Sviluppo</b> [UNI/PdR 125:2022]	Sistema integrato di attività tramite il quale il personale migliora le proprie competenze e abilità e ne impara di nuove, in modo da svolgere il lavoro in modo più efficace ed efficiente (formazione, coaching, job rotation, ecc.)
<b>Talent development</b> [UNI/PdR 125:2022]	Processo di sviluppo del talento del personale e del suo potenziale.
<b>Target</b> [UNI/PdR 125:2022]	Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.
<b>Telelavoro</b> [UNI/PdR 125:2022]	Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.
<b>Valori</b> [UNI/PdR 125:2022]	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
<b>Vertice</b> [UNI/PdR 125:2022]	Top Management o Alta Direzione
<b>Welfare aziendale</b> [UNI/PdR 125:2022]	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.
<b>Well-being</b> [UNI/PdR 125:2022]	Benessere fisico, psicologico e sociale.
<b>Whistleblowing</b> [UNI/PdR 125:2022]	Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale.

5. ANALISI DEL CONTESTO

5.1 IL CONTESTO INTERNAZIONALE, NAZIONALE E REGIONALE

La parità di genere è uno dei principi fondanti dell'Unione Europea, sancito in particolare dall'articolo 2 e dall'articolo 3 comma 3, del Trattato sull'Unione Europea, dagli articoli 8, 10, 19, 153 e 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea e dagli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

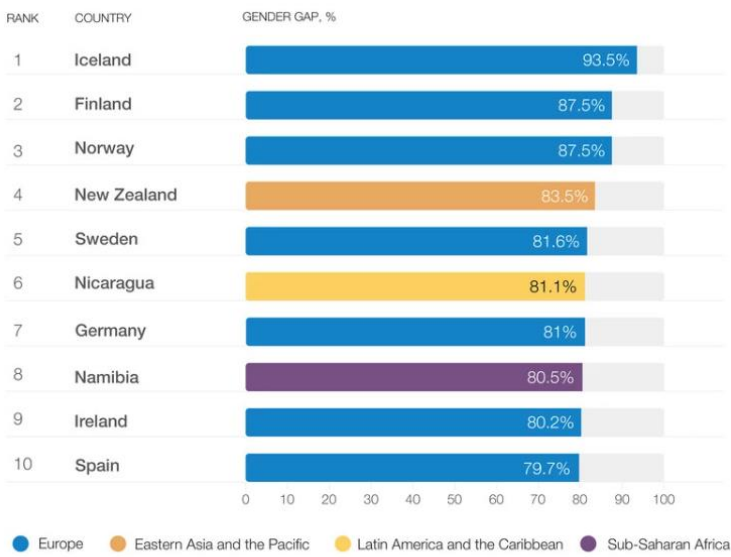
“Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze” è stato incluso (Obiettivo 5) tra i 17 Obiettivi (Sustainable Development Goals, SDGs) dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU.



Il Global Gender Gap Report 2024, pubblicato dal World Economic Forum il 18 giugno 2024 e che valuta annualmente lo stato dell’arte, i progressi verso la parità di genere e le criticità registrate in quattro dimensioni chiave (partecipazione e opportunità economiche, livello di istruzione, salute e sopravvivenza ed emancipazione politica), ha analizzato 146 Paesi rappresentativi dei due terzi delle economie mondiali. Il Report ha evidenziato che, sebbene nessun Paese abbia raggiunto la piena parità di genere, il 97% delle economie analizzate ha colmato oltre il 60% del proprio divario, rispetto all'85% del

2006. Quest’anno il 50,1% dei Paesi ha registrato un aumento nei punteggi di parità di genere, il 6,1% è rimasto invariato, mentre il 43,8% ha visto un calo. Nel 2024 l’indice si è attestato al 68,5%, con un miglioramento di soli 0,1 punti percentuali rispetto al 2023: a questo ritmo, si stima che ci vorranno 134 anni per raggiungere la piena parità di genere a livello globale.

A livello europeo, l’indice è migliorato di 6,2 punti percentuali dal 2006, con sette Paesi presenti tra i primi 10: Islanda (al primo posto con il 93,5%), Finlandia, Norvegia, Svezia, Germania, Irlanda e Spagna.



Source: World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2024

nel Global Gender Gap Index 2024 (nel 2023 si trovava al 79° posto), con il 70,3%. Il quadro è particolarmente preoccupante per la Partecipazione economica e opportunità, che colloca l’Italia all’ultimo posto tra i Paesi europei e al 111° posto a livello mondiale (con la perdita di 7 posizioni rispetto al 2023). Questo risultato è dovuto a performance molto basse in tutti e cinque gli indicatori che compongono l’indicatore. In particolare, per il reddito da lavoro l’Italia si colloca al 108° posto nel mondo, mentre per il tasso di partecipazione alla forza lavoro il nostro Paese si colloca al 96° posto a livello mondiale. Per quanto riguarda l’ambito dell’istruzione, invece, l’Italia si è posizionata al 56° posto, migliorando di 4 posizioni rispetto al 2023. Nell’ambito della salute e sopravvivenza, l’Italia ha guadagnato una posizione rispetto al 2023, posizionandosi al 94° posto. Infine, per quanto riguarda la partecipazione delle donne in politica, l’Italia è risultata 67esima, peggiorando di 3 posizioni rispetto al 2023.

Considerando i risultati dei 27 Paesi dell'Unione Europea, l'Italia si colloca alla venticinquesima posizione. Nello specifico, si registra il 27° posto in merito a Partecipazione economica e opportunità, il 20° posto in merito a Livello educativo, al 18° posto in merito a Salute e sopravvivenza, e al 20° posto in merito a Emancipazione politica.

A livello Regionale, lo Statuto della Regione Liguria è ispirato ai principi di libertà, democrazia, uguaglianza, sussidiarietà, pluralismo, pace, giustizia, solidarietà e assicura le pari opportunità in ogni campo, sulla base dei principi di pari diritti e pari trattamento tra le donne e gli uomini. La Regione Liguria ha inoltre espresso il proprio impegno a perseguire la parità tra uomo e donna intesa come diritto e condizione necessaria per l'affermazione individuale e professionale, ma anche come valore fondamentale per la crescita del territorio, non solo in un'ottica di coesione sociale, ma anche di sviluppo economico.

La legge regionale n.12 del 21 marzo 2007, tra le prime in Italia, non solo ha sancito la violenza come grave violazione dei diritti, ma ha promosso una cultura del rispetto, dell'autonomia e della dignità delle donne e realizzato nel tempo un efficace sistema di accoglienza.

La legge regionale n. 26 dell'1 agosto 2008 ha perseguito l'universalità dell'esercizio dei diritti di cittadinanza e le pari opportunità tra uomini e donne nella vita economica, sociale e politica, mediante l'integrazione della dimensione di genere nella normativa e nell'azione politica e programmatica regionale.

La legge regionale n.52 del 10 novembre 2009 ha sottolineato la necessità di adottare politiche finalizzate a consentire a ogni persona la libera espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere, promuovendo il superamento delle situazioni di discriminazione.

L'articolo 32 della Legge 26/2008 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria" istituisce presso "l'Assessorato alle Pari Opportunità" il "Coordinamento Tecnico regionale per le Pari Opportunità" finalizzato al raccordo delle azioni e delle misure attuative negli ambiti di intervento previsti dalla Legge.

Con DGR n.1411 del 23 novembre 2012, si registra l'adesione da parte della Regione Liguria alla "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro", che ha lo scopo di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro.

In questo contesto, l'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, e ha predisposto il presente Manuale al fine di dare evidenza a tutte le Parti interessate della sensibilità aziendale verso tale tematica. Annualmente l'azienda – in occasione del riesame della Direzione - provvede ad aggiornare l'analisi del contesto, analizzando nel dettaglio i fattori di contesto interni ed esterni rilevanti per l'Organizzazione.

## 5.2 NECESSITA' DEL RIEQUILIBRIO DI GENERE

La parità di genere rappresenta un motore di crescita economica e di sviluppo. La piena valorizzazione del talento femminile è infatti un elemento fondamentale nella creazione della crescita economica: il lavoro delle donne rappresenta un contributo diretto alla formazione di PIL, come misurato da molteplici Organizzazioni internazionali. Secondo l'ultimo Report della Banca Mondiale "Women, Business, and the Law" del marzo 2024, colmare il divario di genere potrebbe far aumentare il Prodotto Interno Lordo globale di oltre il 20% – sostanzialmente raddoppiando il tasso di crescita globale nel prossimo decennio. Analogamente, secondo le stime del Fondo Monetario Internazionale, se le lavoratrici fossero numericamente pari ai lavoratori, in Italia il PIL aumenterebbe dell'11%. Nondimeno, la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

La letteratura recente sottolinea che le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato. In parte la correlazione positiva tra la presenza di donne in posizioni decisionali e le performance aziendali dipende dalle caratteristiche individuali specifiche delle donne (avversione al rischio, capacità di negoziare, visione di lungo periodo, sensibilità ai temi di sostenibilità), dalle modalità di relazionarsi, dalla capacità di interagire in gruppi, e in generale da quello che viene definito lo stile di leadership femminile, più inclusivo e orientato all'innovazione di quello maschile. In parte, la relazione positiva può

essere vista come il risultato di una competizione benefica che si innesca quando le donne prendono parte al processo di selezione: quando le posizioni di leadership si aprono a uomini e a donne e la platea dei candidati si allarga, il livello di qualità migliora e la selezione diventa più efficace. Il risultato è che le posizioni decisionali saranno occupate da persone più qualificate che opereranno scelte portatrici di maggior valore.

Infine, gli studi esistenti mostrano che la presenza di donne in posizioni decisionali si accompagna alla definizione di una nuova agenda, dove temi come l'inclusione, la sostenibilità, il work-life balance diventano prioritari. Si tratta di temi con un forte impatto propulsivo sulla produttività e sul valore del business, a conferma che la parità di genere può innescare circoli virtuosi che portano benefici per l'azienda, per la società e per l'economia.

### 5.3 OBIETTIVI E STRUMENTI

L'obiettivo della parità di genere - ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle Linee Guida europee - richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. ha integrato i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità negli obiettivi aziendali, dotandosi di adeguati strumenti attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno dell'Organizzazione
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. si impegna a recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

L'implementazione e il mantenimento di un Sistema di Gestione per la Parità di genere certificato, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Rif. Par. 11.2 del presente Manuale – "Monitoraggio degli indicatori").

### 5.4 LA CRESTA GEOM. STEFANO S.R.L.

#### DATI GENERALI

Ragione Sociale: Impresa Geom. Stefano Cresta Srl

Sede Legale: Via San Martino, 65B/9 - 16131 Genova (GE).

PEC: [impresacresta@pec.it](mailto:impresacresta@pec.it)

REA: GE-192765

C.F. e P.IVA: 02717220103

Atto di costituzione – 20/09/1985

Inizio attività: 30/09/1985

Codice ATECO: 41.2

Sistema di Amministrazione: Amministratore Unico

Unità Locali: GE/4 – Via Donghi 166, 168, 170 – 16132 Genova (GE) - Magazzino

GE/5 – Via delle Fabbriche 12Q R – 16158 Genova (GE) - Magazzino

GE/6 – Via delle Fabbriche 12L – 16158 Genova (GE) – Officina, Deposito

#### ATTESTAZIONI/AUTORIZZAZIONI/CERTIFICAZIONI

Iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali n. GE/001486 del 30/10/2021 - Categoria 2bis (Produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti, nonché i produttori iniziali di rifiuti pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti pericolosi in quantità non eccedenti trenta chilogrammi o trenta litri al giorno di cui all'articolo 212, comma 8, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Data scadenza: 30/10/2031).

Abilitazione per impianti ai sensi del DM 37/2008 (Lettere A, B, C, D, E, F, G).

Attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici ai sensi del DPR 207/2010 N. 79515/10/00 del 19/11/2025 per Cat. OG1 Class. VI – Cat. OG2 Class. VIII – Cat. OG3 Class. III – Cat. OG11 Class. II – Cat. OG13 Class. I - Cat. OS2A Class. IV – OS4 Class. II – Cat. OS6 Class. III - Cat. OS7 Class. III – Cat. OS8 Class. II – Cat. OS18-A Class. II – Cat. OS21 Class. I – Cat. OS24 Class. I - Cat. OS28 Class. II – Cat. OS30 Class. III, rilasciata da CQOP SOA S.p.a. - Cod. Identificativo 02968320966 – Scadenza 17/11/2030.

Certificato 9001:2015 UNITED REGISTRAR OF SYSTEMS – URS ITALIA Srl n. 03192/E/0001/AC/It del 17/02/2024 per “Costruzione, ristrutturazione e restauro di edifici - Costruzione di strade e fognature - Installazione di impianti elettrici, idrico-sanitari, termici e di condizionamento - Installazione impianti elettromeccanici trasportatori - Produzione e montaggio di strutture in acciaio”.

Certificati 14001:2015 UNITED REGISTRAR OF SYSTEMS – URS ITALIA Srl n. 03192/B/0001/UK/It e 03192/B/0002/UK/It del 21/01/2023 per “Costruzione, ristrutturazione e restauro di edifici - Costruzione di strade e fognature - Installazione di impianti elettrici, idrico-sanitari, termici e di condizionamento - Installazione impianti elettromeccanici trasportatori - Produzione e montaggio di strutture in acciaio”.

Certificati 45001:2018 UNITED REGISTRAR OF SYSTEMS – URS ITALIA Srl n. 03192/D/0001/UK/It e 03192/C/0002/UK/It del 24/04/2024 per “Costruzione, ristrutturazione e restauro di edifici - Costruzione di strade e fognature - Installazione di impianti elettrici, idrico-sanitari, termici e di condizionamento - Installazione impianti elettromeccanici trasportatori - Produzione e montaggio di strutture in acciaio”.

Certificato 1090-1:2009+A1:2011 SGS ITALIA Spa n. 1381-CPR-596 del 13/01/2020 (EXC2 – Metodo 3a).

Certificato 3834-2:2021 SGS ITALIA Spa n. 19/587P\_IND del 21/12/2022 per “Saldatura per fusione dei materiali metallici”.

## 6. I PROCESSI DEL SG PER LA PARITÀ DI GENERE

---

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. ha adottato un approccio per processi strutturato secondo il Ciclo di Deming, distinguendo:

### PROCESSI DIREZIONALI (PLAN)

I Processi Direzionali includono la definizione degli obiettivi e della strategia attraverso la quale poterli raggiungere. In particolare comprendono la definizione della "Politica per la parità di genere" (*Documento formale nel quale l'Organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere*) e del "Piano Strategico per la Parità di genere" (*Documento formale nel quale l'Organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio*).

### PROCESSI REALIZZATIVI E DI SUPPORTO (DO)

I Processi Realizzativi e di supporto sono finalizzati a mettere in atto quanto pianificato a livello direzionale, attraverso l'organizzazione delle risorse umane, tecniche ed economiche a disposizione dell'Organizzazione.

### PROCESSI DI MONITORAGGIO (CHECK)

I Processi di monitoraggio consentono di monitorare la performance aziendale in merito alla Parità di genere, e di garantire la corretta implementazione delle misure pianificate attraverso una serie di controlli operativi e attività di audit interno (*Processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere evidenze oggettive e valutarle con obiettività, al fine di determinare in quale misura i criteri di audit siano soddisfatti*).

### PROCESSI DI MIGLIORAMENTO (ACT)

I Processi di miglioramento consentono di apportare le modifiche ritenute necessarie per garantire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di genere, analizzando le Non Conformità rilevate e i risultati conseguiti dai processi di monitoraggio, e implementando le azioni correttive ritenute necessarie per il miglioramento.



## 7. PRINCIPIO

---

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere implementato dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. ai sensi della UNI/PdR 125:2022 ha l'obiettivo di inserirsi in un contesto più ampio rappresentato da alcuni pilastri descritti di seguito, la cui azione congiunta è volta ad avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale all'interno della nostra Organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Si supera in questo modo la visione stereotipata dei ruoli, attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale della nostra Organizzazione agendo sui seguenti driver:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile specie quella delle giovani donne e quella qualificata;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità;
- promozione di politiche di welfare aziendale a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

L'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di genere, volta a promuovere la parità di genere nella nostra Organizzazione, coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

## 8. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

---

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. ha definito una "Politica per la Parità di Genere" che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, e ha predisposto un Piano di azione per la sua attuazione che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del Sistema di Gestione per la Parità di genere, strumento attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

La "Politica per la Parità di Genere" definita dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l.

- È definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
- Riporta riferimenti alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) dichiarando in modo trasparente la volontà dell'Organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- È comunicata e diffusa all'interno dell'Organizzazione ed alle proprie Parti Interessate;
- È oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- È riconfermata o aggiornata annualmente in occasione del Riesame della Direzione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, come parte della verifica e del miglioramento del Sistema di Gestione;
- È coordinata dalla Coordinatrice per la Parità di genere, designata dal management e in possesso delle necessarie competenze organizzative e di genere.

La "Politica per la Parità di genere" è resa disponibile sul sito internet dell'Organizzazione <https://www.impresacresta.com/>, e riporta i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione sui temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La Direzione ha nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di genere, così composto:

- Carlo Cresta – DdL - Amministratore Unico
- Salvatrice Caltauturo - Ufficio Risorse Umane
- Alice Moggia – Coordinatrice per la PdG – Resp. Gestione segnalazioni - RLS



## 9. PIANIFICAZIONE

---

Il Comitato Guida – così come definito al Cap. 8 del presente Manuale per la Parità di genere - ha la responsabilità di redigere il “Piano strategico per la Parità di Genere” che definisce - per ogni tema identificato dalla “Politica per la Parità di Genere” - obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Il “Piano strategico per la Parità di Genere” è composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

- identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- definizione degli obiettivi;
- definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

Il “Piano strategico per la Parità di Genere” è condiviso dalla Direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

## 10. ATTUAZIONE DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO

---

### 10.1 GENERALITA'

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. attua le azioni ed i monitoraggi definiti nel "Piano strategico per la Parità di Genere", garantendo:

- istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio (Rif. Mod. "Elenco informazioni documentate");
- formazione generale e specifica a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere (Rif. Procedura PR\_PdG "Competenza e formazione del personale").

Vengono programmate ed erogate attività di formazione a tutto il personale aziendale su principi etici, temi e modalità operative adottati dall'Organizzazione per garantire l'efficacia della "Politica per la Parità di genere".

In particolare, per le figure che occupano posizioni manageriali, vengono programmate ed erogate attività di formazione in merito a principi, temi e obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità (Rif. Procedura PR\_PdG "Competenza e formazione del personale").

### 10.2 TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO

#### SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere (Rif. Procedura PR\_PdG "Selezione e assunzione del personale");
- predisporre affinché le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere, ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne (Rif. Procedura PR\_PdG "Selezione e assunzione del personale");
- non consentire che durante i colloqui siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura (Rif. Procedura PR\_PdG "Selezione e assunzione del personale").

#### GESTIONE DELLA CARRIERA

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali (Rif. Procedura PR\_PdG "Gestione del personale");
- tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff (Rif. Procedura PR\_PdG "Gestione del personale");
- rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (Rif. Procedura PR\_PdG "Gestione del personale" – PR\_PdG "Gestione della comunicazione");
- creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui al punto precedente, da rendere disponibili (Rif. Par. 11.2 del presente Manuale - "Monitoraggio degli indicatori");

- prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dalle attività di monitoraggio di cui al punto precedente (Rif. Procedura PR\_PdG “Competenza e formazione del personale”).

#### EQUITÀ SALARIALE

L’Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- dotarsi di Mansionario, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive (Rif. Mod. “Mansionario”);
- predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”).

#### GENITORIALITÀ, CURA

L’Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo (Rif. Procedura PR\_PdG “Competenza e formazione del personale”);
- predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”).

#### CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

L’Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- dotarsi di misure per garantire l’equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”);
- garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc. (Rif. Procedura PR\_PdG “Gestione del personale”).

#### ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

L’Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

In particolare, la Società provvede a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro (Rif. Mod. "Risk Analysis" – DVR aziendale);
- predisporre un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro (Rif. Istruzione IO\_PdG "Prevenzione e contrasto delle discriminazioni", IO\_PdG "Segnalazione e gestione condotte illecite");
- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma (Rif. Procedura PR\_PdG "Competenza e formazione del personale");
- prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano (Rif. Istruzione IO\_PdG "Segnalazione e gestione condotte illecite");
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
- prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati (Rif. Mod. "Valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati");
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale (Rif. Procedura PR\_PdG "Gestione della comunicazione").

## 11. SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE

---

### 11.1 DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- gestire la documentazione del Sistema di Gestione in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità;
- identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione;
- raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere.

Si rimanda, per i dettagli, alla Procedura PR\_PdG "Gestione delle informazioni documentate".

### 11.2 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI

L'efficacia delle azioni intraprese dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità - in linea con quanto previsto nella UNI EN ISO 26000:2020 ("Guida alla responsabilità sociale") e come suggerito nella UNI ISO 30415:2021 ("Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione") - e che sostenga la parità di genere, viene misurata attraverso un insieme di indicatori prestazionali (KPI) percorribili, pertinenti e confrontabili, e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dall'Organizzazione in termini di Parità di genere.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del "Piano strategico per la Parità di genere";
- valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal "Piano strategico per la Parità di genere", e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.

Gli indicatori sono definiti coerentemente con la tipologia di Organizzazione, la sua dimensione, il settore di riferimento, il contesto e le Parti Interessate.

Coerentemente con la UNI/PdR 125:2022, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che contraddistinguono un'Organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello raggiunto dall'Organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'Organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del remediation plan attivato.

Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa:

- gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza;
- gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza).

Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

È previsto il raggiungimento di uno score minimo di sintesi complessivo per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'Organizzazione. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo score finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand ed economici.

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative, la UNI/PdR 125:2022 prevede che gli indicatori afferenti alle 6 Aree sopra citate siano applicabili secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'Organizzazione quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. rientra nella Fascia 2 (Azienda Piccola, da 10 a 49 dipendenti). Sono dunque previste semplificazioni rispetto alla totalità degli Indicatori riportati nella UNI/PdR 125:2022 di riferimento.

Si rimanda, per i dettagli, al Mod. "Report monitoraggio KPI".

### 11.3 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- predisporre e diffondere alle proprie Parti Interessate (Stakeholder) un Piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere (o più in generale sui temi DEI "Diversità, Equità e Inclusione");
- basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere);
- identificare le Parti Interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo;
- garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della "Politica per la Parità di Genere" e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il "Piano strategico per la Parità di Genere";
- allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

Si rimanda, per i dettagli, alla Procedura PR\_PdG "Gestione della comunicazione.

### 11.4 AUDIT INTERNI

L'audit interno (verifica del sistema) è un'attività che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti definiti dal Sistema di Gestione per la Parità di genere e dalla UNI/PdR 125:2022 di riferimento.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a pianificare, attuare e documentare un sistema di audit interni indirizzato alla verifica della reale ed efficace applicazione della "Politica per la Parità di Genere" e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle Istruzioni e delle Procedure definite a tal fine.

Gli audit interni sono attuati secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal Sistema di Gestione e bilanciati in termini di genere.

Gli audit interni sono finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità, segnalando le eventuali deviazioni, che devono essere gestite secondo le regole definite al Par. 11.5 del presente Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di genere.

Le evidenze oggettive possono essere di tipo quantitativo (ossia misurabili oggettivamente: es. Report monitoraggio KPI, Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere - Report monitoraggio situazioni non conformi, trend e misurazioni varie, ecc.) o qualitativo (ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: es. documenti dichiarativi di politiche, Piano Strategico aggiornato, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento stakeholder, ecc.).

Si rimanda, per i dettagli, alla Procedura PR\_PdG “Audit interni”.

## 11.5 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

L’Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a:

- definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero definire una modalità di raccolta dei KPI non in linea (deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella UNI/PdR 125:2022, segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche), con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti;
- garantire che vengano attivati i meccanismi di comunicazione conformi alla UNI/PdR 125:2022 - all’interno dell’Organizzazione o al suo esterno - quando la situazione è non conforme ai KPI, e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell’accadimento.

Si rimanda, per i dettagli, alla Procedura PR\_PdG “Gestione NC, AC”.

## 11.6 REVISIONE PERIODICA

L’Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. provvede a pianificare, attuare e mantenere registrazione della revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di genere (Riesame della Direzione) da parte dell’Alta Direzione con coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel “Piano strategico per la PdG”, con frequenza minima annuale.

Il Riesame della Direzione valuta come elementi in ingresso:

- i risultati relativi a “Politica per la Parità di genere”, pianificazione, attuazione e monitoraggio e Sistema di Gestione;
- la continua congruità del “Piano strategico per la Parità di genere”;
- la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi;
- le esigenze formative.

Viene mantenuta registrazione documentata dell’attività di Riesame sul Mod. “Riesame della Direzione”.

## 11.7 MIGLIORAMENTO

A seguito dei risultati della revisione periodica di cui al Par. 11.6 del presente Manuale, l’Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. può identificare ulteriori obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente. Questi obiettivi vengono integrati nel “Piano strategico per la PdG” o in altri documenti del Sistema di Gestione.