

<i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA COSTRUZIONI E SVILUPPO UNIPERSONALE</i> <i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA CONSULENZA E SVILUPPO UNIPERSONALE</i>	Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022 Politica Parità di Genere	Edizione 01 Revisione 01 19.12.2025
--	--	---

Politica Parità di Genere

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma, bensì, un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto nell’ambito del PNRR.

Secondo l’ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. I Paesi più avanzati in tema di parità di genere (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po’ più dell’80% del divario. Il dato più noto e che più caratterizza l’Italia è il basso tasso di occupazione femminile. Nel 2018 (popolazione 15-64 anni) è stato pari al 49,5% (Istat), un valore quasi stabile nell’ultimo decennio. Il corrispondente tasso maschile è pari al 67,6%. L’occupazione varia molto all’interno del Paese, passando dal 59,7% del Nord, al 55,9% del Centro e solo il 32,8% del Sud. Con questi valori l’Italia si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il 53,3% (69,9% per gli uomini) ma resta solo il 34% al Sud.

In generale, quando lavorano, le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro. Secondo l’Eurostat, confrontando il salario lordo orario medio maschile e femminile, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini.

Le donne che lavorano a tempo determinato sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

La maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro e, in secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro, soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri.

Nel contesto italiano, esistono settori occupazionali tipicamente maschili, come l’industria e le costruzioni (rispettivamente 71% e 89% di uomini), e settori con prevalenza di occupazione femminile, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). Le donne sono meno presenti nei settori che risultano più remunerativi.

Il processo di de-specializzazione che ha interessato l’Italia a partire dal 1993 solo apparentemente ha favorito la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Un’analisi più attenta dei dati (Ateco 5 digit) evidenzia, infatti, che le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità. In conclusione, se da un lato il processo di de-specializzazione ha favorito le donne, incrementando il peso dei settori produttivi in cui la partecipazione femminile è più elevata in tutte le regioni d’Italia, dall’altro questa partecipazione si caratterizza per lo più per figure professionali di profilo intermedio che spesso sono di supporto ad altre attività. La presenza delle donne si concentra in settori a basso

<i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA COSTRUZIONI E SVILUPPO UNIPERSONALE</i> <i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA CONSULENZA E SVILUPPO UNIPERSONALE</i>	Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022 Politica Parità di Genere	Edizione 01 Revisione 01 19.12.2025
--	--	---

valore aggiunto, in organizzazioni di piccole e piccolissime dimensioni o in organizzazioni di grandi dimensioni ma con figure professionali medio basse (operaie-impiegate).

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere relative al reddito sono più elevate.

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica. Inoltre, il lavoro femminile rappresenta un contributo diretto alla formazione di PIL e alla creazione di crescita economica, come misurato da molteplici organizzazioni internazionali. Infine, 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. Invero, da decenni sono numerose le evidenze non-accademiche che identificano la correlazione positiva tra la presenza di donne in posizioni decisionali e le performance aziendali.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali:

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

La **R.C.S. S.R.L. - RICERCA, CONSULENZA E SVILUPPO UNIPERSONALE** e la **R.C.S. S.R.L. - RICERCA, COSTRUZIONI E SVILUPPO UNIPERSONALE** sono impegnate nel sostegno dei valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone, dotandosi di un Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022.

Infatti, le Società operano secondo le linee guida della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere. Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

<i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA COSTRUZIONI E SVILUPPO UNIPERSONALE</i> <i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA CONSULENZA E SVILUPPO UNIPERSONALE</i>	Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022 Politica Parità di Genere	Edizione 01 Revisione 01 19.12.2025
--	--	---

Le Società preservano il valore del proprio personale e ne promuovono la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica aziendale punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la parità di genere per coglierne al massimo le opportunità derivanti e creare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul *business*.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- La presente prassi di riferimento rimanda, mediante riferimenti datati e non, a disposizioni contenute in altre pubblicazioni. Tali riferimenti normativi e legislativi sono citati nei punti appropriati del testo e sono di seguito elencati. Per quanto riguarda i riferimenti datati, successive modifiche o revisioni apportate a dette pubblicazioni valgono unicamente se introdotte nel presente documento come aggiornamento o revisione. Per i riferimenti non datati vale l'ultima edizione della pubblicazione alla quale si fa riferimento.
- Decreto Legislativo 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. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

La parità di genere è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione della forza lavoro femminile. Adottare politiche che incentivano la Parità di Genere arricchisce e apre a

<i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA COSTRUZIONI E SVILUPPO UNIPERSONALE</i> <i>R.C.S. S.R.L. – RICERCA CONSULENZA E SVILUPPO UNIPERSONALE</i>	Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022 Politica Parità di Genere	Edizione 01 Revisione 01 19.12.2025
--	--	---

nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative per l'azienda, con la consapevolezza che le donne rappresentano un valore aggiunto.

L'impegno delle due Aziende è volto a preservare il valore della parità di genere, affinché la forza lavoro femminile si senta inclusa e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante delle Società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura moderna ed inclusiva e in grado di riconoscere alle donne l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) le Società dichiarano in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile.

Le Società attuano una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle medesime tematiche.

Gli Amministratori Unici delle due Aziende hanno identificato una risorsa competente per la gestione e l'attuazione del sistema di gestione parità di genere nella figura del Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito un unico comitato composto dagli Amministratori, dal Responsabile delle Risorse Umane e dal Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità.

Ogni anno in modo trasparente vengono affisse alla bacheca aziendale le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la Società progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

Inoltre, la presente Politica, oggetto di apposite sessioni formative ricolte ai dipendenti della società, viene trasmessa a mezzo mail a tutte le parti interessate, nonché affissa alla bacheca aziendale.

Napoli, 19 dicembre 2025

**R.C.S. S.R.L. – RICERCA COSTRUZIONI E SVILUPPO UNIPERSONALE
L'AMMINISTRATORE UNICO
CONCETTA IMMACOLATA AFIERO**

**R.C.S. S.R.L. – RICERCA CONSULENZA E SVILUPPO UNIPERSONALE
L'AMMINISTRATORE UNICO
ANTONELLA PALERMO CERRONE**