

POLITICA PARITÀ DI GENERE

Documento programmatico ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022

1. Contesto e Scenario di Riferimento

La prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** non è una norma nazionale, ma 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, 2024), 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 è che più caratterizza l'Italia è il basso tasso di occupazione femminile. Nel 2024, l'Italia è scesa all'87° posto su 146 Paesi nel rapporto, perdendo otto posizioni rispetto al 2023, con un punteggio di 70,3%. Nel Maggio 2025 il Tasso di occupazione maschile è aumentato di 0,9 punti percentuali su base annua mentre il tasso di occupazione femminile è aumentato di 0,7 punti percentuali su base annua. 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.

1.1 Fragilità nel mercato del lavoro

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.

1.2 Segregazione settoriale e progressione di carriera

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 (circa 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 evidenzia, infatti, che le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità. La presenza delle donne si concentra in settori a basso valore aggiunto, in organizzazioni di piccole e piccolissime dimensioni o in organizzazioni di grandi dimensioni ma con figure professionali medio-basse. Un ulteriore elemento è legato alla carriera: le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale, ruoli nei quali 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, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale. Il lavoro femminile rappresenta un contributo diretto alla formazione di PIL; inoltre, la partecipazione delle donne alla vita e alle decisioni economiche comporta un allargamento di prospettive essenziale per spingere l'innovazione.

2. L'Impegno di CO.GE.PAR. S.R.L.

La letteratura recente sottolinea che le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato. 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. È quindi necessario dotarsi 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.

La **CO.GE.PAR. S.R.L.** è impegnata 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. In particolare, la Società si è dotata di un Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022.

L'azienda opera 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 le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone. CO.GE.PAR. S.R.L. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale.

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 alle seguenti disposizioni:

D.Lgs. 11/04/2006, n.198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

L. 162/2021 – Modifiche al D.Lgs 198/2006 in materia di parità lavorativa.

UNI EN ISO 9000 / 9001 – Sistemi di gestione per la qualità.

UNI EN ISO 19011 / 17021-1 – Linee guida e requisiti per gli audit.

UNI EN ISO 26000 / 30415 – Responsabilità sociale, Diversità e inclusione.

La **CO.GE.PAR. S.R.L.** attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle medesime tematiche. Adottare politiche che incentivano la Parità di Genere arricchisce l'azienda, moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative.

Attuazione e Monitoraggio

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative in ottica di Parità di Genere. A livello di comunicazione, l'azienda dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità e supportare l'empowerment femminile.

L'Amministratore Unico ha identificato una risorsa competente nella figura del Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità. È stato inoltre costituito un apposito comitato composto dall'Amministratore Unico, dal Responsabile HR e dal Responsabile Qualità. Ogni anno vengono affisse in bacheca le informazioni sui KPI generici e il piano strategico, per illustrare i progressi verso gli obiettivi prefissati. La presente Politica è oggetto di formazione, trasmessa a mezzo mail e affissa in bacheca.

San Martino Valle Caudina (AV), 10 Gennaio 2025

Antonio Parrella
L'Amministratore Unico
CO.GE.PAR. S.R.L.