1. Premessa e contesto organizzativo

La Società di Ingegneria Studio TI S.r.l. — Ingegneria & Architettura (di seguito "Studio TI" o "l'Organizzazione"), con sede in Via Flaminia, 138 – 47923 Rimini (RN), opera dal 1978 nella progettazione integrata di ingegneria e architettura, offrendo servizi di consulenza tecnica, direzione lavori, project management e commissioning per committenze pubbliche e private in settori quali sanità, infrastrutture e trasporti, edilizia industriale e residenziale, strutture ricettive e architettura cimiteriale.

Il settore dell'ingegneria e dell'architettura presenta, a livello nazionale, una storica sotto-rappresentazione femminile nei percorsi di studio STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) e nei ruoli tecnici, di cantiere e di direzione lavori, a fronte di una presenza femminile spesso più equilibrata nei ruoli progettuali, amministrativi e di back-office. La natura del lavoro per commesse, la necessità di trasferte e sopralluoghi in cantiere, il rispetto di scadenze progettuali stringenti e l'aggiornamento professionale continuo richiesto dagli Ordini professionali (crediti formativi professionali - CFP) sono fattori specifici del settore che possono incidere sulla parità di accesso, di crescita e di conciliazione vita-lavoro tra i generi.

Con la presente Politica, Studio TI conferma e formalizza l'impegno che da sempre caratterizza la propria organizzazione in materia di parità di genere, pari opportunità, equità e inclusione, principi già integrati nei propri processi e nelle proprie modalità di gestione e organizzazione del lavoro.

In tale prospettiva, Studio TI intende ora sottoporre a certificazione il sistema di gestione per la parità di genere già concretamente applicato dalla Società, verificandone la conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e consolidandone ulteriormente l'efficacia, tenendo conto delle specificità del proprio settore di attività.

Coerentemente con i chiarimenti interpretativi forniti da UNI e Accredia nelle FAQ sulla UNI/PdR 125 (Edizione 2026), il principio di parità di genere è applicato in modo trasversale a tutte le attività aziendali e a tutti i livelli organizzativi, con riferimento a ciascuna delle sei aree di valutazione previste dalla prassi: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

2. Impegno della Direzione

La Direzione di Studio TI ritiene la parità di genere un elemento strategico per la qualità dei servizi di ingegneria e architettura offerti, per l'attrattività verso i talenti tecnici (in un mercato del lavoro STEM competitivo e con carenza di competenze specialistiche) e per la sostenibilità sociale dell'Organizzazione.

A tal fine la Direzione si impegna formalmente a:

- garantire pari opportunità di accesso, crescita professionale e retribuzione a tutto il personale, tecnico e amministrativo, indipendentemente dal genere;
- contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, molestia o disparità di trattamento fondata sul genere, anche nei rapporti con collaboratori, consulenti, fornitori e nei cantieri gestiti in direzione lavori;
- mettere a disposizione le risorse umane, economiche e organizzative necessarie all'attuazione della presente Politica e al raggiungimento degli obiettivi in essa definiti;
- istituire un Comitato Guida per la Parità di Genere con poteri e responsabilità adeguati al monitoraggio del sistema di gestione;
- definire il piano strategico, il piano di azione e gli obiettivi di miglioramento, supportandoli con evidenze documentate e monitorandoli attraverso gli indicatori della prassi di riferimento, calcolati sui dati relativi ai due anni precedenti ciascuna verifica;
- individuare le figure con responsabilità di direzione e coordinamento in base al ruolo effettivamente ricoperto (responsabilità su persone, budget e attività), indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale, motivando con criteri oggettivi gli eventuali casi di mancata attribuzione;
- assicurare interventi formativi in materia di parità di genere, inclusione e contrasto agli stereotipi rivolti a tutto il personale, con cadenza almeno biennale;
- valutare e prevenire il rischio di molestie e abusi nei luoghi di lavoro, inclusi cantieri, sopralluoghi e trasferte, secondo una metodica definita dall'Organizzazione, e integrare la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza in ottica di genere sulla base delle indicazioni metodologiche INAIL;

- riesaminare annualmente la Politica, gli obiettivi e i relativi indicatori, alla luce dei risultati conseguiti e dell'evoluzione del contesto normativo e di settore;

- comunicare la presente Politica a tutto il personale, ai collaboratori esterni e, ove pertinente, a clienti, fornitori e altri portatori di interesse (Pubblica Amministrazione, Ordini professionali, partner di progetto).

La presente Politica è approvata dal Legale Rappresentante e sottoscritta in calce al documento; essa è resa disponibile a tutto il personale tramite affissione in bacheca aziendale, invio via e-mail e pubblicazione nell'area riservata aziendale; in coerenza con le FAQ UNI/Accredia, essa è inoltre pubblicata sul sito web istituzionale, così da risultare accessibile sia all'interno sia all'esterno dell'Organizzazione.

3. Campo di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le attività svolte da Studio TI e a tutto il personale, a qualsiasi titolo impiegato (dipendenti, soci, collaboratori, tirocinanti), nei seguenti ambiti di attività: progettazione integrata di ingegneria e architettura (dallo studio di fattibilità al collaudo finale dell'opera); consulenza tecnica e studi specialistici (impiantistica, strutture, urbanistica, ambiente e paesaggio, infrastrutture e trasporti); direzione lavori e sopralluoghi in cantiere; gestione di pratiche tecniche e amministrative per il conseguimento di permessi e autorizzazioni; project management e commissioning su opere complesse; consulenza in materia di sostenibilità ambientale ed efficienza energetica.

Il sistema di gestione, gli obiettivi e gli indicatori di prestazione si applicano a tutte le attività sopra elencate e a tutti i livelli organizzativi, senza esclusioni. Ai fini del calcolo degli indicatori, i codici ATECO di riferimento sono quelli risultanti dalla visura camerale e i dati di confronto settoriali sono acquisiti dalle fonti ufficiali ISTAT e INPS; gli indicatori non misurabili per assenza di dati sono considerati a punteggio nullo e costituiscono area prioritaria di miglioramento.

4. Riferimenti normativi

- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede indicatori di prestazione (KPI) in sei aree e la definizione di obiettivi di miglioramento;

- Legge 5 novembre 2021, n. 162 – Modifiche al D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e introduzione della certificazione della parità di genere;

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

- D.Lgs. 5 aprile 2022, n. 105 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 relativa alla conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;

- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 – Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;

- Art. 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – Divieto di atti discriminatori;

- PNRR – Missione 5 "Inclusione e coesione", che promuove la certificazione della parità di genere quale strumento di riduzione del divario di genere;

- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che impone la valutazione dei rischi anche in relazione alle differenze di genere;

- FAQ UNI/PdR 125 pubblicate da UNI e Accredia (Edizione 2026), quale riferimento interpretativo per l'applicazione della prassi e per il calcolo degli indicatori di prestazione;

- INAIL – «La valutazione dei rischi in ottica di genere», quale riferimento metodologico per l'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione dei rischi e nella prevenzione delle molestie;

- CCNL applicato dall'Organizzazione e regolamenti interni in materia di orario di lavoro, trasferte e welfare aziendale.