

Relazione Annuale sullo Stato di Attuazione della UNI/PdR 125:2022 – Certificazione Parità di Genere

1. Dati Generali

- Ragione Sociale: Atiproject Srl
- Sede Legale: Via Picotti 12/14 56124 Pisa
- P.I. 02255140507
- Pec atiproject@legalmail.it

Storia della Società

ATIproject nasce nel 2011 come studio associato fondato da Branko Zrnic e Luca Serri, operando nel campo dell'architettura e dell'ingegneria con passione e innovazione, promuovendo un'edilizia ecocompatibile e a impatto zero. Dal 2017, la società assume la forma giuridica di ATIproject Srl. Oggi è una realtà internazionale, presente in più paesi, che si distingue per un approccio progettuale innovativo e in continua evoluzione.

Il motore di tale successo risiede in una squadra eterogenea e inclusiva: un team unito da competenza, creatività e visione, capace di collaborare con entusiasmo e determinazione verso obiettivi comuni.

La multidisciplinarietà, forza della progettazione integrata, è il carburante del processo creativo che ha portato ATIproject Srl a distinguersi ed emergere. Attraverso la piattaforma BIM, ATIproject Srl garantisce una gestione snella ed efficace del progetto con una totale integrazione di tutte le discipline ottenendo un risparmio considerevole di risorse, per la terra e per i propri clienti.

A questa visione si affianca un impegno costante verso la promozione di un ambiente di lavoro sicuro, equo e inclusivo. ATIproject Srl ha ottenuto importanti certificazioni, tra cui UNI ISO 45001 per la sicurezza, SA8000 per la responsabilità sociale e UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere. Tali riconoscimenti testimoniano l'attenzione dell'azienda ai valori della sostenibilità sociale, della diversità, dell'equità e del benessere organizzativo.

Certificazioni

ISO 9001

ISO 14401

ISO 45001

PDR 74/2019

SA8000

PDR 125/2022

2. Parità di genere

Informazioni generali

- Data di ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022: 27.03.2024
- Ente Certificatore: SI Cert Italy S.r.l.
- Periodo di riferimento: Marzo 2024 / Marzo 2025
- Procedure implementate: Sì (vedi elenco allegato)
- Piano strategico per la parità di genere: Sì triennio 23/24/25
- Sistema integrato: Sì

Comitato Comitato Guida

SOGGETTI	RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE
Luca Serri	Alta direzione
Annachiara Lamorgese	Responsabile sistema di gestione
Ilaria Sica	Responsabile risorse umane
Ginevra Girondi	Dipendente amministrativa

Compiti del comitato guida

Tale comitato ha i seguenti quattro compiti:

1. Interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli
2. Mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando:
 - La conformità alla prassi
 - L'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi
 - L'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi ei target
 - L'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti
3. Prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi
4. Monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione

Riunioni

Il Comitato Guida si riunisce nei seguenti casi:

- ricezione di segnalazioni in tema di parità di genere e diversità ed inclusione
- predisposizione del Riesame della Direzione
- per l'aggiornamento o la ri-emissione del piano strategico.

Il Comitato Guida si riunisce almeno una volta all'anno e registra gli argomenti affrontati e le decisioni assunte mediante il documento MOD 065 VERBALE DI RIUNIONE.

Data svolgimento ultimo Audit Interno periodico 15/03/2025

Dipendenti

Al 25/03/2025

- Numero totale dipendenti: 16
 - Donne: 9 di cui 2 part time a tempo determinato
 - Uomini: 7

Nel periodo di riferimento si registrano:

- Assunzioni 4 (2 donne 2 uomini)
- Formazione erogata a tutto il personale attraverso i canali ufficiali
- Altri fenomeni di mobilità - trasformazione di un contratto come telelavoro
- Licenziamenti 0 - dimissioni volontarie 1 (1 uomo - 1 donna)
- Prepensionamenti e pensionamenti 0

3. Politiche e Obiettivi

Politica per la Parità di genere si allega alla presente relazione ed è consultabile anche sul sito <http://atiproject.com/about/valori/>

Il Sistema di Gestione Integrato della nostra società è stato implementato per integrare i principi di pari opportunità, favorendo un ambiente di lavoro aperto e rispettoso delle diversità di genere e individuali, promuovendo all'interno dell'Organizzazione le competenze per gestire e valorizzare le differenze di genere per rafforzare la responsabilità etica e sociale dell'azienda verso i suoi stakeholder interni ed esterni, e verso la società civile in generale.

Gli obiettivi strategici definiti includono:

- **Pari opportunità di accesso al lavoro e di crescita professionale:** Garantire che le assunzioni, le selezioni e le promozioni siano basate unicamente su competenze e professionalità, abolendo ogni forma di discriminazione di genere e promuovendo la flessibilità lavorativa.
- **Parità di retribuzione a parità di mansione:** Assicurare una retribuzione equa e trasparente, basata sul ruolo e sulle competenze, indipendentemente dal genere, eliminando il divario retributivo di genere.
- **Valorizzazione delle competenze femminili:** Promuovere la leadership femminile, l'accesso delle donne ai ruoli decisionali, sostenere la formazione e lo sviluppo professionale delle donne e contrastare gli stereotipi di genere.

- **Conciliazione vita-lavoro:** Offrire strumenti e servizi per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sostenere la genitorialità e la cura dei familiari.
- **Prevenzione e contrasto delle molestie e discriminazioni:** Attuare una politica di tolleranza zero verso molestie e discriminazioni di genere, promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione.
- **Misurazione e rendicontazione dei progressi:** Adottare un sistema di monitoraggio per misurare l'avanzamento verso gli obiettivi di parità di genere e rendicontare pubblicamente i progressi compiuti.

Azioni Realizzate

- Realizzazione di percorsi formativi sul tema della parità di genere e della leadership inclusiva
- Introduzione o potenziamento di policy per il work-life balance (es. flessibilità oraria, smart working)
- Revisione dei processi di selezione e avanzamento di carriera per garantirne la neutralità
- Creazione di un Comitato per la Parità e la Diversità interno
- Adozione di strumenti per il monitoraggio continuo dei KPI

Principali KPI

In coerenza con quanto riportato nelle FAQ di Accredia relative alla UNI/PdR 125:2022, la nostra organizzazione considera, nell'analisi dei KPI previsti dalla norma, sia i dipendenti sia i collaboratori stabilmente inseriti nei processi aziendali. Tale approccio riflette la volontà di monitorare la parità di genere in modo esteso e inclusivo, valorizzando tutte le risorse umane che contribuiscono in maniera continuativa allo sviluppo dell'azienda.

- **Percentuali popolazione femminile e maschile**

DONNE 52,42%

UOMINI 47,58%

- **Gender pay gap medio**

Periodo di riferimento marzo 2024 / marzo 2025 **-0,67%** - (+1,31% rispetto all'anno precedente, Il divario retributivo si è ridotto a favore delle donne rispetto all'anno precedente)

Nota metodologica sul calcolo del Gender Pay Gap Il valore del gender pay gap medio è calcolato come da indicazioni della UNI/PdR 125:2022 secondo la formula convenzionale:

(Retribuzione media uomini - Retribuzione media donne) / Retribuzione media uomini × 100.

- **Formazione erogata e campagne di sensibilizzazione**

- Formazione e informativa in ambito Parità di Genere a tutti tramite mail e canali ufficiali sia in presenza che in modalità remoto.

- Workshop di sensibilizzazione con La Casa della Donna di Pisa Luglio 2024
- Campagna di sensibilizzazione sicurezza con CRI ottobre 2024
- Campagna di sensibilizzazione Ottobre 2024 mese della prevenzione femminile
- Campagna di sensibilizzazione 25 Novembre 2024
- Campagna di sensibilizzazione Febbraio 2025 D&I

5. Prossimi Step e Piani di Miglioramento

- Rafforzare la presenza femminile in ruoli strategici attraverso mentoring e piani di crescita mirati
- Sviluppare strumenti per la valutazione anonima delle performance
- Estendere le iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali e ai principali stakeholder esterni
- Avviare un programma interno di ascolto e feedback legato al benessere organizzativo

6. Conclusioni

La certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta per la nostra azienda non solo un traguardo, ma un punto di partenza verso un percorso di crescita sostenibile e inclusiva.

I risultati raggiunti confermano l'impegno nella promozione della parità di genere e nel miglioramento continuo delle condizioni di lavoro per tutte e tutti.

Pisa 26/03/2025



La direzione
Luca Serri



Responsabile di sistema
Annachiara Lamorgese

Elenco delle procedure e dei documenti di sistema PDR125 implementati

- Politica per la Parità di Genere
- Politica per la responsabilità sociale
- Gestione retribuzione e compensi
- Gestione stagisti e tirocinanti
- Gestione reclami e segnalazioni PDR125
- Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro
- Gestione presenza di lavoratori minori
- Piano strategico PDR125

Allegati

- Politica Parità di Genere

Politica per
la **parità di**
genere

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ATI Project Srl si impegna fermamente a promuovere e sostenere la parità di genere in tutti gli aspetti del nostro ambiente lavorativo. Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi di gestione interna e di crescita.

La nostra politica per la parità di genere si basa sui principi e sulle linee guida stabilite nel documento PDR 125:2022, che definisce le migliori pratiche per garantire un'equa rappresentanza e opportunità per tutti i nostri dipendenti e collaboratori, indipendentemente dal genere.

Principi Fondamentali

- **Non discriminazione:** ATI Project Srl si impegna a fornire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni di qualsiasi tipo, inclusa quella basata sul genere. Tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, devono avere accesso alle stesse opportunità di impiego, sviluppo professionale e avanzamento di carriera.
- **Parità di retribuzione:** Garantiamo che uomini e donne ricevano una retribuzione equa e competitiva per ruoli e responsabilità simili o equivalenti. Ogni decisione salariale è basata sul merito, sull'esperienza e sulle competenze, senza alcuna considerazione del genere.
- **Inclusione e diversità:** Favoriamo un ambiente inclusivo che valorizzi la diversità di prospettive, esperienze e competenze. Rispettiamo e celebriamo le differenze di genere, riconoscendo che contribuiscono alla ricchezza della nostra azienda.
- **Bilanciamento vita-lavoro:** Sosteniamo l'equilibrio tra vita lavorativa e personale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Offriamo politiche flessibili e programmi di supporto per consentire a tutti di gestire le proprie responsabilità lavorative e familiari in modo efficace.

Azioni e Obiettivi

- **Empowerment femminile:** Ci impegniamo a promuovere attivamente la diversità di genere nei nostri processi di reclutamento e selezione, cercando di attrarre e assumere un numero significativo di donne per tutti i livelli e i settori dell'azienda.
- **Formazione e sviluppo professionale:** Offriamo opportunità di formazione e sviluppo professionale equilibrate per tutti i dipendenti, con particolare attenzione a garantire che le donne abbiano accesso alle stesse opportunità di crescita e di avanzamento di carriera.
- **Monitoraggio e valutazione:** Periodicamente monitoriamo e valutiamo i nostri processi e le nostre politiche per garantire l'efficacia delle nostre iniziative per la parità di genere.
- **Consapevolezza e sensibilizzazione:** Promuoviamo la consapevolezza e la sensibilizzazione sui problemi legati alla parità di genere attraverso iniziative interne ed esterne.

Responsabilità della Direzione

La Direzione di ATI Project Srl si impegna a sostenere attivamente la politica per la parità di genere e ad essere un modello di comportamento inclusivo.

La Direzione supervisiona l'attuazione di questa politica, fornisce risorse necessarie e promuove una cultura aziendale che valorizzi l'uguaglianza di genere in tutte le sue forme.

Revisione e Aggiornamento

Questa politica per la parità di genere viene regolarmente rivista e aggiornata per riflettere le migliori pratiche e le nuove sfide. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare e aderire a questa politica, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti.

Consapevoli di quanto premesso, tutti dovranno impegnarsi a rispettare i requisiti dei processi e dei servizi al fine di soddisfare i clienti e migliorare continuamente l'efficacia di tutto il sistema.

Questo significa valutare quanto siamo capaci di raggiungere gli obiettivi stabiliti, misurando lo scostamento dagli stessi, nonché valutare i rischi e le opportunità e stabilire le necessarie azioni correttive e di miglioramento.

Pisa 15/06/2023

La direzione

Comitato guida

atiproject.com

PISA
MILAN
BELGRADE
ODENSE
COPENHAGEN
PARIS
GENEVA
TALLINN