

PARITÀ DI GENERE

Imprese certificate che hanno fatto propri i principi dell'uguaglianza

La **parità di genere** è oggi un fattore decisivo per la competitività del sistema produttivo italiano. Non più solo principio etico, ma leva strategica capace di generare valore, innovazione e crescita misurabile. Le imprese che investono in inclusione, valorizzazione dei talenti femminili e modelli organizzativi equi registrano performance migliori, maggiore attrattività e una reputazione più solida sui mercati. In questo scenario, le **quattro realtà protagoniste di questo spazio** dimostrano come l'uguaglianza produca risultati concreti: percorsi strutturati, certificazioni, programmi di sviluppo e un impegno quotidiano nella cultura del rispetto. Scelte che confermano che l'equità non è un costo, ma un investimento sul futuro, dove il talento non ha genere e il successo nasce dalla capacità di includere e valorizzare ogni persona.



In NEMESIS INGEGNERIA gli under 35 sono il 70% e una 33enne coordina i collaudi RFI

In un settore di gerarchie lente e digitalizzazione disomogenea, **Nemesis Ingegneria Srl**, società torinese di ingegneria integrata per infrastrutture e opere civili, ha scelto la rotta opposta: affidare le responsabilità ai giovani e mettere al centro parità di genere e innovazione. Certificata UNI PdR 125 dal 2023, la società attua quotidianamente una politica aziendale attenta a parità di genere e sviluppo dell'imprenditoria giovanile. Vanta un'ampia presenza femminile e giovanile nel proprio staff: la componente femminile costituisce il 25% del board

direzionale e oltre il 38% dell'organico operativo, mentre complessivamente gli under 35 rappresentano oltre il 70% dell'organico.

La scommessa di Nemesis ha un volto: **Cristina Alasia**, 33 anni, socia e coordinatrice tecnica, un ruolo che di norma porta con sé i capelli grigi. Laureata al Politecnico di Torino nel 2017 e socia di Nemesis dal 2022, Alasia ha coordinato interventi di rilevanza nazionale per ANAS, RFI, Politecnico di Torino e numerose amministrazioni pubbliche a scala regionale, provinciale e locale, occupan-



Nemesis Ingegneria.
Cristina Alasia, socia e coordinatrice tecnica

dosi di infrastrutture viarie e ferroviarie, messa in sicurezza e grandi progetti di mobilità.

Negli ultimi anni è diventata punto di riferimento nel settore collaudi, coordinando le attività di collaudo statico di numerosi interventi strategici per RFI, tra cui le tratte della linea ferroviaria Napoli-Bari. La sua solida formazione dimostra come le donne possano brillare nei settori STEM, portando nuove prospettive e competenze cruciali anche nell'innovazione BIM. Grazie a innovazione e gestione snella, Nemesis riduce i tempi di consegna dei progetti rispetto agli standard previsti, migliorando l'efficienza progettuale e accelerando il rinnovamento delle opere pubbliche.

www.nemesisingegneria.it

Welfare come strategia: FOUR SYSTEM Group porta il medico di base dentro l'azienda

In un contesto in cui il benessere aziendale è considerato un fattore strategico, **FOUR SYSTEM Group** ha scelto di trasformarlo in un elemento concreto della propria cultura d'impresa. Un approccio che affonda le radici in una visione tramandata da tre generazioni: costruire il lavoro intorno alle persone. La crescita dell'organico non ha modificato questa filosofia. Al contrario, l'attenzione verso i collaboratori si è rafforzata attraverso iniziative nate dall'ascolto delle esigenze interne. L'adesione al programma WHP è tra i passaggi più significativi di questo percorso. Dall'analisi condotta dal medico competente sono emerse criticità legate alla salute di una forza lavoro composta da persone di diverse nazionalità. Per rispondere a tali necessità, l'azienda ha introdotto la presenza di un medico di base direttamente



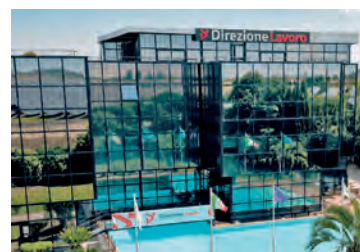
in sede alcuni giorni alla settimana. L'impegno si estende anche alla promozione di stili di vita più salutari. I risultati si riflettono in un clima lavorativo più sereno e in una riduzione dell'assenteismo. Per FOUR SYSTEM Group la condivisione e la valorizzazione delle persone restano i presupposti fondamentali per una crescita inclusiva.

www.foursystemgroup.it

DIREZIONE LAVORO certifica la parità: donne al 68% e management femminile al 55%

Oltre 30 filiali in tutta Italia e una cultura aziendale fondata su inclusione e meritocrazia. È il percorso di **Direzione Lavoro**, società nata nel 2016 da un'idea di un gruppo di professionisti HR che celebra il decennale guardando soprattutto ai risultati raggiunti sul fronte delle risorse umane. L'azienda è certificata UNI/PdR 125:2022: non un punto di arrivo, ma uno strumento di monitoraggio e miglioramento continuo.

I numeri raccontano una presenza femminile significativa: il 68% dei dipendenti è donna e il 55% del management è femminile. A sostenere questi risultati contribuiscono misure concrete come l'equità retributiva verificata, remote working, supporto alla genitorialità, welfare e canali dedicati alle segnalazioni. Un Comitato Guida per la Diversità e l'Inclusione monitora



inoltre obiettivi e feedback, promuovendo un percorso di crescita condiviso. Direzione Lavoro ha sviluppato una forte identità *Made in Italy* e un legame diretto con i territori in cui opera. Alla base restano integrità, trasparenza, rispetto delle persone e valorizzazione del talento. Una visione che punta a creare lavoro equo e contribuire al benessere dei suoi collaboratori. - www.direzionelavoro.it

Parità di genere certificata nell'edilizia: DEGANI aggiunge la UNI/PdR 125 alle sue ISO

Da trent'anni attiva nel settore edile, **Degani Costruzioni Srl** si impegna a sostenere valori come equità, inclusione e parità di genere attraverso l'adozione di modelli societari, organizzativi e gestionali orientati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

Obiettivo consolidatosi il 12 dicembre 2024 con l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, che si integra con le certificazioni già attive per la Qualità (UNI EN ISO 9001), l'Ambiente (14001) e la Sicurezza sul La-

voro (45001). Il rapporto con il personale dipendente, basato sull'imparzialità, non ammette alcuna forma di

discriminazione diretta o indiretta, multipla o interconnessa, in relazione a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale di appartenenza o fede religiosa professata, consentendo così di abbattere ostacoli culturali e materiali.

Per il futuro è essenziale puntare sul continuo miglioramento di quanto ottenuto, in particolare per il welfare e la conciliazione vita-lavoro.

www.impresadegani.net

