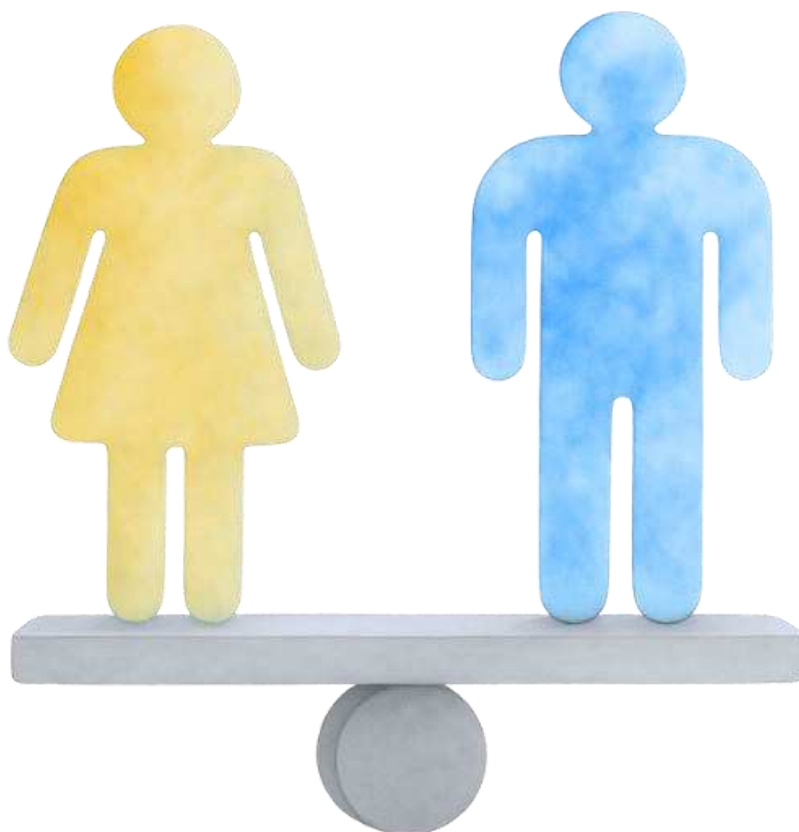


REPORT
PARITA' DI GENERE

2025
(ANNO DI RIFERIMENTO)

REDATTO A MARZO 2026



Indice

1. Introduzione.....	3
1.1 Messaggio del CEO	3
1.2 Introduzione e Contesto	4
2. Analisi del Contesto	5
2.1 Governance e Strategia	5
2.2 Processi HR Inclusivi.....	6
2.3 Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro.....	6
2.4 Cultura Inclusiva e Prevenzione	7
3. Analisi dell'organico	8
3.1 Composizione dell'organico per genere.....	8
3.2 Analisi del Turnover (Anno 2025).....	8
3.3 Promozioni e Sviluppo di Carriera	9
3.4 Rappresentanza ai Vertici	9
3.5 Analisi dell'Equità Retributiva (Gender Pay Gap 2025).....	9
4. Risultati e Indicatori di Performance (KPI) 2025	11
4.1 Dettaglio Punteggi KPI per Area.....	11
4.2 Analisi Dettagliata delle Aree	12
5. Conclusioni Finali.....	13



2

Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



1. Introduzione

1.1 Messaggio del CEO

Cari colleghi e colleghe, partner e stakeholder,

la parità di genere rappresenta per Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l. e per SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale un principio fondante della nostra identità organizzativa e un elemento strategico per la crescita della nostra realtà.

Il 2025 è stato il primo anno completo successivo all'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022. Questo traguardo, raggiunto il 7 marzo 2025, non è stato considerato un punto di arrivo, ma l'avvio di una fase di consolidamento e maturazione del sistema. Abbiamo scelto di integrare in modo strutturale la parità di genere nei nostri processi decisionali, nella gestione delle risorse umane e nella governance aziendale, rendendola parte integrante del nostro modello organizzativo.

Nel corso dell'anno il Sistema di Gestione è stato monitorato con continuità e l'audit di sorveglianza condotto da RINA nel febbraio 2026 ha confermato la corretta applicazione del sistema e il mantenimento della certificazione per entrambe le società del perimetro.

La nostra visione è costruire ambienti di lavoro nei quali ogni persona possa esprimere pienamente il proprio talento, senza barriere legate al genere e nel rispetto delle competenze, del merito e della professionalità. La parità non è solo un indicatore numerico, ma un processo culturale che richiede coerenza, consapevolezza e responsabilità.

Con questo report intendiamo rendere conto in modo trasparente del percorso svolto nel 2025, dei risultati conseguiti e delle aree sulle quali continueremo a lavorare. La trasparenza dei dati e la misurabilità delle azioni rappresentano per noi uno strumento di responsabilità verso le persone che lavorano con noi e verso tutti gli stakeholder che ripongono fiducia nella nostra organizzazione.

Stefano Frassetto

CEO, Servizi Industriali Genova Sige S.r.l. & Sige Consulting S.r.l. Unipersonale



Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



1.2 Introduzione e Contesto

Il presente report illustra le performance, i dati e le iniziative relative alla parità di genere per l'anno 2025 per le società Servizi Industriali Genova Sige S.r.l. e SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale. Il 2025 rappresenta il primo anno completo di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, implementato in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, la cui certificazione è stata ottenuta in data 7 marzo 2025.

L'impegno verso l'inclusione e l'equità è un pilastro della strategia aziendale. Il sistema di gestione non è un adempimento formale, ma uno strumento dinamico per il monitoraggio costante e il miglioramento continuo. L'audit di sorveglianza, condotto dall'ente di certificazione RINA nel febbraio 2026, ha confermato la piena conformità del sistema e il mantenimento della certificazione per entrambe le realtà aziendali, attestando la solidità dei processi implementati e l'impegno della Direzione.

Questo documento offre una panoramica trasparente dei risultati raggiunti, analizzando la composizione dell'organico, gli indicatori di performance (KPI) e le politiche attuate, con l'obiettivo di fornire a tutti gli stakeholder una visione chiara del nostro percorso verso un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.



Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



2. Analisi del Contesto

Servizi Industriali Genova Sige S.r.l. e SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale hanno adottato un sistema di gestione unificato per la parità di genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022. Questo approccio garantisce coerenza, omogeneità e l'applicazione degli stessi principi e procedure in entrambe le realtà aziendali.

Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

- Cluster: Media Impresa (Fascia 3, 50-249 addetti)
- Codice ATECO: 71.20.21
- Sede Operativa: Via Castel Morrone 15 H, 16161 Genova
- Campo di Applicazione: Misure per garantire la parità di genere nel contesto di servizi tecnici di ingegneria ambientale, controlli ambientali e misurazioni agenti fisici, campionamenti e laboratorio di analisi, intermediazione di rifiuti non pericolosi.

SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale

- Cluster: Piccola Impresa (Fascia 2, 10-49 addetti)
- Codice ATECO: 74.90.21
- Sede Operativa: Via Renata Bianchi 38, 16152 Genova
- Campo di Applicazione: Misure per garantire la parità di genere nell'erogazione di servizi di consulenza aziendale (ambiente, alimenti, sicurezza e salute), progettazione ed erogazione di sistemi di gestione aziendale e servizi di formazione.

2.1 Governance e Strategia

Il sistema è presidiato da un Comitato Guida, composto da figure apicali, che ha il compito di definire il Piano Strategico, monitorare i KPI e supervisionare l'attuazione delle politiche. Per il triennio 2026-2028 è stato definito un Piano Strategico che stabilisce obiettivi misurabili per ogni area. È stato inoltre stanziato un budget annuale di 10.000 €, confermato per il 2026, dedicato esclusivamente ad attività a supporto dell'inclusione e della parità di genere (formazione, comunicazione, iniziative di welfare).



Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



2.2 Processi HR Inclusivi

La procedura di Gestione HR formalizza l'integrazione dei principi di equità in ogni fase del ciclo di vita professionale del personale.

- **Selezione e Assunzione:** gli annunci di lavoro utilizzano un linguaggio neutro e il processo di selezione è focalizzato esclusivamente sulle competenze. È stato introdotto un questionario di valutazione post-colloquio anonimo per monitorare la percezione dei candidati e prevenire ogni forma di bias, con divieto esplicito di porre domande su stato familiare, maternità o altri aspetti personali non pertinenti.
- **Onboarding e Sviluppo:** un processo di inserimento strutturato, che include l'affiancamento di un "buddy", facilita l'integrazione dei nuovi assunti, al tempo stesso vengono fatte delle brevi riunioni tra i responsabili e il neoassunto. Le opportunità di formazione e i percorsi di carriera sono accessibili a tutto il personale in modo equo, come dimostrano i dati sulle promozioni.
- **Equità Retributiva:** le politiche retributive si basano su criteri oggettivi legati al ruolo, alle responsabilità e all'esperienza, in coerenza con il mansionario aziendale. Viene condotta un'analisi periodica del differenziale retributivo per genere a parità di livello, al fine di identificare e correggere eventuali divari.

2.3 Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

Il supporto alla genitorialità e all'equilibrio tra vita professionale e privata è un elemento centrale del sistema.

- **Genitorialità:** è stato implementato un protocollo strutturato in tre fasi (pre-congedo, durante, post-rientro) per supportare i dipendenti. Al rientro, sono garantiti il mantenimento del ruolo e della retribuzione, oltre a un percorso di aggiornamento. Nel 2025 si è registrato il 100% di fruizione dei giorni di congedo di paternità obbligatorio.
- **Conciliazione:** sono attive misure concrete come lo smart working (fino a 16 ore settimanali), la flessibilità oraria e la possibilità di richiedere il part-time (anche temporaneo per 6 mesi



Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



- post-rientro da congedo parentale). Le riunioni sono pianificate in orari compatibili con le esigenze di cura familiare.

2.4 Cultura Inclusiva e Prevenzione

La costruzione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso è una priorità. Nel 2025, il 100% del personale ha completato percorsi formativi su bias inconsci, stereotipi di genere e leadership inclusiva. Per il 2026 è pianificato un corso specifico sulla prevenzione di molestie e abusi. Sono attivi canali di segnalazione sicuri e confidenziali (whistleblowing, e-mail dedicata, intranet "Comunichiamo"), che nel 2025 hanno registrato zero segnalazioni per discriminazioni o molestie, a testimonianza di un clima organizzativo positivo.



7

Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



3. Analisi dell'organico

3.1 Composizione dell'organico per genere

Indicatore	Servizi Industriali Genova Sige S.r.l.	SIGE Consulting S.r.l.
Totale Dipendenti	56	32
Donne (N.)	25	17
Uomini (N.)	31	15
Donne (%)	44,6%	53,1%
Uomini (%)	55,4%	46,9%
Personale Part-time	6 (4 Donne, 2 Uomini)	5 (4 Donne, 1 Uomo)
Apprendisti	3 (2 Donne, 1 Uomo)	2 (0 Donne, 2 Uomini)

Al 31 dicembre 2025, le due società contano un totale di 88 dipendenti. La composizione dell'organico mostra un quadro complessivamente equilibrato, con una prevalenza femminile in Sige Consulting srl che testimonia l'attrattività dell'azienda per i talenti femminili nel settore della consulenza.

3.2 Analisi del Turnover (Anno 2025)

Il tasso di turnover è un indicatore importante della stabilità organizzativa e del clima aziendale. I dati del 2025 mostrano dinamiche differenti tra le due realtà.

Indicatore	Servizi Industriali Genova SIGE srl	Sige Consulting srl
Personale in entrata	10 (2 Donne, 8 Uomini)	13 (2 Donne, 11 Uomini)
Personale in uscita	7 (0 Donne, 7 Uomini)	13 (2 Donne, 11 Uomini)
Tasso di Turnover	30,91%	76,47%

Nota sul Turnover: Il tasso di turnover più elevato registrato in Sige Consulting srl, sebbene rappresenti un'area di attenzione, è in parte fisiologico e riflette la dinamicità del settore che opera in attività di cantiere, caratterizzato da un'alta rotazione di personale. Le analisi interne sono in corso per identificare le cause e implementare azioni di retention mirate.



Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



3.3 Promozioni e Sviluppo di Carriera

Nel 2025, entrambe le società hanno dimostrato un forte impegno nella valorizzazione del talento interno, con un'attenzione particolare alla crescita professionale femminile. Gli avanzamenti di carriera in totale sono stati 10, con una netta prevalenza femminile.

Società	Totale Promozioni	Donne Promosse	Uomini Promossi
Servizi Industriali Genova Sige S.r.l.	6	4 (66,7%)	2 (33,3%)
Sige Consulting S.r.l.	4	3 (75,0%)	1 (25,0%)

Servizi Industriali Genova Sige S.r.l.: su un totale di 6 promozioni, 4 hanno riguardato donne (67%). Questo dato, a fronte di una presenza femminile del 44,6%, testimonia l'esistenza di un sistema meritocratico che garantisce eque opportunità di avanzamento.

SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale: su 4 promozioni totali, 3 sono state assegnate a donne (75%), confermando un trend di forte valorizzazione della leadership femminile all'interno dell'organizzazione.

3.4 Rappresentanza ai Vertici

La presenza femminile nei ruoli di responsabilità che riportano direttamente al vertice aziendale è un punto di forza per entrambe le organizzazioni, superando ampiamente il 50%.

Società	Posizioni Totali	Donne	Uomini	% Donne
Servizi Industriali Genova Sige S.r.l.	3	2	1	66,7%
Sige Consulting S.r.l.	5	3	2	60,0%

3.5 Analisi dell'Equità Retributiva (Gender Pay Gap 2025)

L'analisi del divario retributivo di genere è stata condotta confrontando la retribuzione annua lorda media tra uomini e donne a parità di livello contrattuale (CCNL Metalmeccanico). Un valore positivo indica un vantaggio per gli uomini, un valore negativo un vantaggio per le donne.



Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

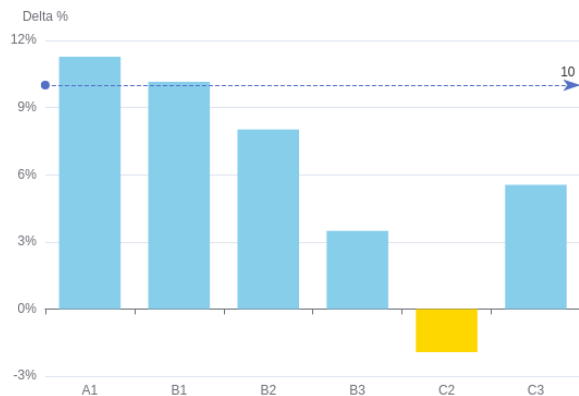
www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

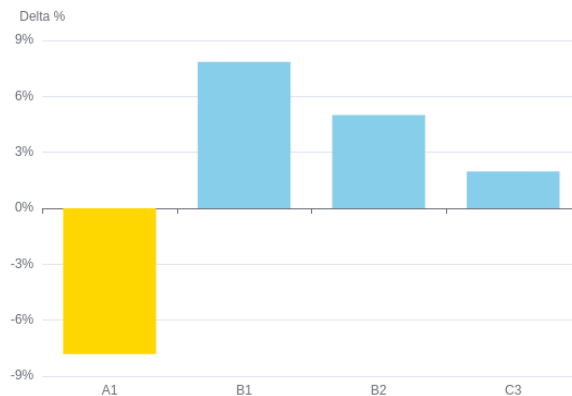
info@sige.ge.it



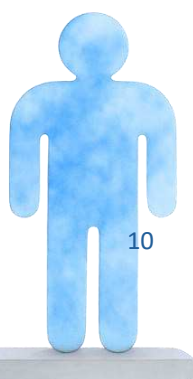
Gender Pay Gap – Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l. Gender Pay Gap - Sige Consulting S.r.l.



Area di intervento: Per SIGE S.r.l., i livelli A1 e B1 mostrano un divario superiore alla soglia di attenzione del 10%. Questi dati sono alla base delle azioni correttive previste nel Piano Strategico 2026-2028.



Per Sige Consulting srl, i livelli B3 e C2 sono popolati esclusivamente da un solo genere e quindi non sono inclusi nel grafico. La situazione generale appare più equilibrata, con un divario a favore delle donne nel livello A1.



10

Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



4. Risultati e Indicatori di Performance (KPI) 2025

La valutazione annuale degli indicatori di performance (KPI), condotta in data 19 febbraio 2026, ha misurato il livello di maturità del sistema di gestione per la parità di genere in entrambe le società. I risultati confermano il superamento della soglia minima richiesta per la certificazione (60%) e mettono in luce punti di forza e aree di miglioramento.

4.1 Dettaglio Punteggi KPI per Area

Servizi Industriali Genova Sige S.r.l.

Area	Peso	Punteggio Ottenuto	Punteggio Ponderato
Cultura e Strategia	15%	80 / 100	12
Governance	15%	80 / 100	12
Processi HR	10%	100 / 100	10
Opportunità di Crescita	20%	65 / 100	13
Equità Remunerativa	20%	30 / 100	6
Tutela Genitorialità e Conciliazione	20%	90 / 100	18
TOTALE	100%	445 / 600	71%

SIGE Consulting S.r.l.

Area	Peso	Punteggio Ottenuto	Punteggio Ponderato
Cultura e Strategia	15%	50 / 50	7,5
Governance	15%	50 / 50	7,5
Processi HR	10%	55 / 55	5,5
Opportunità di Crescita	20%	50 / 50	10
Equità Remunerativa	20%	40 / 40	8
Tutela Genitorialità e Conciliazione	20%	60 / 60	12
TOTALE	100%	305 / 305	50,5 / 50,5 (100%)



4.2 Analisi Dettagliata delle Aree

Area 1: Cultura e Strategia

Entrambe le società dimostrano un solido impegno. Il 100% del personale ha partecipato a formazioni su bias e linguaggio inclusivo. Il Piano Strategico 2026-2028 e il budget dedicato confermano l'integrazione della parità di genere negli obiettivi aziendali.

Area 2: Governance

Il presidio del Comitato Guida è un punto di forza. Per Servizi Industriali Genova Sige S.r.l. emerge un'area di miglioramento relativa alla composizione del Consiglio di Amministrazione, attualmente composto interamente da uomini, che ha impattato negativamente sul punteggio di questa area.

Area 3: Processi HR

Per entrambe le realtà sono presenti delle procedure di selezione, gestione e sviluppo del personale che mostrano una buona performance, con processi HR ben strutturati e allineati ai principi di equità.

Area 4: Opportunità di Crescita

Un punto di forza per entrambe le realtà. In Servizi Industriali Genova Sige S.r.l., le donne costituiscono il 66% sia dei responsabili di unità organizzativa sia della prima linea di riporto al vertice. In SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale, le donne rappresentano il 60% delle figure con responsabilità di settore. L'area di miglioramento identificata per entrambe è l'assenza di donne con delega su budget di spesa/investimento.

Area 5: Equità Remunerativa

Quest'area rappresenta la sfida principale per Servizi Industriali Genova Sige S.r.l., con un punteggio di 30/100. L'analisi ha rilevato un differenziale retributivo a favore degli uomini superiore alla soglia del 10% per i livelli A1 (11,27%) e B1 (10,15%). Al contrario, per il livello C2 si registra un gap a favore delle donne (-1,93%). SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale mostra una situazione più equilibrata, con tutti i differenziali inferiori al 10% e un gap a favore delle donne nel livello A1 (-7,81%).

Area 6: Tutela della Genitorialità e Conciliazione

Quest'area registra punteggi molto alti, evidenziando l'efficacia delle politiche di welfare e conciliazione. La garanzia di part-time post-congedo, lo smart working, la flessibilità oraria e il 100% di fruizione del congedo di paternità sono indicatori di un forte supporto alla genitorialità condivisa.



12

Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it



5. Conclusioni Finali

Il 2025 ha rappresentato un anno di consolidamento e progresso nel percorso verso la parità di genere per Servizi Industriali Genova Sige S.r.l. e SIGE Consulting S.r.l. Unipersonale. I risultati dell'audit e l'analisi dei KPI confermano la solidità del Sistema di Gestione e l'impegno concreto nel promuovere una cultura inclusiva.

I punti di forza emersi, quali l'eccellenza nei processi HR, la forte rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità e le efficaci politiche di conciliazione, costituiscono una solida base su cui costruire. Allo stesso tempo, le aree di miglioramento identificate, in particolare l'equità remunerativa e la composizione degli organi di governance, sono state integrate come priorità nel Piano Strategico 2026-2028.

Gli impegni per il futuro si concentreranno su:

- Azione sul Pay Gap: implementazione di interventi correttivi mirati per ridurre i differenziali retributivi in Servizi Industriali Genova Sige S.r.l., con l'obiettivo di portarli al di sotto della soglia del 10%.
- Evoluzione della Governance: valutazione di percorsi per promuovere una maggiore rappresentanza di genere negli organi amministrativi.
- Monitoraggio del Clima Organizzativo: esecuzione di un'indagine sul benessere organizzativo entro la fine del 2026 per analizzare la percezione del personale sulle pari opportunità e stimolare l'uso proattivo dei canali di ascolto.
- Formazione Continua: erogazione del corso sulla prevenzione delle molestie e mantenimento di un programma formativo costante per tutto il personale sui temi dell'inclusione.

Il percorso intrapreso rafforza l'identità di entrambe le società come organizzazioni responsabili, dove la parità di genere è riconosciuta non solo come un valore etico, ma come un motore fondamentale per l'innovazione, la competitività e la crescita sostenibile.



13

Servizi Industriali Genova SIGE S.r.l.

Direzione e Uffici:
Via Renata Bianchi 38/5 - 16152 Genova (GE) Italia

www.sige.ge.it

Laboratori e Uffici:
Via Castel Morrone, 15 H - 16161 Genova (GE) Italia

info@sige.ge.it

