

Parità di genere: le imprese promotrici della svolta culturale

Più inclusione delle donne nel mercato del lavoro, maggiore qualità e opportunità di crescita, una nuova trasparenza nei processi lavorativi, la tutela della maternità, l'essenziale riduzione della forbice del cosiddetto "gender pay gap", il divario retributivo fra il salario annuale medio percepito da donne e uomini. Sono gli obiettivi del nuovo sistema di certificazione della parità di genere, strumento introdotto dal PNRR (a valere nella Missione 5 "Inclusione e Coesione") e disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022).

La Certificazione Nazionale fa riferimento alla prassi UNI PdR 125:2022 e viene rilasciata da enti certificatori accreditati secondo il Regolamento Europeo 765/2008. Consente di accedere a benefici di tipo contributivo e di ottenere premialità nelle gare d'appalto secondo la modalità definita dai decreti attuativi. Per le pmi è stata recentemente aperta una nuova finestra che met-

te a disposizione sia un sostegno per l'acquisto di tutti i servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento necessari a conseguire la certificazione sia la

copertura dei costi della certificazione stessa.

«L'Italia, più di altri Paesi, ha necessità di colmare un gap profondo, come ci ri-



vela il World Economic Forum Gender Equality Index. Nelle classifiche mondiali, siamo oggi scesi al 79esimo posto dal 63esimo, peggiorando il nostro posizionamento globale e siamo ultimi a confronto con le altre nazioni europee. Nonostante una premier donna, viviamo una dimensione di arretratezza sia sotto l'aspetto della presenza femminile nella vita politica sia dal punto di vista del pay-gap. Un tema fondamentale, perché l'autonomia economica è il presupposto per ogni vera emancipazione, che sfugga ad azione di sola facciata e di pink-washing, come amo definire il fenomeno». A delineare lo scenario è **Paola Corna Pellegrini**, presidente dell'Associazione Italiana CEO e alla guida dal 2022 del **Winning Women Institute**, prima società ad aver introdotto in Italia nel 2017 una certificazione di Parità di Genere nel mondo del lavoro. Grazie alla sua esperienza WWI ha anche contribuito fattivamente alla stesura della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 ed oggi è il consulente

GRUPPO **24ORE**

PARTNER24ORE | Competenze che fanno NETWORK.

Le migliori professionalità a supporto delle imprese.

Partner 24 ORE è un network di Commercialisti, Avvocati, Consulenti del Lavoro, Architetti, Geometri, Ingegneri, Periti Industriali e Aziende specializzate che condividono un solo obiettivo: aggiungere valore al tuo business.

ECCO I PROFESSIONAL PARTNER COMMERCIALISTI CHE HANNO ADERITO A PARTNER 24 ORE:

NORD OVEST

CDIMSTUDIO STPRL DOTTORI COMMERCIALISTI -
REVISORI LEGALI
DIDASKO WORK STP SRL
DR. ALBERTO GARAVAGLIA (GBO STUDIO)
ORBUTA TAX & FINANCE SRL
STUDIO AMADEO
STUDIO ASSOCIATO COPPO
STUDIO BATTAINI
STUDIO BONASCHI

VIMERCATE

BERGAMO
MILANO
TORINO
CERMANATE
ASTI
GALLARATE
URGNANO

STUDIO BRAMBILLA COMMERCIALISTI ASSOCIATI
STUDIO BRIGNOLI RAG. MASSIMO
STUDIO COLETTI TAX & LEX
STUDIO COMMERCIALISTA DOTT. VITTORIO FERESIN
STUDIO GIRELLO S.S.
STUDIO MARIA NELLA PALANDRI
STUDIO NEBULONI SRL
STUDIO SANGIORGIO-PAPA

VIMERCATE

VARZI
BERGAMO
LUINO
ALBA
MILANO
PARABIAGO
GALLARATE

NORD EST

BIM CONSULTING
CARLO COROCHER - GIORGIO ORNELLA & ASSOCIATI
M&A CONSULENTI ASSOCIATI STUDIO ASSOCIATO LEGALE
TRIBUTARIO

QUINTO DI TREVISO
VITTORIO VENETO
VICENZA

STUDIO FAEDO & PARTNERS
STUDIO MAGGIO

SAN GIOVANNI
LUPATOTO
MONTEBELLO
VICENTINO

CENTRO

ARCARI & DI DIO STP
DOTT. MASSIMILIANO TITTAPELLI
FIDANZI & PARTNERS
IP PARTNERS STUDIO IANNOPOLLO - PALLAMONDI

ROMA
PESARO
CALCINAIA
PESARO

STUDIO ASSOCIATO MARCHETTI
STUDIO OLASTRI ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE
STUDIO VERUGI - LIVORNO

OSIMO
FIRENZE
LIVORNO

SUD

AUDIT & CONSULTING MILONE SRL
CTL SRL
CTL SRL
FALANGA GROUP
STUDIO CAPPUCCIO

NAPOLI
NAPOLI
NAPOLI
PAGANI
NOCERA
INFERIORE

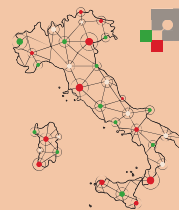
STUDIO CLEMENTE
STUDIO GALARDO & PARTNERS
STUDIO ISERNIA
STUDIO LEGALE TRIBUTARIO PROF. AVV. DOTT. PAOLA COPPOLA
STUDIO NUCCI ENNESERVIZI SRL
STUDIO SALUCCI

ALTAMURA
NAPOLI
NAPOLI
NAPOLI
CATANZARO
PAGANI

STUDI PARTNER

Acciario & Associati Previdenza, risanamento e gestione della crisi d'impresa	Aksilia Group Consulenza ESG	BE INNOVATION Industria 4.0	CIRIONE ADR, mediazione in materia civile e commerciale, gestione e composizione della crisi d'impresa	creditvision CONSULENZE INVESTIGATIVE Consulenze investigative nel rischio credito e reputazionale	CRW RISK CONSULTING Due diligence reputazionale	DIGITALIA '21 Consulenza gestione reputation	ENETWORKS Trasformazione digitale	F2D Consulenza nella gestione e amministrazione del personale, della contabilità e finanza	FIDUCIARIA DIGITALE Equity capital market Servizi Fiduciari Digitali
Gruppo FINSERVICE LEADER DELLA FINANZA NATURALE Finanza agevolata	HSL Pianificazione strategica e controllo di gestione	INIZIATIVA Finanza di innovazione Corporate finance	Gesti Service Italia Facility Management	K&A M&A Corporate Finance Organizzazione aziendale Controllo di gestione	M&A M&A Advisory Consulenza IT/Digital	mitric Certificazioni ambientali/RSO Digital Solutions e Technologies Trasformazione digitale	nluma Consulenza gestione acquisti	PSBI Consulenza strategica aziendale	ISEF CONSULTING Consulenza strategica

L'elenco completo di chi ha aderito a Partner 24 ORE è consultabile su partner24ore.com



**Partner
24ORE**

ideale per le aziende che vogliono intraprendere il percorso virtuoso di certificazione.

«La Certificazione Nazionale, le cui aree di indagine per analizzare lo status sulla Parità di Genere nei contesti organizzativi sono coerenti con quelle di Winning Women Institute - spiega Corna Pellegrini - è uno strumento fondamentale nel percorso di empowerment femminile. Con la legge Gribaudo, anche il nostro Paese ha gli strumenti per cambiare rotta a tutti i livelli del contesto aziendale. Grazie agli indicatori chiave di prestazione, la valutazione è olistica e tiene conto degli aspetti culturali e sociali, delle opportunità di carriera, dell'equità retributiva, della tutela della genitorialità e conciliazione fra lavoro e famiglia». Si tratta di una misura che fa bene a tutti «sia sotto l'aspetto degli sgravi sui contributi che di premialità aggiuntive, come la partecipazione agli appalti pubblici inclusi quelli del PNRR. Benefici che garantiscono competitività ed effetti positivi di lungo periodo. Le donne arricchiscono i team con nuovi punti di vista mentre l'inclusione, come strategia, motiva la forza lavoro e attrae talenti».

«La Certificazione per la Parità di Genere è applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione, sia essa del settore privato, pubblico o senza scopo di lucro, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell'attività». **Medjana Sula** è una delle project manager di **Proquality**, società di consulenza del gruppo Progest, che affianca le imprese di diversi settori e a 360° nella implementazione e mantenimento dei sistemi di gestione, dei processi e delle attività di conformità legislativa. «Il percorso intrapreso dalla legislazione italiana, a partire dalla legge Gribaudo e con le successive prassi di riferimento, per definire un Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere consente un vero cambio di rotta, sia per le grandi aziende, sia per le Pmi - spiega ancora Medjana Sula -. Ciò che è tuttavia importante mettere a fuoco è che intraprendere questo tipo di percorso significa aprire la propria realtà a una serie di opportunità di breve e lungo periodo che portano vantaggi a tutto tondo».

Le aziende sovente rincorrono la quotidianità, ma affrontare un percorso di certificazione di questo genere significa risolvere a monte i problemi e dare avvio a un percorso virtuoso di ricadute. «Importante sottolineare come la parità di genere non riguardi soltanto le donne - prosegue ancora Medjana Sula -. La Certificazione spesso richiede un'attenzione anche in termini di paternità e di incentivi che, anche verso i lavoratori di genere maschile, prevedono soluzioni di conciliazione fra professione e famiglia. Inoltre, la conciliazione passa per soluzioni innovative, come il mantenimento di situazioni di condivisione e di collegamento con l'ambiente lavorativo per le persone in congedo e, soprattutto nelle posizioni apicali, per agevolazioni di rientro attraverso attività coaching, di sostegno e di team building per la differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias. Offrire orari e condizioni flessibili e studiate sulla persona è essenziale per consentire un corretto Work Life Balance, ma soprattutto per tutelare la motivazione delle persone e la competitività dell'impresa». (© Riproduzione riservata)

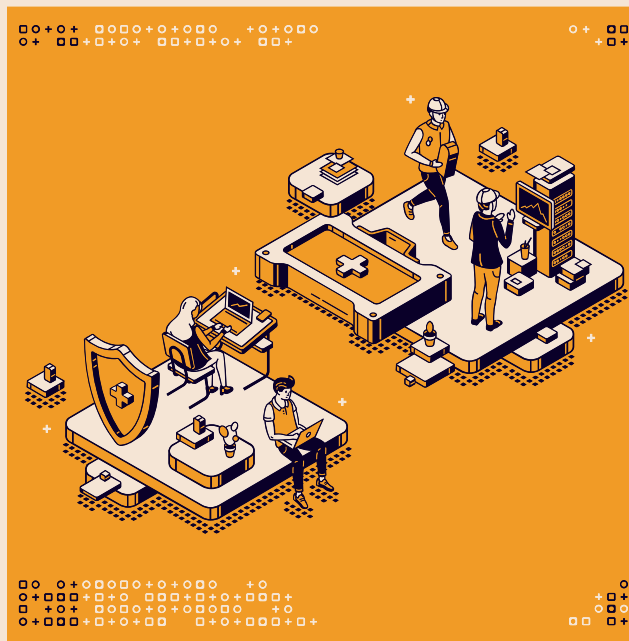
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Non più considerati come un costo o un mero adempimento di legge, la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori diventano parte integrante del processo di gestione dell'azienda.

Non è più solo un problema di rispettare le normative, bisogna che l'intero sistema dedicato alla sicurezza funzioni e che sul luogo di lavoro si stia bene. È in atto da alcuni anni e ha avuto un'accelerazione maggiore dopo la pandemia una trasformazione del concetto stesso di ufficio. A sottolinearlo l'amministratore unico di **Sicurema**, società di consulenza che dal 1996 collabora con le imprese nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, **Emanuela Migliozi**: «Oramai i luoghi di lavoro - spiega - ed in particolare gli uffici devono essere ambienti dove si stia bene. Devono essere spazi studiati per la collaborazione e lo scambio di idee, devono essere adatti all'uomo, accoglienti, ergonomici. È in corso una completa rivisitazione dei layout degli uffici che sono oramai molto diversi da quelli di una volta. L'attenzione alla sicurezza, al benessere e alla collaborazione è generalizzata ed è accompagnata a degli standard e ad un nuovo approccio al lavoro». Non si trascurano neanche gli aspetti tecnici e ambientali come la qualità dell'aria, il rumore o i parametri illuminotecnici.

La metà dei clienti di Sicurema sono aziende di servizi e quello che appare chiaro è che per le aziende del terziario non solo sono cambiati gli ambienti di lavoro ma anche il modo di lavorare e di conseguenza il tipo di consulenza richiesto per chi si occupa di questi temi.

«È in atto un nuovo modello - continua - che ha sorpassato le vecchie consulenze fatte di relazioni e di elenchi di attività da espletare. Ora molte aziende scelgono l'outsourcing del servizio di prevenzione e protezione, una soluzione che permette alle aziende di avere in casa dei professionisti esperti che lavorano al fianco dei propri dipendenti; ed ai professionisti di conoscere molto bene le realtà alle quali devono offrire i loro servizi. È fondamentale che la nostra consulenza nasca vivendo giorno per giorno la quotidianità dell'azienda. È



un processo condiviso che porta ottimi risultati».

L'obiettivo del consulente deve essere quello di essere utile all'azienda sia nel garantire il rispetto delle normative vigenti, sia per impostare un sistema di gestione della sicurezza concreto, funzionante. Questo implica per i professionisti lavorare a stretto contatto con tutte le figure aziendali, da quelle apicali come le risorse umane o i facility managers ai ruoli più operativi come il responsabile della manutenzione o della produzione, ad esempio per mettere a punto le procedure operative di sicurezza. «Il rispettare la norma non basta - ribadisce - bisogna adattarla alla singola realtà aziendale, come un vestito sartoriale, se vogliamo contribuire a creare una cultura del lavorare in sicurezza perché, come dice Juan Somavia, «Un lavoro dignitoso deve essere un lavoro sicuro».

Ma la sicurezza sul lavoro è anche una questione di cultura aziendale. Per questo quello che spaventa di più **Giovanni Scarlasetta**, titolare dello **Studio Scarla**, che appunto si occupa di sicurezza sul lavoro e soprattutto di formazione in questo ambito, è quando nel corso delle sue attività si sente dire che si è sempre fatto così. «Le leggi ci sono - commenta - ma le aziende devono seguirlle e questo è un discorso più complicato. Generalmente le più grosse sono in regola, invece le più piccole non sempre prestano la dovuta attenzione a questi aspetti. Ma se qualcosa non funziona sul fronte della sicurezza il primo a rimetterci è il lavoratore». Incontran-

do per la sua attività di formatore tanti lavoratori e nell'ambito della valutazione dei rischi visitando numerose imprese la consapevolezza è che si fatica a cambiare abitudini consolidate. «I dati evidenziano - aggiunge - quanto la sicurezza sia un problema ancora molto presente nella realtà lavorativa italiana. Sappiamo che più di due persone al giorno perdono la vita in seguito ad un qualche incidente. Si stima che il mondo legato alle malattie professionali e agli infortuni pesi per circa un 3% del Pil. Senza contare l'impatto del lutto che non è quantificabile». Trattandosi di un problema che ha le sue radici nella cultura delle persone, la sua opinione è che bisognerebbe già dalla scuola primaria attivare in modalità gioco l'educazione alla salute e alla sicurezza. «Non solo - commenta - il mondo del lavoro e delle imprese devono tutelare la salute e la sicurezza. Sappiamo bene quanti rischi si corrono in casa dove operano badanti e colf». Comunque, molti passi avanti sono stati fatti. «Un rischio molto importante - puntualizza Scarlasetta - che deve essere valutato all'interno di ogni realtà lavorativa riguarda stress e lavoro correlato, anche in riferimento al periodo del Covid». Nel campo della salute e sicurezza c'è un lavoro quotidiano che viene fatto da molte persone: «Resta fondamentale - conclude Scarlasetta - la formazione perché è importante che i lavoratori percepiscano i rischi all'interno delle realtà in cui operano e i titolari che la responsabilità di quanto succede in azienda è sempre loro». (© Riproduzione riservata)