

Gender gap, le imprese si mobilitano

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Procedure al via. Dopo l'entrata in vigore dei parametri, molte aziende già all'opera con le società accreditate per il rilascio della patente di inclusività

Hr in campo. Matilde Marandola (presidente Aidp): «È in atto un movimento, ormai è chiaro che questa strada valorizza anche sul fronte dei profitti»

Serena Uccello

Sessanta in Europa, 59 in Nord America, 67 in Sud America e così fino ai 197 dell'Asia del Sud. Sono gli anni necessari alla diverse aeree del mondo per colmare il gender gap. A calcolarlo è stato il World Economic Forum. Un dato che si spiega alla luce del fatto che nei posti di comando, sia pubblici che privati, attualmente siedono solo tre donne su dieci.

Insomma il cammino è ancora lungo: in Italia un intervento decisivo è arrivato dall'entrata in vigore della certificazione di parità, prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, certificazione che proprio in questi giorni entra nella sua fase operativa. Ricordiamo (si veda Il Sole 24 Ore del Lunedì del 18 luglio) infatti che grazie a questa Certificazione le aziende potranno ottenere una serie di vantaggi economici diretti come i contributi previdenziali scontati del 1%, fino a 50mila euro per azienda nel 2022, e vantaggi economici indiretti come i punteggi maggiorati in caso di partecipazione agli appalti

Il primo passo è l'auto-monitoraggio: servirà a capire quanto si è vicini alla sufficienza. Poi scatterà l'audit

pubblici. Fino ad arrivare ai vantaggi reputazionali. Uno stimolo concreto che sta spingendo in queste ore molte aziende a valutare il percorso della certificazione. «Possiamo dire - spiega Matilde Marandola, presidente di Aidp, l'associazione italiana dei Direttori del personale - che dal trend che noi riscontriamo le società stanno andando in questa direzione. D'altra parte la certificazione ha il vantaggio di agire su un doppio piano: è un'attestazione del percorso intrapreso, oppure uno stimolo per quelle aziende che non si sono ancora attivate».

Trend confermato anche da Bureau Veritas, una delle tre società finora autorizzate da Accredia, l'ente

italiano di accreditamento, a rilasciare la certificazione di parità di genere (le altre due sono Dnv Business assurance Italy Srl e Rina Services Spa). In molti si stanno attivando e contattando la società per verificare quali siano le procedure da attivare (Cellnex Telecom, lo studio legale LCA di Milano e Medinok spa, le aziende già certificate). Ancora prematuro avere numeri, visto che l'en-

trata in vigore del Dpcm che fissa i parametri è scattata il 1° luglio. Tuttavia «è in atto un movimento - aggiunge Marandola - dall'altra parte ormai è chiaro che la strada dell'inclusività premia anche sul fronte dei profitti». E se le grandi aziende sono ormai quasi tutte dotate, come prevede la Legge 172, di un codice per le Pari Opportunità e di policy specifiche, il lavoro a questo punto riguarda le medie e le piccole realtà.

Ma quali sono i passi da compiere per ottenere la certificazione? Un primo passaggio, spiegano da Bureau Veritas, è procedere con una sorta di auto-monitoraggio. Le prassi di riferimento predisposte con l'avvio della certificazione sono molto chiare. I parametri (i cosiddetti Kpi - indicatori chiave di prestazione) per ottenere la certificazione sono quelli già individuati nella prassi UNI/PdR 125:2022 del 16 marzo scorso e sono raggruppati in sei aree di interesse: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Ogni Kpi ha un peso che va dal 10 al 20%, la percentuale minima per la certificazione è il 60%, una sorta di "sufficienza". Una volta riscontrato di essere vicini a questo dato, toccherà alla società di certificazione procedere con l'audit, chiedere cioè in riscontro sui singoli indicatori. Una prova peraltro che lo stesso Bureau Veritas ha dovuto sostenere.

«Per Bureau Veritas - spiega Diego D'Amato, presidente e amministratore delegato di Italia questo ac-

creditamento rappresenta un doppio motivo di orgoglio: non solo viene confermata la qualità dei nostri servizi di verifica e la competenza delle nostre risorse, ma viene anche riconosciuta la nostra capacità di applicare internamente i principi della UNI/PdR 125:2022: un necessario elemento di coerenza che premia il percorso per la gender equality avviato da anni all'interno della nostra organizzazione. Ma non ci riteniamo "arrivati": la prassi di riferimento ci chiede di migliorare nel tempo i kpi sulla parità di genere, ed è una sfida che raccogliamo volentieri, convinti del ritorno positivo per le nostre persone, per il business e per la collettività». Il messaggio che si vuol far passare è chiaro: la soglia del 60% non deve essere una deterrente ma una spinta al miglioramento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il percorso. La diversity è sempre di più per le imprese una leva da valorizzare





Politecnica
Presieduta da una donna, Francesca Federzoni, si occupa di progettazione integrata e coinvolge oltre 250 professionisti, con tre sedi in Italia a Modena, Milano, Firenze. Sul fronte della parità di genere ciò che la distingue è una presenza femminile del 47%, contro la media italiana del 30% di laureate Stem e ingegneria. Nel 2022 è stata la prima tra le società del suo settore a ottenere la Certificazione IDEM, che anticipa i requisiti di certificazione previsti dalla governance del Pnrr. La politica di perseguimento della parità di genere è anche funzionale al reclutamento e inserimento di sempre nuove professioniste donne nel mondo della progettazione e ingegneria in generale.

Non solo certificazione

Marsh
Un lavoro sulla cultura aziendale e un laboratorio permanente. Come spiega Maddalena Rigo, HR Director Italia e Eastern Mediterranean Region, l'impegno di Marsh sul tema della Diversity & Inclusion, è plurimo. Dalle proposte top down per sensibilizzare e creare cultura aziendale, si è passati a un approccio più bottom up che ha portato alla nascita di "Women Lab" nel 2018, con un coinvolgimento su base volontaria di circa 50 dipendenti che collaborano con l'azienda per elaborare idee e definire iniziative volte a migliorare la "parità" con un focus sul gender, sulle generazioni e sul work-life balance. Negli anni il progetto Women Lab è rimasto consistente e ha dato continuità a tutte le iniziative proposte e introducendone di nuove. Tra le varie iniziative la creazione del vademecum "La genitorialità è un Master!" che viene inoltrato ai futuri genitori.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato