



CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Un passo avanti per le donne
il lavoro, le aziende

Con il contributo della Regione Emilia-Romagna
DGR n. 748 del 15/05/2023



CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

**Un passo avanti per le donne
il lavoro, le aziende**

**Con il contributo della Regione Emilia-Romagna
DGR n. 748 del 15/05/2023**

MARCO TAMAGNINI
Presidente Acli provinciali di Rimini

*Certificazione di parità: le ACLI di Rimini
e la sfida per un mondo del lavoro inclusivo*

Quando abbiamo intrapreso il progetto “Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende”, ho subito capito che stavamo per iniziare un viaggio importante, non solo per le ACLI di Rimini, ma per l'intera comunità. Era chiaro che non sarebbe stato facile, ma il desiderio di contribuire a un mondo lavorativo più giusto e privo di discriminazioni ci ha spinto avanti con determinazione.

Questo progetto è stato possibile grazie al prezioso sostegno della Regione Emilia-Romagna e alla collaborazione con partner straordinari, come la Camera di commercio della Romagna, gli Ordini dei Consulenti del Lavoro di Rimini, Ravenna e Forlì-Cesena, la Fondazione dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili di Rimini, le amministrazioni locali e le associazioni di donne che da anni si impegnano per promuovere la parità di genere e creare un mondo più equo in ogni ambito. Un vero lavoro di squadra, che si è sviluppato nell'arco di un anno, in cui ciascuna realtà ha dato il proprio contributo per assicurarsi che le opportunità offerte dalla Certificazione di genere per le aziende fossero comprese e valorizzate nei loro benefici.

Ogni incontro, ogni conferenza, è stata un'occasione preziosa non solo per confrontarsi, ma soprattutto per imparare. Le testimonianze delle aziende che hanno già ottenuto la Certificazione ci hanno dimostrato concretamente che raggiungere la parità di genere non è solo possibile, ma rappresenta anche un vantaggio per tutti.

Il progetto ha incluso anche un fondamentale aspetto di sensibilizza

zione culturale, rivolto all'intera comunità. Grazie alle presentazioni di libri e a una mostra di opere a fumetti che hanno illustrato le sfide quotidiane delle donne nel mondo del lavoro, si sono coinvolti anche i cittadini, le giovani generazioni, stimolando riflessioni profonde e offrendo spunti di discussione significativi.

Non posso fare a meno di sottolineare l'importanza del lavoro svolto dalle donne delle ACLI. La loro dedizione e la capacità di trasformare idee in azioni concrete sono stati il motore di questo progetto. A loro va la mia più profonda gratitudine. Il loro impegno dimostra che, con determinazione e passione, è possibile costruire un futuro migliore per tutti, un passo alla volta.

ANTONIO NONNI
Presidente Acli provinciali di Ravenna

Il saluto delle Acli di Ravenna

Volevo esprimere la mia più sincera gratitudine per avere coinvolto le Acli provinciali di Ravenna come partner di questo progetto, un ringraziamento sentito va alla collega Manuela Angelini portavoce di questo bellissimo progetto, senza nulla togliere alle persone incontrate durante l'incontro presso la Camera di commercio di Ravenna e Ferrara: Sonia Alvisi, Tiziana Pompei, Monica Onori, Sabrina Zanetti, Tiziana Nanni, Emanuela Bacchilega, Doriana Togni, Mauro Giannattasio.

Un aiuto concreto alle donne per le donne e per gli uomini che vogliono creare un rinnovamento strutturale a favore anche delle famiglie.

La Certificazione della parità di genere in azienda, incoraggia il coinvolgimento e la collaborazione tra i dipendenti, il che può portare a un aumento dell'innovazione e voi siete riusciti, tutti quanti, a essere portavoce di questo ambizioso progetto portando con professionalità e competenza tutte le informazioni necessarie per far sì che le aziende possano aderire ed essere da esempio a tantissime altre aziende.

Non rimane che augurarvi un proficuo proseguimento e che quanto fatto sia motivo di orgoglio e spinta per un proficuo futuro.

IL PROGETTO

Le Acli provinciali di Rimini – Coordinamento Donne Acli Rimini hanno promosso il progetto “Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende”, finanziato dalla Regione Emilia-Romagna (Dgr n. 748 del 15/5/2023).

Obiettivo primario del progetto, è sostenere il Sistema di certificazione della parità di genere, che nasce per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne all'interno delle aziende. Riconosce l'importanza di eliminare ogni forma di discriminazione di genere e vuole promuovere pari opportunità in ambito lavorativo con tutto ciò che ne consegue: dal migliorare le opportunità di carriera incentivando l'avanzamento e il coinvolgimento delle donne in ruoli di leadership, al promuovere l'efficienza aziendale dimostrando che – se si adottano politiche di parità di genere – spesso si raggiungono risultati migliori in termini di innovazione, produttività e competitività.

La Certificazione della parità di genere rappresenta un importante strumento di cambiamento per contribuire al miglioramento delle politiche e dei processi interni delle imprese ed è anche in grado di modificare positivamente l'immagine e la reputazione dell'azienda. Non ultimo, la Certificazione sollecita un cambiamento culturale per raggiungere l'uguaglianza di genere sia nel mondo del lavoro sia negli altri aspetti della vita sociale.

Un cambiamento culturale indispensabile, che porti a considerare la donna come risorsa sociale ed economica per il Paese e non più come soggetto svantaggiato. Il progetto mira a incentivare una consapevolezza crescente e una partecipazione proattiva all'uguaglianza di genere nella popolazione e soprattutto nelle giovani generazioni per arrivare in un prossimo futuro a una società equa per tutti.

Costruito insieme a un'ampia rete di partner (*Acli provinciali Ravenna, Acli Arte e Spettacolo Sede provinciale di Rimini, Camera di commercio della Romagna, Ordine consulenti del lavoro – Consiglio provinciale di Ravenna, Ordine consulenti del lavoro – Consiglio provinciale di Rimini, Ordine consulenti del lavoro – Consiglio provinciale di Forlì-Cesena, Fondazione dottori commercialisti ed esperti contabili Rimini, Comune di San Giovanni in Marignano, Unione di Comuni Valmarecchia, Coordinamento Donne Rimini, Librazione società cooperativa socialà*) e con il contributo di Unioncamere nazionale e di SiCamera, il progetto “Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende” prevede, come prima azione, un tour formativo/informativo che si è svolto da febbraio a maggio 2024 nelle province di Rimini, Forlì-Cesena e Ravenna.

In ciascuna di queste tappe (San Giovanni in Marignano, Verucchio, Ravenna, Cattolica, Forlì), è stata organizzata una tavola rotonda rivolta alla cittadinanza, ai professionisti del settore e alle imprese, in cui è stata presentata la Certificazione della parità di genere, spiegando i vari step del percorso e mettendo in luce che le aziende in possesso di tale certificazione possono contare da subito su vantaggi concreti, quali sgravi fiscali e punteggi premiali in gare di appalto.

Dopo la pausa estiva, in settembre la seconda parte del progetto prevede alcuni incontri culturali e la presentazione di questo volume che contiene, tra l'altro, gli atti degli incontri del tour informativo. Nel volume, infatti, sono riportate le relazioni degli esperti che si sono alternati nelle tappe romagnole del tour e le testimonianze di numerose aziende che hanno ottenuto la Certificazione della parità di genere o che hanno intrapreso il percorso per ottenerla.

La presentazione del volume – che ha lo stesso titolo del progetto, “Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende”, ed è stato curato dal Coordinamento Donne Acli

Rimini – si è svolta a Rimini, nel corso di un incontro con alcuni tra gli esperti e le aziende che hanno partecipato alla prima parte del progetto.

Per quanto riguarda l'azione culturale, sempre in settembre a Rimini, è stata organizzata una mostra intitolata "Donne al lavoro. C'è poco da ridere" in cui erano esposte le vignette realizzate da Anarkikka, Pat Carra e Quino (creatore della piccola Mafalda, pungente interprete dei diritti delle donne). Le opere hanno evidenziato con ironia ma senza sconti, le grandi difficoltà che ancora oggi le donne incontrano nel mondo del lavoro e in generale nella vita quotidiana.

In contemporanea con la mostra, sono stati presentati tre libri. Il primo, "Non chiamatelo raptus" (People edizione, 2024), è una raccolta di vignette di Anarkikka sulla violenza contro le donne, mentre gli altri due sono dedicati al tema del rapporto tra le donne e il mondo del lavoro. Si tratta dei saggi "Donne e lavoro. Rivoluzione in sei mosse" di Rita Querzè (Post Editori, 2023) e "Donna faber. Lavori maschili, sex-ismo e forme di resistenza" di Emanuela Abbatecola (Feltrinelli, 2023).

Con la chiusura della mostra (29 settembre 2024) si è concluso anche il progetto "Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende".

COORDINAMENTO DONNE ACLI PROVINCIALI DI RIMINI

*Capofila progetto "Certificazione della parità di genere.
Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende"*



Il Coordinamento Donne delle Acli è presente a tutti i livelli territoriali: nazionale, regionale e provinciale.

Come nella mission delle Acli, il Coordinamento pone al centro il tema del lavoro, promuovendo ricerche ed eventi sull'occupazione femminile e sul contrasto alle disparità di genere, per quanto riguarda retribuzione, possibilità di carriera e attenzione alla maternità.

Le donne delle Acli, nei vari territori, sono in rete con altre associazioni locali impegnate contro la violenza e per le tematiche di genere e organizzano iniziative rivolte alla cittadinanza, ai giovani e nelle scuole. Attraverso spettacoli, proiezioni, incontri, presentazioni di libri, vengono messi in luce e riconosciuti gli stereotipi ancora troppo presenti nella nostra cultura, aspetti che vanno combattuti per arrivare a una società davvero paritaria per tutti.

Il Coordinamento Donne Acli vuole "fare la differenza", segnando una discontinuità netta rispetto al passato e aprendo al contributo che la diversità di genere può apportare. Il divario tra i sessi è lontano dall'essere superato ma la presenza femminile può imprimere una svolta, se si creano le condizioni per l'espressione piena delle potenzialità di tutte le persone.

Nel marzo 2023 il Coordinamento Donne Acli nazionali insieme all'Area Lavoro delle Acli nazionali ha realizzato l'indagine "Lavorare dis/pari, ricerca su disparità salariale e di genere".

A Rimini, il Coordinamento Donne Acli provinciale negli ultimi anni ha promosso progetti e organizzato iniziative sul territorio della città e della provincia. Ne ricordiamo due:

- È del 2019 la ricerca "Le imprese delle donne. Report sul mondo del

lavoro femminile e le pratiche di conciliazione nel territorio riminese” con il contributo dell’Assessorato Pari Opportunità della Regione Emilia-Romagna.

- Nel biennio 2023-2024 si è svolto il progetto “Games, Fumetti e Cartoon. Riconoscere gli stereotipi di genere per promuovere relazioni più rispettose e paritarie”, realizzato con il contributo dell’Assessorato Pari Opportunità della Regione Emilia-Romagna.

A fine 2024 si chiude il progetto a cui è dedicata questa pubblicazione, “Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende”, promosso dalle Acli provinciali di Rimini – Coordinamento Donne Acli Rimini insieme a numerosi partner che presentiamo nelle pagine che seguono.

I PARTNER DEL PROGETTO

Il progetto “Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende” ha come capofila Acli provinciali di Rimini - Coordinamento Donne Acli, e si avvale della collaborazione di numerosi partner che, di seguito, presentiamo.

ACLI ARTE E SPETTACOLO RIMINI



Acli Arte e Spettacolo Rimini fa parte di Acli Arte e Spettacolo nazionale, Associazione di promozione sociale artistico-culturale, educativa e ricreativa.

Acli Arte e Spettacolo opera senza finalità di lucro nel settore delle arti, della cultura e del tempo libero.

Tra le attività principali ricordiamo “Cartoon Club”, il Festival Internazionale del Cinema d’Animazione, del Fumetto e dei Games che dal 1985, si svolge ogni anno nel mese di luglio a Rimini. Cartoon Club propone proiezioni di film d’animazione da tutto il mondo, performance, mostre, incontri con autori e personalità di rilievo del mondo dei comics e dei cartoons, la mostra mercato dell’editoria e dei fumetti e la Cosplay Convention. Esperienza innovativa è quella dell’associazione “Impronta”, che opera nel campo della multimedialità e riunisce una trentina di giovani disabili, dai 18 ai 27 anni.

Acli Arte e Spettacolo, in collaborazione con il Coordinamento Donne Acli Rimini, ha organizzato la rassegna “Donne animate”, ciclo di proiezioni di film di animazione dedicati a tematiche di genere.

ACLI PROVINCIALI DI RAVENNA



Le Acli sono promotrici di democrazia. Si rivolgono a tutti i cittadini perché sia riconosciuta la loro dignità e perché possano essere messi nelle condizioni di partecipare attivamente, ciascuno con un proprio ruolo, alla costruzione di una società migliore, in cui siano consapevoli dei propri diritti e dei propri doveri.

Le Acli si rivolgono in modo particolare alle persone più deboli, che vivono situazioni di disagio ed emarginazione, offrendo un aiuto perché con pari dignità si riconoscano pienamente parte della vita sociale e della comunità.

Le Acli promuovono la vita associativa, valorizzando le specificità territoriali

nel rispetto dei principi di sussidiarietà e di federalismo cooperativo e solide, attraverso strutture di base dislocate nel territorio che fungono da luoghi di incontro, formazione, volontariato e azione sociale.

Queste strutture di base delle Acli di Ravenna sono suddivise in:

- Circoli, direttamente promossi dall'associazione stessa
- Associazioni affiliate, strutture già esistenti che vogliono entrare nel movimento delle Acli per operare con scopi sociali, culturali e assistenziali senza fini di lucro riconoscendosi nei valori e nelle finalità delle Acli.

<https://www.acliravenna.it/acli-provinciale/>

FONDAZIONE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI DI RIMINI



La Fondazione Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Rimini è un ente costituito per la promozione della figura del Dottore Commercialista non solo con lo scopo di evidenziare le indubbie qualità professionali di cui la categoria è portatrice e che intende porre al servizio della collettività in cui opera, ma anche per sottolinearne la levatura culturale e la sensibilità sociale.

L'attività di promozione svolta è intesa, in primo luogo, a fugare la percezione che dall'esterno si possa avere della figura del commercialista come mero fiscalista o contabile, ponendo in evidenza il suo percorso formativo e la sua dimensione di economista aziendale, in grado di fornire assistenza e consulenza alle imprese in tutti gli aspetti del loro agire economico.

<https://fondazione.odcec.rimini.it/>

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO Province di Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini



Il Consulente del Lavoro è un professionista che si occupa di amministrazione aziendale a 360°: dalla gestione delle risorse umane alla pianificazione strategica dell'attività imprenditoriale, passando per la gestione di tutti gli adempimenti legati ai rapporti di lavoro e alla fiscalità d'impresa.

In linea con un mercato del lavoro moderno e flessibile, il Consulente del Lavoro negli ultimi anni ha conosciuto una grande espansione nell'esercizio delle sue funzioni. Si tratta di una professione in grado di offrire sbocchi lavorativi numerosi e sempre nuovi ai giovani laureati interessati a costruirsi una carriera dinamica e in grado di assicurare un futuro di benessere.

CAMERA DI COMMERCIO DELLA ROMAGNA FORLÌ-CESENA E RIMINI



La Camera di commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell’ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese e i consumatori e promuove lo sviluppo dell’economia provinciale.

Esserci e fare impresa è la mission della Camera di commercio della Romagna, per il benessere delle persone e lo sviluppo della Romagna, con una *vision data driven*, orientata a ricerca e innovazione per promuovere conoscenza e cambiamento.

Indirizziamo le nostre attività alla ricerca dell’innovazione per offrire alle imprese e al territorio servizi di qualità, semplificazione delle attività connesse alla vita d’impresa e nuove opportunità.

La circoscrizione territoriale della Camera di commercio della Romagna interessa le province di Forlì-Cesena e di Rimini, e la Camera ha tre sedi, una in ciascuna città principale (Forlì, Cesena e Rimini). La superficie complessiva delle due province è di 3.300 kmq e comprende 57 comuni e la popolazione residente ammonta a 730.837 abitanti, di cui l’11,6% stranieri. Nel territorio sono presenti specializzazioni produttive e distrettuali, con un’imprenditorialità diffusa, 99 imprese attive ogni mille abitanti, per un totale di circa 90mila sedi di impresa registrate.

www.romagna.camcom.it

COORDINAMENTO DONNE RIMINI odv



Il Coordinamento Donne Rimini è una associazione femminista, nata sul territorio per la promozione dei diritti delle donne.

Tra le iniziative realizzate, il ciclo di presentazioni di libri “Parla con lei. Sapienza contro violenza” giunto nel 2024 alla decima edizione. La rassegna ha avuto come

ospiti nomi importanti del pensiero femminile e femminista, da Michela Marzano a Giulia Blasi, da Ritanna Armeni a Vera Gheno.

Con il progetto “Bella ciao”, in occasione del 70esimo anniversario della Liberazione, l’associazione ha rintracciato e intervistato le partigiane ancora viventi del territorio, il cui ruolo nella guerra è stato a lungo misconosciuto. La documentazione raccolta, testimonianze, video e fotografie, è stata donata all’Istituto Storico allo scopo di ricerca e studio.

UNIONE DI COMUNI VALMARECCHIA



L'Unione di Comuni Valmarecchia riunisce i comuni di Casteldelci, Maiolo, Novafeltria, Pennabilli, Poggio Torriana, San Leo, Sant'Agata Feltria, Santarcangelo di Romagna, Talamello, Verucchio, Montecopiolo e deriva dalla fusione della Comunità Montana Alta Valmarecchia con l'Unione di Comuni Valle del

Marecchia. L'Unione ha sede legale e amministrativa nel territorio del Comune di Novafeltria e altra sede amministrativa nel Comune di Poggio Torriana.

<https://www.vallemarecchia.it/>

COMUNE SAN GIOVANNI IN MARIGNANO



San Giovanni in Marignano è la naturale porta d'ingresso della Valconca, nel percorso che dal litorale conduce alle prime colline che costeggiano l'omonimo fiume.

Conosciuto come Granaio dei Malatesta per la fertilità delle proprie terre e la presenza di oltre duecento fosse ipogee per la conservazione del frumento, può vantare

un impianto murario eretto grazie al contributo di illustri nomi come Filippo Brunelleschi e Leon Battista Alberti.

Tra i monumenti più significativi annoveriamo la Chiesa di Santa Lucia, il Palazzo Corbucci, in cui è allestita una preziosa mostra etnografica, e il Teatro A. Massari, vero e proprio gioiello ottocentesco.

<https://comune.san-giovanni-in-marignano.rn.it/>

LIBRAZIONE



LibrAzione nasce il 1° dicembre 2020 dalla fusione di due cooperative storiche attive sul territorio ravennate: Libra, nata a Ravenna nel 1985, e RicercAzione, nata a Faenza nel 1987.

Siamo una cooperativa sociale di tipo A, che lavora per favorire la coesione sociale nella comunità attraverso lo stimolo culturale, la ricerca sociologica, la progettazione di nuove risposte a nuovi bisogni, la gestione di servizi. Operiamo nella provincia di Ravenna e le nostre attività sono rivolte a minori, giovani, donne, famiglie in condizione di disagio sociale, immigrati e disoccupati.

L'obiettivo del nostro lavoro è quello di produrre cambiamenti positivi nella comunità, nelle istituzioni e nelle famiglie. Aderiamo a Legacoop Romagna e a Confcooperative Romagna. Siamo socie dei consorzi Fare Comunità e Solco Ravenna e collaboriamo in Rti (Reti temporanee di impresa) con cooperative, associazioni ed enti del territorio per diversi progetti.

<https://librazione.org/>

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE **Che cos'è e come funziona**

Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri ha realizzato una piattaforma informativa raggiungibile al sito

www.certificazione.pariopportunita.gov.it

Qui si possono trovare tutte le notizie e le spiegazioni su cos'è e come funziona il Sistema della Certificazione della parità di genere.

Di seguito ne pubblichiamo alcune parti.

1. Che cosa è

Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare e incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

L'introduzione di un Sistema di certificazione della parità di genere rientra nella Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del PNRR e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.

Introdotta dal PNRR e disciplinata dalla legge n. 162 del 2021 (legge Griaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), il Sistema di certificazione della parità di genere ha inoltre l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "gender pay gap" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

L'introduzione di questo nuovo Sistema di certificazione nel nostro Paese è agevolata con contributi a valere sui finanziamenti Next Generation EU del PNRR previsti per le piccole e medie imprese e microimprese, destina

ti sia ai servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento alla certificazione, sia alla copertura dei costi della certificazione.

1.1. Traguardi e obiettivi

L'introduzione del Sistema di certificazione della parità di genere dà attuazione alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che ha l'obiettivo di ottenere, entro il 2026, l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE.

Il Sistema di certificazione della parità di genere, prevede il raggiungimento dei seguenti traguardi e obiettivi:

- traguardo M5C1-12 Entrata in vigore del Sistema di certificazione della parità di genere e relativi meccanismi di incentivazione per le imprese entro dicembre 2022
- obiettivo M5C1-13 Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese, di cui almeno 450 di dimensioni micro, piccole e medie entro giugno 2026
- obiettivo M5C1-14 Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese sostenute attraverso l'assistenza tecnica entro giugno 2026.

1.2. Il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere

Al fine di monitorare il Sistema di certificazione della parità di genere, con il decreto del 5 aprile 2022 firmato dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, è stato istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità, il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere.

Il Tavolo concorre al funzionamento del Sistema di certificazione della parità di genere attraverso approfondimenti, elaborazione di proposte e monitoraggio delle attività. È composto da rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, da rappresentanti delle consigliere e dei consiglieri di parità, da componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e da esperti con competenze specifiche sulle politiche di genere.

La prima riunione del Tavolo si è tenuta in data 13 settembre 2022.

2. A cosa serve

La finalità del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese

è quella di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione.

In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per l'anno 2022. In particolare, sono stanziati 50 milioni di euro per il 2022 e l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. L'art. 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate è regolata da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità adottato il 20 ottobre 2022. La circolare Inps n. 137 del 27 dicembre 2022 stabilisce le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022. Con il messaggio Inps n. 4614 del 21 dicembre 2023 è stata avviata la campagna di acquisizione delle domande di esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2023.

Inoltre, sempre ai sensi della legge Gribaudo (art. 5, comma 3) alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Infine, con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, secondo quanto previsto all'art. 108, comma 7, così come modificato dall'art. 6 comma 2 bis del decreto legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere. L'art. 106, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici prevede, inoltre, per tutte le tipologie di contratto una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

3. Come ottenere la certificazione

La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa. Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del regolamento CE 765/2008) che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022.

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata in data 16 marzo 2022 da UNI - Ente italiano di normazione, è stata elaborata al fine di definire criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle imprese.

La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Human Resources
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del

punteggio minimo complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.

La Prassi sul sistema di gestione per la parità di genere è il frutto del lavoro svolto dal Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese coordinato dal Dipartimento per le pari opportunità in collaborazione con UNI, a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dello sviluppo economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

Con il decreto della Ministra per le pari opportunità e le famiglia del 29 aprile 2022, recante "Parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità" è stata recepita la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 ed è stato previsto l'onere per i datori di lavoro di fornire annualmente un'informativa aziendale sulla parità di genere che rifletta il grado di adeguamento alle Prassi.

3.1. Piccole, medie e micro imprese

Per le sole piccole e medie imprese e micro imprese, al fine di facilitare il processo di certificazione, sono previsti contributi destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione sia a sostenere i costi di certificazione.

Per l'erogazione dei contributi previsti dal PNRR per promuovere la certificazione della parità di genere delle PMI:

- È stato pubblicato l'Avviso per la formazione di un elenco degli organismi di certificazione accreditati per lo schema di certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022, interessati ad aderire alla misura di agevolazione delle piccole e medie imprese e microimprese (PMI);
- È stato pubblicato un primo Avviso per la gestione ed erogazione dei contributi previsti dal PNRR per agevolare la certificazione delle PMI, con il quale viene messa a disposizione una prima tranches di euro 4 milioni sul totale di euro 8 milioni stanziati a valere sui finanziamenti Next Generation EU. Le risorse complessive sono suddivise in euro 2,5 milioni per la fornitura di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della parità di genere e in euro 5,5 milioni per l'erogazione dei costi della certificazione della parità di genere. L'erogazione delle

risorse è gestita con un meccanismo a sportello fino a esaurimento degli importi stanziati.

4. Contributi

Nella presente sezione è pubblicato l'Avviso per l'erogazione dei contributi alle PMI per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della parità di genere e dei contributi per i costi di certificazione. Questi ultimi saranno pagati direttamente agli OdC che hanno aderito all'Avviso per la formazione di un elenco degli organismi di certificazione accreditati per lo schema di certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022, interessati a aderire alla misura di agevolazione delle piccole e medie imprese e microimprese (PMI), anch'esso qui pubblicato.

Vedi:

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi>

5. Elenco organismi di certificazione accreditati

Al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, provvedono i soli organismi di certificazione accreditati ai sensi del regolamento CE 765/2008: in Italia tali organismi sono solo quelli accreditati da Accredia, l'Ente italiano di accreditamento.

Vedi:

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione>

INFO.

Per informazioni, segnalazioni e quesiti sul Sistema nazionale di certificazione della parità di genere alle imprese è possibile rivolgersi a: certificazione.pariopportunita@governo.it

Gli interventi di esperti e partner

TIZIANA POMPEI

Vice Segretaria generale Unioncamere

Certificazione della parità di genere, un asset strategico di competitività aziendale

In questo lungo periodo di lavoro sul tema della Certificazione della parità di genere e dopo due anni dalla sottoscrizione dell'Accordo di collaborazione tra Unioncamere e il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (tutta la documentazione e le news utili sono disponibili al link "Passo dopo passo verso la parità di genere: Avviso per contributi – Certificazione Parità di Genere" – <https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>) a chi mi chiedesse cosa sia la certificazione, risponderei con una definizione inedita.

La Certificazione è la formalizzazione concreta di un impegno per una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro che spinge le aziende ad adottare comportamenti virtuosi.

È, in estrema sintesi, il "sigillo" sul lavoro dell'impresa sul tema dell'inclusività.

Il Sistema della certificazione della parità di genere si basa su un'attestazione – una certificazione, appunto – riconosciuta alle aziende che si sono attivate in politiche concrete per ridurre il divario di genere.

Il Sistema ha l'obiettivo di incentivare comportamenti che producono risultati positivi per le imprese e per tutta la comunità. Infatti in un mercato sempre più attento alle questioni di responsabilità sociale d'impresa, distinguersi per il proprio impegno nella parità di genere può attrarre talenti di qualità, perché oggi sono i giovani che scelgono il lavoro e lo fanno in base a elementi nuovi e cioè ambienti di lavoro equi e inclusivi, ma può anche migliorare l'immagine e la reputazione aziendale agli occhi di clienti e partner.

Il metodo sperimentale si serve di una “spinta gentile” per influenzare le persone e le aziende, inducendole ad adottare alcune azioni che abbiano il fine di raggiungere diversi obiettivi, oltre a quello della democrazia paritaria: sostenibilità, digitalizzazione, inclusione sociale, il tutto senza rendere obbligatorie delle scelte, ma solo più vantaggiose attraverso una “architettura delle scelte”.

E le imprese sembrano aver colto il messaggio se ad oggi (agosto 2024) sono state rilasciate oltre 2.200 certificazioni e quasi 1700 imprese hanno presentato la domanda per l’“Avviso pubblico per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere. UNI/PdR 125:2022” gestito dal Sistema camerale (<https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>).

E molte altre si stanno preparando a partecipare alla seconda finestra dello stesso Avviso che sarà pubblicato in autunno.

Nella stessa direzione verso la promozione della cultura della parità va anche il provvedimento del Ministero per il lavoro e le politiche sociali (decreto del 18 gennaio 2024) che mette a disposizione delle Regioni risorse per progettare e realizzare interventi formativi “propedeutici e a supporto dei processi di certificazione della parità di genere”.

Si tratta di attività formative che dovranno trasferire al personale delle aziende una maggiore consapevolezza sul tema della parità di genere, e anche competenze adeguate da tradurre in comportamenti virtuosi.

È importante che nei contenuti formativi siano illustrati ai destinatari i vantaggi connessi al sistema di certificazione – come l’accesso a sgravi contributivi e premialità in sede di valutazione dei bandi pubblici – oltre che gli obiettivi di un maggior tasso di accesso al lavoro della popolazione femminile e una maggiore e sostanziale equità sul posto di lavoro.

Le Regioni dunque si stanno già attrezzando per l’attuazione di questi interventi formativi che “irrobustiscono” e potenziano l’impianto del Sistema nazionale di certificazione.

Concludo con qualche riflessione.

- La Certificazione di genere deve essere parte fondante di un percorso articolato di trasformazione culturale della società a partire dalle imprese;
- Il conseguimento della parità di genere non è solo un mero costo, un bollino, una operazione matematica ma un asset strategico di competitività aziendale. Per questo è necessario prevedere una strategia unitaria di politiche di genere arricchita da tutti gli attori dell'ecosistema della certificazione: Camere di commercio, associazioni di categoria e sindacali, mondo consulenziale privato e della normazione tecnica, rete dei comitati camerali per la promozione dell'imprenditorialità femminile e delle consigliere di parità, ordini professionali, mondo universitario, associazioni per la promozione delle pari opportunità, pubblica amministrazione centrale e locale;
- Sarà fondamentale effettuare una valutazione di impatto per individuare gli effetti che il sistema della certificazione genera per la comunità e il territorio, mettendo in evidenza sia i risultati ottenuti in termini di valore economico-finanziario sia in termini di ricaduta sociale;
- Sarà necessario sostenere l'impresa non solo nella fase del conseguimento della certificazione ma anche e soprattutto in quella del mantenimento degli standard perché si tratta di un percorso che è culturale di raggiungimento graduale e di assorbimento di valori.

La sfida del Sistema camerale, e dell'ecosistema della Certificazione della parità di genere, anche oltre il 2026 sarà quella di mantenere e consolidare quanto finora realizzato e cioè continuare a trasferire competenze e adottare una strategia pluriennale di miglioramento continuo del complesso degli interventi di formazione, di comunicazione e di sensibilizzazione che dovranno portare a una reale trasformazione.

SONIA ALVISI

Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna

Donne lavoratrici. Storia, diritti, tutele

Si parla tanto di Certificazione della parità di genere e tutte le aziende, di qualsiasi dimensione, si sentono sopraffatte da qualcosa che ancora non è chiaro in particolare per le PMI. Per definire al meglio in cosa consiste bisogna andare un po' indietro nel tempo e soprattutto definire come punti di partenza alcune definizioni (tutte tratte dal Vocabolario Treccani):

- diversità: l'esser diverso, non uguale né simile: diversità d'aspetto, di colore; diversità di opinioni, di gusti; diversità biologica, lo stesso che biodiversità;
- inclusione: l'atto, il fatto di includere, cioè di inserire, di comprendere in una serie, in un tutto (spesso contrapposto a esclusione);
- uguaglianza: la condizione per cui ogni individuo o collettività devono essere considerati alla stessa stregua di tutti gli altri, e cioè pari, uguali, soprattutto nei diritti politici, sociali ed economici;
- parità: il fatto di essere pari.

È quindi da qui che si parte, dal riconoscimento di un diritto che abbiamo dalla nascita e sancito dalla Costituzione nei seguenti articoli: art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"; art. 37 "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"; art. 51 "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge". A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Leggi, lotte e battaglie

Viene da chiederci allora: dove ci siamo persi per arrivare nel 2022 a dover inserire la certificazione di parità di genere nelle aziende?

La legge del 1963, la n. 66, dava pieno diritto alle donne ad accedere a tutti i ruoli, cariche, mansioni, senza alcun limite o vincolo né tantomeno con impedimenti per la carriera. Nel 1977, grazie a Tina Anselmi, per la prima volta è stata inserita una norma contro le discriminazioni, le leggi contro quella che io chiamo “la tutela allo stupro” attraverso i matrimoni riparatori.

Ma storie di donne ce ne sono da raccontare, di lotte e di battaglie che hanno visto il riconoscimento dei diritti, sottolineo ancora una volta riconosciuti dalla nostra Costituzione, con grande fatica.

E poi tante leggi, le quote rosa, il riconoscimento della partecipazione delle donne nei consigli di amministrazione, il superamento della differenza salariale, che però continuano a trovare sempre quel famoso “soffitto di cristallo” che da secoli indica l’impedimento del genere femminile nella crescita e nello sviluppo di carriera a causa di situazioni sfavorevoli nell’inserimento e nella gestione dell’organizzazione del lavoro. Perché qui da noi la cultura che vede il carico della cura familiare sulle donne non riusciamo a sradicarla, ahimè. Di conseguenza la famosa conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro sembra continui in questa declinazione senza possibilità di invertire la rotta verso la direzione di parità.

Il Codice delle pari opportunità può essere considerato un traguardo importante per le attività non solo di controllo e contrasto alle discriminazioni di genere, ma anche per quelle di prevenzione e promozione di politiche attive nell’ambito del lavoro e di pari opportunità più in generale al fine di scardinare gli stereotipi di genere.

La Consigliera di Parità

Un ruolo importante, per il perseguimento di questo obiettivo, è svolto dagli organismi paritari di cui si è dotato il nostro Paese, fra cui la Consigliera di Parità.

Mi preme ribadire l’importanza del ruolo delle Consigliere di Parità ai vari livelli nel contrasto e prevenzione alle discriminazioni in genere. La Consigliera di Parità è una figura che risulta avere una specifica connotazione con compiti e funzioni esplicitamente declinati nella

normativa vigente (d.lgs. 198/06), taluni esclusivi rispetto agli altri organismi di parità e pari opportunità:

- è pubblico ufficiale,
- è soggetto terzo e non di parte,
- opera per promuovere e monitorare parità e pari opportunità in ambito lavorativo (formazione, accesso al lavoro, evoluzione delle carriere, aspetti previdenziali e pensionistici) e per il contrasto alle discriminazioni di genere.

La funzione antidiscriminatoria è certamente il fulcro dell'azione propria delle Consigliere di Parità.

Ad oggi, come mostra il Global Gender Gap Report (vedi: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2024, 11.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>), la parità tra uomini e donne rimane un miraggio, nessun Paese al mondo è ancora riuscito a colmare i divari esistenti.

Seppur a tinte fosche, il quadro delineato dal citato rapporto indica l'Europa come la regione più avanzata nella rimozione del divario che separa i due generi. Essa, infatti, si attesta al primo posto con un punteggio di parità di genere del 75%, con una tendenza che si rivela in lento ma costante miglioramento. I Paesi del Nord Europa (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) rappresentano un ottimo esempio mostrando i migliori risultati al mondo, avendo raggiungendo percentuali che vanno dall'80 al 93,5% (vedi: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2024, 11.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>).

Ben altri risultati sono quelli che mostra il nostro Paese che contrariamente alla media del proprio continente perde circa otto posizioni, passando dal 79° all'87° posto su di un totale di 146 Stati, venendo superato da paesi quali, ad esempio, le Filippine (25°), il Mozambico (27°) e il Rwanda (39°) (vedi: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2024, 11.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>).

L'Italia si conquista la "maglia nera" dei Paesi UE per quanto riguarda l'occupazione femminile, con circa una donna su due che lavora. Nel tentativo di migliorare la situazione, il nostro Paese ha cercato,

anche mediante strumenti di soft-law, di sviluppare un sistema di gestione della parità di genere all'interno delle organizzazioni operanti entro i confini nazionali. Fra gli strumenti utilizzati vi è proprio l'incentivazione della Certificazione della parità di genere, recentemente richiamata anche dalla normativa disciplinante il PNRR, quale strumento necessario per ottenere i finanziamenti previsti, in un'ottica di premialità per le aziende che si impegnano per l'uguaglianza uomo-donna, promuovendo la trasparenza nei processi lavorativi, riducendo il gender pay gap e tutelando la maternità.

La Certificazione della parità di genere

La Certificazione della parità di genere è, dunque, un riconoscimento che attesta l'effettiva implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere da parte di un'organizzazione, in conformità con i requisiti stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022. Questo sistema di certificazione mira a favorire l'adozione di politiche aziendali per la parità di genere e l'empowerment femminile avente l'obiettivo di migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro, alla leadership e all'armonizzazione dei tempi di vita.

Dal 1° gennaio 2022 – con l'introduzione nel nostro ordinamento della Certificazione della parità di genere (di cui all'art. 46-bis, d.lgs. n. 198/2006), avvenuta ad opera dell'art. 4, legge n. 162/2021 – tale certificazione può essere richiesta da aziende sia pubbliche sia private. Essa attesta le misure concretamente attuate dalla parte datoriale nell'ottica di:

- migliorare le opportunità di crescita in azienda per le lavoratrici;
- raggiungere la parità salariale e la parità delle mansioni;
- implementare le politiche di gestione delle differenze di genere;
- migliorare la tutela della maternità.

Come accennato in precedenza, oltre ai vantaggi reputazionali la legge riconosce alle aziende certificate anche grandi vantaggi economici. Il primo vantaggio è stato previsto, congiuntamente all'istituzione dello strumento certificativo, dall'art. 5, commi 1 e 2, della legge n. 162/2021, concedendo alle aziende certificate sgravi contributivi fino ad un massimo di € 50.000 annui (comunque non superiore all'1% dei contributi complessivamente dovuti) per uno stanziamento compless-

sivo di € 50 milioni. Per accedere al beneficio le aziende devono essere entrate in possesso della certificazione in parola entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Come specifica la circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2024, l'esonero contributivo è soggetto a diverse condizioni, segnatamente:

1. **Regolarità contributiva.** Il datore di lavoro deve essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziale e possedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). Inoltre, devono essere rispettate altre condizioni, come l'assenza di violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi.
2. **Rapporto biennale.** Le aziende con oltre cinquanta dipendenti devono redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile ogni due anni. L'INL verifica la veridicità e completezza di questo rapporto. La persistenza dell'inottemperanza per oltre dodici mesi comporta sanzioni e la sospensione dei benefici contributivi.

Il comma 3 del citato art. 5 prevede, per le aziende che abbiano ottenuto la Certificazione della parità di genere, il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. I vantaggi economici non si esauriscono qui. Con il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2024) viene sancita: la riduzione, cumulabile con altri benefici previsti dallo stesso codice, fino a un massimo del 20% della garanzia fideiussoria necessaria per la partecipazione ad appalti pubblici (art. 106); il riconoscimento di un maggior punteggio, secondo quanto stabilito dalle Stazioni appaltanti nei documenti di indizione della gara (art. 108).

Il 29 aprile 2022, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato un decreto che stabilisce i parametri minimi per ottenere la Certificazione della parità di genere. A tal fine, fra l'altro, è previsto che i datori di lavoro forniscano annualmente un'informativa aziendale sulla parità di genere, riflettendo il grado di adeguamento alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Indicatori e requisiti

UNI/PdR 125:2022 è una prassi di riferimento pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI). Questo documento definisce gli indicatori chiave e i requisiti essenziali per il sistema di gestione della parità di genere in tutti i tipi di organizzazioni. La certificazione UNI/PdR 125:2022 è un'ulteriore garanzia di qualità e rappresenta un passo importante per le organizzazioni che desiderano promuovere l'inclusione e l'uguaglianza di genere. Tale prassi di riferimento enumera una serie di indicatori chiave (c.d. KPI) che, distinti in sei aree differenti, assumono un peso percentuale specifico così da esprimere con maggior precisione possibile il livello di rispetto e impegno aziendale nel raggiungimento della parità di genere. Le aree tematiche riguardano:

1. Cultura e strategia (7 KPI, peso 15%): misurano i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla diversità di genere dell'organizzazione che devono essere coerenti con la vision (ovvero la proiezione dell'azienda nel futuro), le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro;
2. Governance (5 KPI, peso 15%): valutano il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione (per definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione), nonché la presenza di processi utili a identificare e rimuovere qualsiasi elemento di non inclusione;
3. Processi HR (6 KPI, peso 10%): misurano i principali processi che attengono ai diversi stadi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (7 KPI, peso 20%): quantificano il grado di maturità delle organizzazioni circa l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e crescita interna e la relativa accelerazione;
5. Equità remunerativa per genere (3 KPI, peso 20%): misurano il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche i compensi non monetari come sistemi di welfare/well-being;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5 KPI, peso

20%): calcolano il grado di maturità dell'organizzazione in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle sue diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza di madri di prole in età prescolare.

Il processo certificativo

Il processo certificativo assume una forma circolare, ciclica, stimolante una tensione dell'organizzazione al miglioramento continuo, innescando così un impegno costante in tutte le aree che, di volta in volta, evidenziano una necessità di intervento. Tale processo può generalmente essere suddiviso in 4 diverse fasi:

a. **Analisi del contesto:** mira a comprendere l'ambiente, le circostanze e le variabili che influenzano una situazione specifica. Mediante la raccolta e analisi di dati viene descritta la situazione dell'organizzazione nel contesto storico e culturale di riferimento. Grazie al quadro che verrà delineato potranno essere identificati punti di forza, rischi e carenze dell'organizzazione.

b. **Programmazione:** attraverso i dati estrapolati dall'analisi del contesto si possono porre gli obiettivi a medio/lungo termine identificando le azioni da realizzare per attenuare un rischio o rimuovere una situazione dannosa, stabilendo altresì le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi entro un dato termine.

c. **Azione:** in questa fase l'organizzazione mette in atto la pianificazione, eseguendo le attività previste e raccogliendo i dati generati.

d. **Rendicontazione:** fase fondamentale per riassumere i benefici e i costi della pianificazione. Essa mira a fornire una panoramica chiara e verificabile dello stato di attuazione delle azioni programmate. Assume quindi il ruolo di valutazione dell'efficacia delle attività svolte, identificando eventuali aspetti/aree che richiedono miglioramenti. Conclusa la fase della rendicontazione l'organizzazione dovrà quindi ricominciare valutando il nuovo contesto e programmare nuove azioni.

A livello regionale l'impegno della Consigliera di Parità è stato profuso anche mediante il recente Protocollo d'intesa sottoscritto con la Direzione Interregionale del Lavoro del Nord dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la Consulta degli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro dell'Emilia-Romagna e l'Associazione

Nazionale Consulenti del Lavoro – Consiglio Regionale dell’Emilia-Romagna (ANCL), il 19 aprile 2024. Tale documento si pone l’obiettivo di “favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere con particolare riferimento al ruolo genitoriale/familiare di lavoratrici e lavoratori e all’equità retributiva”, avendo come obiettivo specifico, tra gli altri, quello di promuovere la Certificazione di Parità, attraverso l’azione sinergica delle istituzioni sottoscrittrici, ciascuno per i propri profili di competenza. Grazie al Protocollo in parola i Consulenti del lavoro si impegnano a incentivare il ricorso alla Certificazione, con l’intento di “avviare una presa di coscienza e miglioramento aziendale (...) attraverso azioni volte a favorire l’introduzione o l’implementazione di piani di welfare aziendale”, intesi come strumenti atti a perseguire la parità di genere in tutti i suoi aspetti, per “realizzare l’equità sociale nel mondo del lavoro” (art. 2, Protocollo). La Certificazione viene quindi individuata come documento importante, contenente “indicazioni e dichiarazioni che possono essere utilizzate per le denunce di discriminazioni di genere, rafforzando l’azione attraverso l’incrocio dei dati con il rapporto biennale” (art. 2, Protocollo).

In quest’ottica l’ANCL si impegna a fornire supporto tecnico alla Consigliera di Parità per la valutazione di casi specifici. La sinergia tra le istituzioni coinvolte nel protocollo si esplica: nella condivisione di dati, nella promozione di momenti di studio e approfondimento comuni, nello scambio e diffusione di buone prassi, nonché promuovendo incontri istituzionali finalizzati alla disamina di casi specifici. Emerge quindi con evidenza il ruolo della Certificazione di Parità anche sotto il profilo della prevenzione, mostrando quanto questa possa dispiegare la sua utilità in termini deflattivi con riguardo ai precedenti sanzionatori innescati da eventi discriminatori, prevenendoli anche grazie alla formazione.

L’obiettivo della Certificazione

La Certificazione ha quindi come obiettivo quello di accompagnare le organizzazioni nel difficile cammino che porta alla riduzione del divario tra i generi con tre principali vettori:

- parità salariale;
- opportunità di carriera;
- tutela della maternità.

Il risultato che ci si attendeva, quando con il PNRR è stato lanciato il progetto, era quello di ottenere circa 800 certificazioni entro il 2026. Ad oggi il risultato ottenuto supera di misura le aspettative con 2267 certificazioni rilasciate, con 7.928 siti certificati in Italia e 4060 all'estero. Nella UE il nostro Paese si posiziona al 13° posto con 68,2 punti, mostrando il miglioramento più evidente: aumentando di 14,9 punti rispetto al 2010.

Per quanto riguarda le attese future, "In media, una migliore uguaglianza di genere in questi Stati membri [Stati membri con un notevole margine di miglioramento, come l'Italia], dovrebbe comportare un aumento del PIL del 12% circa entro il 2050", potendo generare un sensibile aumento della competitività e della capacità produttiva dell'economia, al quale si aggiungerebbe altresì una riduzione dei prezzi. Tuttavia, tale obiettivo pare ancora piuttosto lontano se si considera che il tasso di occupazione femminile in Italia è inferiore di circa il 18% rispetto a quello maschile, con un divario retributivo del 13%, già a un anno dalla laurea.

La parità non è un bollino ma una strategia di crescita, le aziende che lo hanno compreso la praticano e ne raccoglieranno sempre più i frutti. Sul mercato dei capitali, prima di tutto, visto che gli investitori sono sempre più sensibili al tema dell'inclusione come leva di sostenibilità. Ma anche sul mercato dei talenti, sempre più orientato a scegliere il posto migliore in cui lavorare, quello che garantisce il welfare più illuminato e le migliori opportunità di carriera, meritocratiche. La selezione sarà inevitabile e chi non salirà sulla barca della parità sarà destinato a perdere.

Nel contesto appena delineato, la Certificazione della parità di genere rappresenta quindi un ottimo strumento di promozione della parità di genere e per l'empowerment femminile.

CARLO BATTISTINI

**Presidente Camera di commercio della Romagna
Forlì-Cesena e Rimini**

*Sviluppo vuol dire migliorare la qualità
e il contenuto di ciò che facciamo*

Ringrazio molto per questa opportunità; permettetemi un ringraziamento particolare a Maria Teresa Bonanni, componente del Consiglio della Camera di commercio della Romagna e un saluto particolare a Tiziana Pompei, vicesegretaria generale di Unioncamere italiana.

La Camera della Romagna ha posto al centro della propria attività, la crescita e lo sviluppo; come ha scritto il premio Nobel, Amartya Sen, “Lo sviluppo è libertà”, perciò lo sviluppo che vogliamo raggiungere non è dato solo dall’aumento della produzione, per il solo miglioramento della propria condizione di reddito e di ricchezza, bensì quello ottenuto dall’ampliamento della libertà, anzi, da un’espansione della libertà: libertà dalle malattie, dalle disuguaglianze, dalle tirannie, dal bisogno.

Sappiamo, infatti, che lo sviluppo non è composto da dati quantitativi, o non solo da questi.

Per questo, nella mission della Camera di commercio della Romagna, sviluppo vuol dire migliorare la qualità e il contenuto di ciò che facciamo.

Pertanto, non solo l’aumento della produzione, ma del valore aggiunto e uno degli elementi fondamentali per ottenerlo è la partecipazione equilibrata delle persone allo sviluppo economico delle attività; le disparità di genere non aiutano lo sviluppo.

Il nostro territorio – e anche il nostro Paese – su quest’ultimo punto può e deve migliorare.

Una delle funzioni centrali dell’attività di questa Camera di commercio è l’elaborazione e la presentazione dei dati, che sono il punto di

partenza per avere chiarezza sulle dinamiche economiche e sociali e per supportare l'attività decisionale della Camera e di tutti gli attori del territorio. Vediamo qualche dato.

Nelle nostre province, la percentuale del tasso di attività femminile è migliore rispetto a quella italiana, ma leggermente inferiore a quella dell'Emilia-Romagna. Stessa cosa anche per quanto riguarda il tasso di occupazione femminile.

Nelle nostre due province sono presenti quasi 70mila imprese attive iscritte al Registro imprese e l'imprenditoria femminile incide, in provincia di Forlì-Cesena per il 20,8% e in quella di Rimini per il 22,2%. Per incidenza dell'imprenditoria femminile sul totale delle imprese, quindi, rispetto alle 105 province italiane, Forlì-Cesena si classifica al 95° posto e Rimini al 76° posto.

L'Italia, a sua volta, si trova in una posizione allarmante nelle classifiche internazionali sul gender gap: è al 79° posto su 146 Paesi in termini di divario di genere e scende ancora più in basso per quanto riguarda la parità economica. Questo divario si riflette ancor più nel mondo del lavoro dove, secondo Eurostat, l'Italia registra il più basso tasso di occupazione femminile tra i paesi dell'Unione europea.

Secondo il Global Gender Gap Report, ci vorranno almeno 131 anni per colmare il divario globale di genere; una prospettiva che diventa ancora più drammatica rispetto alla parità economica, proiettata a 169 anni nel futuro.

L'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, all'obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze", evidenzia come le disparità di genere costituiscano uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile e alla crescita economica e sollecita l'impegno a garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

La situazione non è molto rosea e la strada da fare è ancora molto lunga, però possiamo migliorare, anche grazie a iniziative, come questa, di diffusione della cultura della Certificazione della parità di genere

re. Per la Camera della Romagna assumono un valore particolare, sono un ulteriore passo avanti in un percorso intrapreso da tempo e con continuità.

La Camera tiene conto, infatti, in tutte le sue principali azioni, dell'importanza di garantire, ove necessario, misure a favore della parità di genere e ha inserito, tra le linee strategiche della programmazione pluriennale, l'innovazione responsabile, la cui realizzazione avviene con il contributo dell'Azienda speciale Cise.

Nel mondo sono poco più di 3000 le imprese certificate SA8000, di queste, poco più di 1000 sono in Italia e nelle nostre province c'è la percentuale più alta rispetto al totale italiano.

Cise ha anche intrapreso l'iter per l'accreditamento come ente certificatore della parità di genere, a completamento dei servizi offerti nell'ambito dei temi trattati dagli standard sociali e per accompagnare le imprese nel loro percorso di miglioramento.

Un fattore molto importante per uno sviluppo del territorio incentrato sulla qualità – e non solo sulla quantità, come già detto – e per raggiungere il quale ci impegniamo e intendiamo impegnarci sempre più. La Camera di commercio della Romagna, quindi, è sempre aperta a iniziative e ad attività sulla parità di genere.

MAURO GIANNATTASIO
Segretario generale Camera di commercio
Ferrara e Ravenna

*L'uguaglianza di genere è anche il punto nodale
di una economia moderna e prospera*

Sono 7.082 (il 21,5% del totale, 63 unità in meno rispetto al 2022) le imprese femminili in provincia di Ravenna (quota più elevata della media regionale 21,4% e di poco inferiore a quella nazionale 22,7%): imprese dinamiche che sanno reagire e definire strategie in contesti mutevoli e in una fase difficile dell'economia. La donna imprenditrice ferrarese si caratterizza per un'età media di 53 anni e la sua attività riesce a essere più longeva di quella degli imprenditori: crea meno imprese, ma le tiene in vita più a lungo. Sente più degli uomini la complessità di gestire i tempi di lavoro, della famiglia e si appoggia prevalentemente alla rete familiare e amicale.

Dati che tratteggiano un universo femminile che lotta con tutte le sue forze contro la crisi e che dimostra di saper resistere con orgoglio. Giovani donne, in particolare, che immaginano la loro vita in modo assai diverso, e certamente più libero, rispetto alle donne di cinquant'anni addietro.

Imprese, tutte al femminile, che emergono in settori innovativi e che sono all'avanguardia per sostenibilità e qualità del lavoro. Donne protagoniste nei vari ambiti dell'arte e della cultura, grazie al talento e alla creatività.

Hanno molteplici risorse, le imprenditrici: dispongono di saperi e linguaggi nuovi, di strumenti di comunicazione e di espressione di straordinaria efficacia.

Investono la loro originalità e, con piena ragione, chiedono spazio. Uno spazio che non sempre, come sappiamo, viene loro riconosciuto. Anche questo è un impegno che la società, nel suo insieme, deve assumere.

Attenzione, però: non esiste un modo di fare impresa al maschile o al

femminile: un'impresa deve stare sul mercato, e le leggi di mercato non fanno distinzioni di genere. Ma per competere è necessario che le condizioni siano le stesse per chiunque vi opera: stesso mercato, stesse regole, vale anche in questo caso.

L'uguaglianza di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma è anche il punto nodale di una economia moderna e prospera che si ponga come obiettivo una crescita inclusiva, in cui le donne e gli uomini siano in grado di dare il proprio pieno contributo in casa, sul lavoro e nella vita pubblica.

Ma scoprire, ancora oggi, che una mamma italiana su cinque, a due anni dalla nascita del figlio, decide di lasciare il lavoro è una sconfitta per tutta la società, alle prese, peraltro, con un grave declino demografico.

Non è compatibile con la nostra civiltà che, a parità di mansioni e di impiego, esistano ancora differenze di retribuzione a sfavore delle donne. Così come non dobbiamo più consentire che nei colloqui di lavoro si chieda alla donna e soltanto a essa: "Sei sposata? Hai figli? Hai intenzione di averne?", collegando – come sappiamo – alla risposta positiva un handicap per l'occupazione.

Ciascuno di noi, dunque, ha il dovere di individuare e rimuovere impedimenti, ostacoli e pregiudizi che, ancora oggi, frenano la parità di genere e, dunque, la crescita dal punto di vista economico, culturale, sociale e da quello – non meno importante – della qualità della vita. Sono temi, questi, che chiamano alla comune responsabilità di un'intera comunità perché disparità economiche, discriminazioni e violenze sono tutte figlie della stessa radice, di una mentalità dura a scomparire che si annida anche nei luoghi più impensabili e tra le persone più insospettabili e che non conosce confini geografici, di censo, di livello di istruzione. Non è vera libertà piena quando una conquista è pagata con l'esclusione di altri.

La crescita della parità di genere in tutti gli ambiti della vita politica, istituzionale, economica e sociale, il mettersi in proprio di tante donne non rappresentano solo una chiave per l'affermazione personale e professionale, ma, ancor di più, sono fattori fondamentali di crescita e di benessere diffuso del territorio.

Le tante storie raccolte in questi anni danno la misura dei successi ma anche delle difficoltà affrontate, restituendo l'immagine di un esercito combattivo, pieno di risorse e di genialità. È proprio comprendendo il valore e le potenzialità delle donne d'impresa che da più di 20 anni la Camera di commercio, attraverso il Comitato per l'imprenditoria femminile, investe su una cultura imprenditoriale che fa della partecipazione femminile un irrinunciabile punto di riferimento.

Tanti i progetti già in cantiere: dalla facilitazione all'accesso al credito alla formazione personalizzata, dall'informazione sulle opportunità di investimento alla concessione di contributi a fondo perduto per la nascita e lo sviluppo di nuove imprese ed il consolidamento di quelle esistenti.

Ricominciamo dalle donne, diamo loro la fiducia che meritano, affinché si misurino senza paura con le sfide dell'economia globale, con il rischio d'impresa, e mettano a frutto le loro abilità di "fare rete". Dobbiamo dare alle donne strumenti per crescere: è la sfida della competizione globale, e dobbiamo vincerla. Insieme possiamo farlo.

ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO

Province di Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini

Parità di genere. Riflessioni a voce alta

Come Consulenti del lavoro siamo onorati di affrontare il tema della parità di genere, forse anche un senso di gratitudine pervade le nostre menti troppo spesso rivolte al mero calcolo, allo sgravio, all'esonero, ecc. Come se una volta tanto fosse la qualità e non la quantità il senso del discorso e per noi non è sempre così scontato. Affrontiamo quotidianamente le problematiche di un mondo che richiede "prestazioni", "valutazioni", "economie" e soprattutto a volte, sterili relazioni industriali.

Questo tema, a nostro modo di vedere, scardina retaggi culturali che hanno avuto una logica forse anche condivisibile in un mondo passato, mondo che però non esiste più o meglio non esisterà più. Ancora oggi permangono fortemente le dinamiche citate ma aperto il varco, la forza dell'acqua troverà la sua via e non sarà più quella di prima.

Forte sarà il grido di nuove generazioni che chiederanno di mettere al centro il primato della persona, avere pari opportunità, inclusività, superare logiche conflittuali tra le parti sociali, nel contesto di un mondo in profonda trasformazione. Nuovi modelli di organizzazione del lavoro saranno una "rivoluzione", forse la differenza con il passato è che non ci sarà una sola rivoluzione, ma anche altri eventi come ad esempio lo sviluppo dell'intelligenza artificiale, saranno fenomeni dirompenti nelle nostre future vite e dei nostri giovani.

I termini più usati nella Costituzione, dopo la parola "legge", sono "lavoro" e "lavoratori", quindi al centro di tutto c'è proprio il lavoro che si rappresenta sempre di più come un qualcosa di mobile, un cammino, un processo sociale dinamico, mai statico.

La mentalità del lavoro di domani imporrà alle aziende il compito di

rispondere non tanto al “cosa” o al “come” ma al “perché” vivere il lavoro. Il lavoro svolto dalle proprie maestranze con una consapevolezza diversa, molto più portata alla volontà di fare una determinata azione e non di subirla. Un profondo richiamo alla persona sarà la sfida di domani.

Lo stesso PNRR con le sue missioni pone un forte accento al recupero dell’umanesimo, non però quello rivolto all’individualismo ma quello che si definisce all’interno di una comunità, alle esigenze collettive.

Occorre quindi iniziare a sostenere un cambiamento di mentalità nei luoghi di lavoro, costruire nuovi modelli organizzativi e relazionali per avere ricadute positive nella più ampia società civile.

Ed è il luogo di lavoro il fulcro di tutto, le famiglie, purtroppo sempre meno famiglie, sono modelli organizzativi in forte affanno e forse sarebbe opportuna anche una profonda rivalutazione di alcune sedimentate usanze che in passato ma ancora oggi poco hanno a che fare con la parità di genere, anzi.

Queste riflessioni servono a verificare, valutare e predisporre i luoghi dove le persone crescono, si formano e vivono al di fuori dell’ambito familiare. Occorre creare ambienti di lavoro ospitali, aperti, inclusivi, sicuri, sani dove le persone abbiano il peso che meritano anche in base al genere, alle diversità, alle esigenze. Le buone prassi oggi devono essere perseguite per creare anche nuovi stimoli. Assecondare i bisogni altrui deve essere una voce di bilancio che anche se inserita nella modalità di costo, deve nella sostanza generare profitto, crescita.

Ed è oltremodo indispensabile rivolgere lo sguardo a chi fino ad ora ha sempre avuto una scarsa considerazione come le donne, i diversamente abili e i giovani e a tutti coloro che in qualsiasi contesto lavorativo si siano sentiti minoranza o minorati.

Costruire una società migliore significa riuscire ad accogliere le diversità che non sono altro che bisogni inascoltati.

La Certificazione della parità di genere rappresenta un importante

strumento per promuovere l'uguaglianza all'interno dei luoghi di lavoro. Tale certificazione attesta l'impegno delle aziende nel garantire parità di trattamento e opportunità, indipendentemente dal genere, e favorisce la creazione di ambienti di lavoro più equi e inclusivi.

Dal punto di vista normativo, la Certificazione della parità di genere è un passo significativo verso il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice delle pari opportunità, che promuove l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere. Questo strumento non solo rafforza il quadro legislativo, ma incoraggia anche le imprese a intraprendere azioni concrete per ridurre il divario di genere.

Per le aziende, ottenere la Certificazione della parità di genere comporta numerosi vantaggi. Innanzitutto, essa contribuisce a migliorare l'immagine e la reputazione aziendale, dimostrando un impegno concreto verso l'inclusività e verso un concetto più alto di "cura della Casa Comune" che a nostro modo di vedere va oltre alla responsabilità sociale. Inoltre, può rappresentare un elemento distintivo nel mercato del lavoro, attrarre talenti e migliorare il clima aziendale e la produttività.

Come consulenti del lavoro, il nostro ruolo è cruciale nel supportare le aziende nel percorso verso la certificazione. Possiamo offrire consulenza su come implementare politiche di parità di genere, monitorare i progressi e garantire la conformità alle normative vigenti. Il nostro contributo è fondamentale per aiutare le aziende a sviluppare e mantenere ambienti di lavoro inclusivi e paritari.

La parità di genere è un valore primario dell'UE, un diritto fondamentale, una componente essenziale della crescita economica e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. In quest'ottica, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto progressi nel campo della parità di genere.

I consulenti del lavoro e gli altri attori professionisti possono giocare un ruolo determinante nel reperimento delle informazioni e dei dati necessari per lo sviluppo del sistema di gestione per la parità di genere, definire strategie e obiettivi per la promozione di questa certificazione.

Potrà sembrare uno scenario utopistico, ma dobbiamo credere in queste visioni poiché il cammino di civiltà, per tutti i popoli, si è potuto compiere ogni volta che un ideale di giustizia ha acceso le passioni di persone e di gruppi, orientando poi i comportamenti futuri.

Presidenti:

Ordine Consulenti del Lavoro di Forlì-Cesena

Maria Teresa Bonanni

Ordine Consulenti del Lavoro di Ravenna

Tiziana Nanni

Ordine Consulenti del Lavoro di Rimini

Alessandro Corbelli

CINZIA BRUNAZZO

**Fondazione dottori commercialisti ed esperti
contabili della provincia di Rimini**

Obiettivo primario la sostenibilità

L'Ordine dei Dottori Commercialisti di Rimini tramite la Fondazione dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili di Rimini si occupa, oltre alla promozione della figura del Dottore Commercialista, anche di attività di carattere culturale e sociale a sostegno di situazioni di disagio nella comunità locale. Per questo è già attiva in ambito Parità di genere, tramite un Protocollo con la Casa delle Donne del Comune di Rimini e partecipa alla rete pari opportunità della Provincia di Rimini e ha accolto con favore l'invito del Coordinamento Donne ACLI Rimini a partecipare e supportare il progetto "Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende".

Per "parità di genere" si intende l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo; ad oggi la disuguaglianza di genere vede protagoniste le donne.

I dati dimostrano che la parità di genere è un valore aggiunto per le aziende che l'hanno raggiunta e per la società tutta, infatti il miglioramento in termini di uguaglianza di genere produce numerosi impatti positivi sulle persone e sulla società nel suo complesso. Un'Unione europea (UE) che sappia garantire una maggiore parità di genere fruirebbe di impatti sul prodotto interno lordo (PIL) forti e positivi e crescenti nel tempo, di un più elevato livello di occupazione e di produttività e potrebbe rispondere alle sfide legate all'invecchiamento della popolazione.

Uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) sui "vantaggi economici dell'uguaglianza di genere" fornisce nuovi solidi riscontri obiettivi dai quali emergono gli impatti positivi della riduzione delle disparità di genere a livello di istruzione nelle discipli-

ne STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), partecipazione attiva al mercato del lavoro e retribuzione.

Per rimanere in Italia, un rapporto redatto da FONDIRIGENTI, in merito allo studio del coinvolgimento delle donne nelle attività di formazione dirigenziale nel panorama italiano e all'impatto di queste attività sulle performance delle imprese, dimostra che le imprese che coinvolgono di più le donne nelle attività di formazione ottengono anche un bonus in termini di produttività.

Grossi passi sono stati fatti, se pensiamo che il diritto di voto è stato raggiunto solo nel 1946; solo nel 1963 vengono approvate le norme che vietano il licenziamento in caso di matrimonio.

Ma veniamo ad oggi; le donne sono in maggioranza quelle che studiano di più; però, se andiamo a esaminare i dati, vediamo che più del 77% delle donne sceglie le materie umanistiche mentre sono poche le donne iscritte alle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), nonostante ci siano più donne laureate che uomini.

Con l'ingresso nel mondo del lavoro le disuguaglianze di genere, anziché diminuire, si consolidano. Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 53,1 per cento in Italia, di molto inferiore rispetto al 67,4 per cento della media europea.

Per non parlare della leadership: la situazione di fatto è che le donne non sono al potere.

Da un'indagine dell'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane a cura di CONSOB, Ministero delle Pari Opportunità, e Banca d'Italia dell'8 marzo 2021, nella quale sono state prese in considerazione le annualità dal 2011 al 2019 e la crescita della presenza femminile nelle società quotate, grazie all'effetto delle misure introdotte con la legge Golfo-Mosca, tale crescita è risultata esponenziale tant'è che si è passati da un 7% nel 2011 a un 37% nel 2019, nello stesso tempo nelle società di capitali private la presenza femminile negli organi amministrativi è rimasta stabile tra il 22/25%.

È ampiamente dimostrato quindi che se si vuole fare un salto in avanti occorre partire con un obbligo di legge.

Non a caso nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità adottato nel 2015 dall'ONU, tra i 17 obiettivi, il Goal 5 intende eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per le donne di tutte le età.

Questo obiettivo è volto anche ad assicurare la piena ed effettiva partecipazione femminile e le pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Ma venendo al nostro legislatore, il PNRR Piano nazionale di ripresa e resilienza si inserisce in un percorso di riforma e investimento sulle politiche per promuovere la natalità avviato col Family Act. Sono previste nel PNRR misure di potenziamento del welfare, anche per permettere una più equa distribuzione degli impegni, non solo economici, legati alla genitorialità e all'interno della Missione 5 è prevista l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che intende accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne, e rafforzare la trasparenza salariale.

Tutte strategie per sortire effetti indiretti sull'occupazione tramite l'alleggerimento del carico di cura non retribuita gravante sulla componente femminile della popolazione.

La Certificazione della parità di genere si colloca nel più ampio discorso della sostenibilità; cioè quel processo che garantisce lo sviluppo delle generazioni attuali senza compromettere la possibilità alle generazioni future di soddisfare i propri bisogni, in altre parole "cambiare il mondo senza cambiarlo".

Persino la nostra Costituzione all'art. 9 promuove la tutela dell'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi anche nell'interesse delle future generazioni.

Tutti ne parlano ma ancora molti sono restii ad affrontare l'argomento.

Siamo di fronte a un rilevante cambiamento ed è importante che gli imprenditori, anche quelli piccoli, anziché subirlo passivamente si impegnino a governarlo, evitando così contraccolpi negativi per la loro attività d'impresa.

La sostenibilità da conseguire mediando fra le “3 P”: Planet, People e Prosperity (Profit nelle aziende). In altre parole: ESG.

- Environment – impegno dell’azienda nei confronti dell’ambiente di esaminare il processo di prodotto;
- Social – impegno dell’azienda nei confronti sia dei lavoratori sia della comunità nella quale opera, quindi per quanto riguarda i lavoratori, se in azienda c’è un programma per equità di genere, conciliazione vita-famiglia, welfare, e se l’azienda è certificata per la parità di genere; come si comportano su queste tematiche i fornitori e le iniziative filantropiche che vengono attuate dall’azienda;
- Governance – continuità di business, piano di organizzazione e dei processi vitali dell’azienda, gestione dei rischi, rispetto della legalità, modello organizzativo 231/01, whistleblowing, adeguati assetti ecc.

Quindi tanti interventi che possono essere guidati con professionalità specifiche da parte dei professionisti anche per arrivare a presentare, in presenza di uno specifico obbligo normativo, ovvero volontariamente anche per rispondere a esigenze di filiera o di marketing, un Bilancio di sostenibilità e, in seguito, per mantenerlo e controllarlo.

In questa sede non mi dilungo negli aspetti tecnici della Certificazione di genere, trovate sul sito del CNDCEC un documento tecnico che li esamina; ma vorrei sottolineare l’importanza del ruolo di noi professionisti in questo contesto.

In Italia abbiamo circa 4 milioni di imprese di cui circa il 90% ha fino a 10 dipendenti, quindi parliamo di microimprese che si fidano di noi professionisti; per questo motivo i professionisti sono la chiave per il cambiamento e per un futuro migliore per i nostri figli sotto tutti i punti di vista.

La parola alle aziende

Emanuela Bacchilega
Consigliera Delegata alla Sostenibilità

LA BCC ravennate forlivese e imolese

LA BCC ravennate forlivese e imolese ha ottenuto la Certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI/PDR 125:2022 a fine dicembre 2022, fra le prime banche in Italia, prima Bcc del Gruppo Bcc Iccrea e del movimento di credito cooperativo.

La Banca ha deciso di intraprendere questo percorso per “certificare l’impegno” passato, presente e futuro della Banca nella valorizzazione

Dalla «Carta dei Valori» alla certificazione UNI/PDR 125:2022

LA BCC ravennate forlivese e imolese ha ottenuto la certificazione a fine dicembre 2022, fra le prime banche in Italia, prima BCC del GRUPPO BCC ICCREA e del movimento di credito cooperativo

Perché la banca ha deciso di intraprendere questo percorso?

- «certificare l’impegno» passato, presente e futuro della Banca nella valorizzazione delle risorse umane
- «misurare» quanto fatto fino ad oggi per favorire l’empowerment femminile e tracciare un percorso per il miglioramento

bcc RAVENNATE FORLIVISE E IMOLESE
GRUPPO BCC ICCREA

Il Gruppo BCC Ravennate Forlivese e Imolese aderisce al movimento per la Parità di Genere, un movimento che promuove la parità di genere e la valorizzazione delle risorse umane.

ne delle risorse umane, dando concretezza ai principi della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, e per “misurare” quanto fatto fino ad oggi per favorire l’empowerment femminile, nonché tracciare un percorso per il miglioramento.

Siamo molto orgogliosi del traguardo e delle tempistiche con cui è stato raggiunto per la nostra realtà, che conta 70 filiali distribuite nelle province di Ravenna, Forlì-Cesena e nel circondario imolese e 664 collaboratori, di cui 49% uomini e 51% donne (dati al 31 dicembre 2023). L’idea di avviare l’iter per la certificazione nasce nella primavera del 2022 a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, che

La Rassegna Stampa



BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE
GRUPPO BCC CERNA



3

negli anni ha visto un progressivo incremento della partecipazione femminile, fino alla composizione attuale con la presenza di quattro donne in Consiglio di Amministrazione su tredici membri. A dicembre dello stesso anno è stata ottenuta con successo la certificazione, a dimostrazione della presenza di un sistema di gestione della parità di genere già ben strutturato.

La Banca adotta, infatti, una politica di Diversità, Equità e Inclusione, che costituisce il quadro dei principi attraverso cui è promossa la parità di genere, sono tutelate le diversità e l'inclusione. Il Comitato Guida

LA BCC in numeri....



70 filiali nelle
Province di
Ravenna,
Forlì-Cesena e
nel
circondario
imolese
collaboratori



10,2 mlrd €
Prodotto
bancario lordo
533 mln €
Patrimonio di
vigilanza



37.400 Soci
157.000 Clienti



664 collaboratori



49% uomini - 51% donne
68 collaboratori part-time
di cui il 98,5% donne

BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE
GRUPPO BCC CERNA

4

La politica di parità di genere



Politica di parità di genere

Riferimenti normativi interni

- Carta dei Valori del Credito cooperativo
- Carta degli Impegni in materia di Diritti Umani
- Adozione Politica di Diversità e Inclusione
- Adozione Politica di Sostenibilità
- Adozione Codice Etico di Gruppo

L'insieme delle previsioni contenute in tali riferimenti normativi definisce il **quadro di principi e disposizioni di carattere generale nonché i principi di riferimento attraverso cui la Banca promuove la parità di genere** e tutela la diversità ed inclusione, in un contesto lavorativo orientato a favorire la concreta realizzazione nei processi aziendali anche attraverso attività di monitoraggio con l'ausilio di specifici indicatori.

 **BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE**
GRUPPO BCC ICCREA

5

per la Parità di Genere, internamente costituito, assicura il rispetto della politica, definisce gli obiettivi strategici e monitora costantemente il raggiungimento degli obiettivi e delle azioni di miglioramento, anche in un contesto più ampio dedicato alle politiche di sostenibilità e integrazione dei fattori ESG nelle strategie aziendali.

La certificazione è un percorso che implica un miglioramento continuo e ha rappresentato per la Banca l'opportunità di fare un focus specifico sulle aree di miglioramento individuate: l'opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda e l'equità remunerativa per genere.

Il Comitato Guida



Comitato Guida per la Parità di Genere

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la Costituzione del Comitato Interno ESG con attribuzione delle funzioni del Comitato Guida

- Il Comitato Guida presidia l'efficace adozione e la continua ed adeguata applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate), nell'ambito del quadro sopra definito.
- Il Comitato Guida approva il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica di parità di genere **obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.**

 **BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE**
GRUPPO BCC ICCREA

6

Il report di audit e le aree di miglioramento



La certificazione è un processo che implica un miglioramento continuo ed una intensa attività di monitoraggio dei KPI.

Nel percorso di certificazione per la nostra BCC sono emerse due aree di miglioramento, rispetto alle quali la Banca ha definito all'interno del Piano Strategico specifici piani di azione.

- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere

 **BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE**
GRUPPO BCC ICCREA

7

Dopo un intenso percorso organizzativo, la Banca ha presentato un corposo progetto di potenziamento del personale aziendale femminile, puntando sulla formazione per aumentare la consapevolezza del proprio valore all'interno del mondo aziendale. Il Percorso di Check Up Organizzativo e Analisi Sviluppo del Potenziale Produttivo del Personale Aziendale Femminile è stato rivolto, in una prima fase, a trentacinque donne che ricoprono ruoli di responsabilità in azienda; successivamente, un approfondimento del percorso è stato proposto a un gruppo ristretto di dieci donne.

Il «valore» della certificazione



- Realizzazione di iniziative per lo sviluppo delle aree di miglioramento

- 
 Percorso di **Check Up Organizzativo e Analisi Sviluppo del Potenziale Produttivo del Personale Aziendale Femminile** rivolto a tutte le 35 donne che ricoprono ruoli di responsabilità in azienda (effettuato nel secondo semestre 2023); approfondimento del percorso di empowerment per 10 di queste figure (da effettuarsi nel primo semestre 2024)
- 
 Progetto «**BCC Open!**» un progetto di **Diversity, Equity ed Inclusion** finalizzato alla costituzione di ERG **Employee Resource Group** (o **Business Resource Group BRG**) organismi volontari guidati dai dipendenti, e sostenuti dall'organizzazione, che si impegnano nella promozione di temi DE&I. Sono costituiti tre ERG sui seguenti temi: leadership femminile; famiglie al lavoro; generazioni. (progetto avviato nel secondo semestre 2023, coinvolge oltre 130 collaboratori)

 **BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE**
GRUPPO BCC ICCREA

8

Il «valore» della certificazione

- **Realizzazione di iniziative per lo sviluppo delle aree di miglioramento**

- **Progetto genitorialità**, percorso di self-coaching digitale dedicato a genitori con figli tra 0 e i 18 anni, che ha lo scopo di valorizzare la genitorialità e le competenze ad essa associate migliorando la sinergia tra vita e lavoro, favorendo la diversità delle persone e valorizzando il concetto di cura. (percorso annuale nel 2023 ha coinvolto 50 collaboratori)
- **Ammissione all'Avviso Pubblico #Riparto**, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, per la realizzazione di attività di welfare aziendale per agevolare il rientro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance (graduatoria approvata a dicembre 2023, nel corso del 2024 saranno implementate le progettualità ammesse a finanziamento)

 **BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE**
GRUPPO BCC ICOREA

9

Parallelamente è stato avviato il Progetto «BCC Open!» un progetto di Diversity, Equity ed Inclusion (DE&I) finalizzato alla costituzione di ERG Employee Resource Group (o Business Resource Group BRG) organismi volontari guidati dai dipendenti, e sostenuti dall'organizzazione, che si impegnano nella promozione di temi DE&I. Sono costituiti tre ERG sui seguenti temi: leadership femminile; famiglie al lavoro; generazioni. In particolare, il gruppo “Leadership femminile” ha avviato il progetto “Accademia dell’Autostima”, avendo individuato l’autostima (o la mancanza di essa) come uno dei fattori centrali che ostacola la progressione di carriera delle donne.

I «fattori di successo» del nostro percorso di certificazione

- **forte spinta motivazionale e valoriale** del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale
- **formazione** e coinvolgimento del personale per **favorire la consapevolezza** del percorso intrapreso dall'azienda; opportunità per apprezzare quanto la diversità, equità ed inclusione costituiscano una ricchezza da coltivare all'interno del contesto aziendale
- **condivisione** del percorso con i **Comitati locali**, la **base sociale** ed il coinvolgimento delle **realità del territorio** con il «Progetto Energia Donna»

 **BCC RAVENNATE FORLIVESE E IMOLESE**
GRUPPO BCC ICOREA

10

La Banca, inoltre, ha proposto ai collaboratori il Progetto Genitorialità e Cura, un percorso di self-coaching digitale dedicato a genitori, con figli tra 0 e i 18 anni, e ai caregiver, che ha lo scopo di valorizzare la genitorialità e il caregiving, e le competenze soft e trasversali a essi associati, migliorando la sinergia tra vita e lavoro.

Continuo è il sostegno al work-life balance attraverso gli strumenti della flessibilità oraria, del part-time a tempo determinato su richiesta dei collaboratori, e del lavoro agile. La Banca, inoltre, a fine 2023 è stata ammessa al finanziamento previsto dall'Avviso Pubblico #Riparto, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, per la realizzazione di attività di welfare aziendale per agevolare il rientro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance.

I fattori di successo del percorso di Certificazione per la parità di genere avviato dalla Banca si possono riassumere sinteticamente in tre punti:

- una forte spinta motivazionale e valoriale del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale;
- un attivo coinvolgimento del personale per favorire la consapevolezza del percorso intrapreso dall'azienda ed evidenziare l'opportunità di apprezzare quanto diversità, equità e inclusione costituiscano una ricchezza da coltivare all'interno del contesto aziendale;
- la condivisione del percorso con i Comitati locali, la base sociale e l'interessamento delle realtà del territorio, che si occupano di queste tematiche, con il "Progetto Energia Donna".

La Certificazione per la parità di genere non è solo per le donne. Crediamo fermamente nei valori dell'equità e della diversità e che il percorso di certificazione possa costituire un trampolino per tutte le aziende che vogliono abbracciare la diversità e crescere insieme in un ambiente lavorativo inclusivo, solidale e sereno.

La BCC ravennate forlivese e imolese Gruppo BCC Iccrea • Faenza (Ravenna)
• <https://www.labcc.it/>

Stefania Argnani

Responsabile Gestione qualità e Parità di genere

La cooperativa sociale CAD

La cooperativa che rappresento si chiama CAD e in questo intervento vorrei dare una testimonianza sul percorso fatto per ottenere la Certificazione della parità di genere.

Siamo una cooperativa sociale di tipo A, che eroga servizi di cura e assistenza alla persona dal 1976. Operiamo nei territori di Forlì, Cesena, Rimini e nella regione Marche.

Lavorare per favorire l'inclusione sociale fa parte del nostro dna ed è per noi una prerogativa fondamentale.

CAD fin dal 2006 ha implementato un sistema di gestione per rispettare i requisiti della responsabilità sociale ottenendo il Marchio di Impresa Etica, dall'ente di certificazione CISE.

Tale marchio è riservato alle organizzazioni che vogliono rendere manifesto il proprio impegno verso lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale, in modo non autoreferenziale e trasparente, attraverso una gestione d'impresa coerente, che trasmetta valori e generi fiducia.

In quest'ottica, la politica di CAD da sempre è orientata anche a non ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa, alle responsabilità familiari e assistenziali, o qualsiasi altro elemento considerato discriminatorio.

A dimostrazione del nostro impegno costante per sostenere tali principi, CAD ha deciso di adottare politiche e procedure per intraprendere il percorso di integrazione del proprio Sistema Organizzativo Gestionale in base alle linee guida della norma UNI/PdR 125:2022.

Il fatto di essere una cooperativa a prevalenza occupazionale femmi-

nile, pensavamo fosse già un requisito di grande valore per avere questa certificazione, in realtà nell'analisi degli ambiti di applicazione di questa norma ci siamo resi conto che questo aspetto altro non era che un punto di partenza, per essere portatori di una cultura aziendale piena e condivisa.

Fin dai primi mesi del 2022, per contribuire ad abbattere stereotipi di genere, talvolta anche inconsapevoli, e puntare a una vera parità, siamo partite approfondendo tematiche sull'utilizzo di un linguaggio corretto e rispettoso delle diversità di genere e non solo. Abbiamo così iniziato a essere più attente e attenti e talvolta a modificare le nostre modalità comunicative sia nel linguaggio comune sia nelle forme scritte.

La società di consulenza che abbiamo individuato per seguirci è stata Libra di Ravenna, mentre l'ente di certificazione scelto è stato il RINA che già segue la Cooperativa per la certificazione della Qualità (ISO 9001:2015).

I principali componenti del gruppo di lavoro, che costituiscono il Comitato Guida sono:

- Renata Mantovani (presidente e direttore generale)
- Giuseppina Lizza (responsabile Area lavoro)
- Eugenio Biguzzi (addetto Ricerca e selezione del personale)
- Stefania Argnani (responsabile Gestione qualità e Parità di genere)
- Matteo Traballoni (referente Ufficio comunicazione)

Le attività iniziali del Comitato Guida sono state:

- la gestione e il monitoraggio della diffusione delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere
- supportare l'Alta Direzione nella definizione della politica di parità di genere e verificarne l'efficace applicazione
- redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla norma, punti di forza e di debolezza e poi individuare gli obiettivi di miglioramento semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnarne le responsabilità di attuazione
- supportare l'Alta Direzione nel processo di revisione periodica del piano strategico e del piano di miglioramento, con frequenza almeno annuale.

CAD ha istituito inoltre un budget annuale per sostenere le spese previste per l'ottenimento e il mantenimento di questa certificazione.

Le prime attività di informazione ai nostri principali interlocutori relativamente al percorso della certificazione sono state le seguenti:

- divulgazione di un'informativa ai soci e ai dipendenti, agli utenti e ai loro familiari e ai principali clienti sul percorso che stavamo intraprendendo;

- divulgazione a tutto il personale di un'ulteriore brochure che illustra le tematiche sulla parità di genere ed esposizione in tutte le nostre principali sedi del Manifesto delle parole non ostili.

Per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, CAD è stata sottoposta a 2 audit da parte dell'ente di certificazione RINA.

Il primo stage è stato effettuato nelle date del 21 e 22 giugno 2023.

Durante il primo stage è stata verificata a campione l'applicazione di tutti i requisiti.

Il secondo stage è stato effettuato nelle date dell'11-12-13 luglio 2023.

In quest'occasione CAD ha ulteriormente strutturato la propria documentazione di sistema, per rispondere alle osservazioni del primo stage.

In data 2 agosto 2023 abbiamo ottenuto la Certificazione della parità di genere.

Il punteggio ottenuto dalla nostra cooperativa nella valutazione dei KPI è stato di 74,50 punti con un grado di soddisfacimento degli indicatori pari al 74,50% (più che sufficiente per ottenere la certificazione => 60%).

Come molti sanno, il possesso di questa certificazione prevede inoltre un'agevolazione a cura dell'Inps pari all'1% dell'imponibile contributivo fino a un massimo di euro 50mila.

Per noi è stato possibile fare la domanda di ammissione all'esonero per i datori di lavoro privati che siano in possesso della Certificazione di parità di genere anno 2023 (art. 5, legge n. 162/2021) in febbraio di quest'anno, cioè 2024.

È con grande piacere che vogliamo comunicare inoltre che CAD è stata fra le prime otto imprese associate a Legacoop Romagna a conseguire la Certificazione di genere. Per questo ha ricevuto un riconoscimento dal presidente Paolo Lucchi, insieme alle altre imprese nella

giornata dell'8 marzo di quest'anno presso la sede dell'associazione a Ravenna (CAD, Il Cerchio, Formula Servizi, Agrisfera, Ravenna Teatro, Deco Industrie, Federcoop Romagna e Kineo Energy e Facility gruppo Copura).

Sono circa 2.300 le lavoratrici e i lavoratori che fanno riferimento a queste otto realtà pioniere, che insieme sviluppano un valore della produzione di quasi 400 milioni di euro.

Dall'inizio di quest'anno inoltre abbiamo organizzato e partecipato a una serie di eventi e iniziative formative:

- “Se riconosci la violenza puoi combatterla”, incontro per tutto lo staff organizzativo di CAD. L'evento formativo è stato condotto da docenti che fanno parte di WeWorld, un'organizzazione non governativa italiana indipendente che lavora in 27 Paesi, tra cui l'Italia, che promuove e garantisce, attraverso progetti di cooperazione allo sviluppo e aiuto umanitario, i diritti di donne, bambini, bambine e comunità locali;
- la responsabile Area lavoro e la referente UNI Pdr hanno partecipato a un corso di 16 ore, ottenendo l'attestato per “Auditor Interni per il Sistema di Gestione Parità di Genere – UNI/PdR 125:2022”;
- corso sull'approfondimento delle tematiche della parità di genere e rating di sostenibilità EcoVadis a cui ha partecipato il nostro addetto alla Selezione e ricerca del personale;
- a Firenze, abbiamo partecipato all'iniziativa organizzata da Legacoopsociali dal titolo “Lavoro che include, lavoro che cura”;
- presso la Sala Randi del Comune di Forlì, CAD in collaborazione con il Centro Donna di Forlì ha organizzato l'evento “Fermiamo il silenzio. La nostra voce contro la violenza di genere”. Tale evento rivolto in primis alle nostre operatrici e operatori come momento informativo e formativo è stato aperto anche a tutta la cittadinanza;
- la nostra vicepresidente Raffaella Piva è all'interno di un gruppo di lavoro istituito dall'Ufficio cultura, eventi, turismo del Comune di San Giovanni in Marignano che si occupa di progetti locali per l'inclusione, i diritti e le pari opportunità (Consulta comunale per l'inclusione);
- un'altra attività molto significativa, richiesta dai requisiti della certificazione che stiamo portando avanti è l'indagine rivolta ai/alle dipendenti attraverso la distribuzione di un questionario per valutare

la percezione del rischio in relazione alle tematiche della UNI/PdR. È in corso la raccolta, l'elaborazione dei dati e il successivo aggiornamento del DVR (Documento valutazione rischi) aziendale. Tale percorso ha visto inoltre l'implementazione di una modalità interna per la segnalazione di episodi di aggressività e l'attivazione di un numero verde al quale possono rivolgersi le nostre colleghe nel caso in cui si trovino in situazioni critiche e di disagio.

Fra i nostri impegni vi è sicuramente anche il voler proseguire e valorizzare un percorso che favorisca la conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro (*work-life balance*), con la promozione di politiche di welfare per la gestione della genitorialità e a sostegno del lavoro silenzioso di cura della famiglia.

Per questo CAD è costantemente impegnata nella valutazione, compatibilmente con l'organizzazione dei servizi e delle strutture operative, per valutare le richieste del nostro personale rispetto alla flessibilità di orario per esigenze personali e/o di cura della famiglia, part-time su richiesta, modulazione turni di lavoro, smart working.

Ci impegniamo quotidianamente affinché la nostra cooperativa sia un'azienda inclusiva che accolga e valorizzi le diversità e favorisca una corretta integrazione delle differenze all'interno dei team di lavoro, incoraggiando i singoli a essere se stessi e la squadra a riconoscere nella diversità una ricchezza e non una limitazione.

Vogliamo augurarci che il percorso di sensibilizzazione a queste tematiche possa essere capillare e considerato in tutti gli aspetti della società civile, nelle istituzioni, nel mondo della scuola, nel mondo del lavoro e negli ambiti personali.

Anche l'incontro di oggi testimonia con forza, che l'uguaglianza di genere è un tema chiave per il futuro.

L'uguaglianza di genere è un imperativo morale, sociale ed economico che influenza positivamente tutti gli aspetti della società e del mondo. Investire nell'uguaglianza di genere è investire in un futuro sostenibile e inclusivo.

CAD vuole fare la sua parte!

Sul nostro portale aziendale, per tutto il personale in forza e per quello di nuova assunzione sono a disposizione video animati e materiali

facilmente consultabili di approfondimento sulle seguenti tematiche:

- sesso e genere: perché è importante capire la differenza e quali effetti hanno;
- i pregiudizi inconsci dentro e fuori il contesto aziendale: cosa sono, quali effetti hanno, come prenderne coscienza e come superarli;
- linguaggio sessista, abusi verbali: la violenza nelle parole;
- la violenza intrafamigliare assistita: cosa è, come riconoscerla, quali sono le conseguenze nel breve e nel lungo periodo;
- il Gender pay gap: che cos'è, alcuni dati, quali sono i suoi effetti.

Sabrina Mesisca

Packaging&Sustainability Manager

GALVANINA spa

Galvanina è un'azienda leader nella produzione di acqua minerale e bevande non alcoliche, sia biologiche sia convenzionali. Il nostro assortimento comprende acque minerali aromatizzate, bibite, tè freddi, mixer, mocktails e bevande a basso contenuto calorico. Da oltre trent'anni, operiamo sia con il nostro marchio sia per Private Label, raggiungendo i principali mercati mondiali con una presenza consolidata in oltre 50 Paesi.

I nostri stabilimenti si trovano a Rimini e Apecchio (PU), dove gestiamo diversi tipi di packaging: bottiglie in vetro, PET e lattine. La mission di Galvanina è creare e vendere bevande di alta qualità, guidare lo sviluppo della categoria delle acque minerali premium e diventare un punto di riferimento per i migliori retailer globali. Innovazione, qualità, attenzione al consumatore, territorialità e sostenibilità sono i valori che guidano la nostra missione.

Impegnati nella crescita sostenibile, operiamo su tre pilastri fondamentali: sociale, economico e ambientale. Promuoviamo il benessere dei dipendenti, garantiamo condizioni di lavoro sicure e inclusive e sosteniamo iniziative comunitarie. Economicamente, puntiamo a una gestione responsabile e innovativa che favorisce la competitività e la creazione di valore. Ambientalmente, riduciamo l'impatto ecologico attraverso l'uso di energie rinnovabili e pratiche produttive sostenibili.

Certificazione della parità di genere

La Certificazione della parità di genere è stato un passo significativo nel nostro percorso di sostenibilità, attestando il nostro impegno nel promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda. Questo riconoscimento è stato fortemente voluto per diversi motivi:

1. Reputazione e Immagine. Le aziende che dimostrano un forte impegno verso l'uguaglianza di genere migliorano la loro immagine pubblica e reputazione tra consumatori e investitori. Essere percepiti come equi in termini di genere rafforza la nostra posizione sul mercato.

2. Attrazione e Retenzione del Talento. Politiche di parità di genere attraggono talenti di alto livello che cercano ambienti di lavoro inclusivi. La certificazione valorizza il nostro impegno verso il work-life balance, fondamentale per le nuove generazioni.

3. Miglioramento del Clima Aziendale. Un ambiente di lavoro che valorizza l'uguaglianza di genere contribuisce a un clima aziendale positivo, aumentando la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti.

4. Inclusione e Sostenibilità. La parità di genere è cruciale per la sostenibilità economica. Aziende che promuovono diversità e inclusione sono più resilienti e competitive. Il PNRR italiano del 2022 ha incentivato tali pratiche, e la certificazione ci consente di avere punteggi più alti nelle gare pubbliche.

Certificandoci alla UNI/PdR 125:2022, abbiamo voluto mandare un messaggio chiaro a consumatori, fornitori e dipendenti: crediamo nel valore delle pari opportunità e investiamo per ottenerle.

Considerazioni su tematiche di genere nel mondo del lavoro

Le tematiche di genere nel mondo del lavoro sono complesse e richiedono un'analisi approfondita. Promuovere la parità di genere è fondamentale per creare un ambiente lavorativo più giusto, produttivo e innovativo. La Certificazione della parità di genere riconosce gli sforzi delle aziende e offre vantaggi concreti per il successo economico e la sostenibilità a lungo termine.

Ogni azienda dovrebbe intraprendere questo percorso per misurarsi sui diversi KPI della certificazione e contribuire alla costruzione di un futuro dove prosperità e sostenibilità convivono armoniosamente.

Alessandra Galeotti

Responsabile del personale enti centrali
innovazione e servizi corporate

GRUPPO HERA

Il Gruppo Hera è una delle principali multiutility italiane, posizionandosi tra i primi operatori a livello nazionale in tutti i settori in cui opera. Sul mercato delle società quotate, si distingue come il primo operatore nel settore ambientale per quantità di rifiuti trattati, il secondo nel ciclo idrico per volumi di acqua erogata e il terzo nella vendita di gas ed energia elettrica per numero di clienti.

La strategia si basa su una crescita industriale sostenibile come condizione irrinunciabile per poter continuare a distribuire valore ai territori in cui opera, anticipare e mitigare i rischi che saranno da affrontare e porre il modello di economia circolare come riferimento per disegnare i business del futuro. Strategia multi-business sostenibile, coinvolgimento degli stakeholder, valori etici e leadership sono i suoi elementi distintivi.

Il Gruppo vuole essere “attivatore del futuro” attraverso il continuo sviluppo di un originale modello di impresa capace di innovazione e di forte radicamento territoriale, nel rispetto dell’ambiente e con l’obiettivo di creazione del “valore condiviso”: una prospettiva che coniuga il successo aziendale con i benefici per il territorio in cui opera.

Adotta modelli organizzativi resilienti e flessibili, che tengono conto sia delle esigenze operative sia di quelle sociali, mettendo al centro delle proprie attività il coinvolgimento concreto delle persone.

A dimostrazione concreta di questo impegno verso l’innovazione, la sostenibilità e il coinvolgimento delle persone, il Gruppo Hera si impegna costantemente nel creare una cultura aziendale inclusiva e attenta alle persone e ha ottenuto, anche nel 2023, la Certificazione per la parità di genere per le proprie 11 maggiori società: una ulteriore conferma dei risultati raggiunti in questo ambito.

Fin dalle sue origini il Gruppo ha infatti promosso iniziative finalizzate alla parità di genere: nell'ambito della selezione e assunzione, della gestione della carriera, degli sviluppi retributivi, delle politiche di welfare e conciliazione, dei progetti di sensibilizzazione e comunicazione, per favorire una cultura aziendale inclusiva e libera da stereotipi e pregiudizi.

La Certificazione è un riconoscimento importante per la multiutility, nella quale la presenza femminile si attesta sul 28% e si registra una crescita costante della presenza delle donne in ruoli di responsabilità coerente con la distribuzione dei generi: nel 2022 l'incidenza del personale femminile tra i quadri e dirigenti è di circa un terzo. Sono dati significativi per una utility, dal momento che la forza lavoro, nelle imprese che operano in questo settore, è tradizionalmente maschile.

Il sistema Uni/PdR 125:2022 certifica un percorso avviato da tempo, che ha visto tra le tappe più significative la sottoscrizione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, lanciata in Italia nel 2009, e la costituzione nel 2011 di un gruppo di lavoro di Diversity Management, composto da colleghi e colleghe di diverse funzioni dell'azienda, e si affianca alla nostra presenza ormai costante nel Bloomberg Gender Equality Index e ai primi posti a livello mondiale nel Refinitiv Global Diversity & Inclusion Index.

L'introduzione del sistema di gestione per la parità di genere, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, prevede la misurazione, rendicontazione e valutazione di un insieme di indicatori distribuiti in sei aree – cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita/lavoro – con l'obiettivo di colmare i gap eventualmente esistenti e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo, grazie a un piano strategico dedicato. Oltre alla definizione delle azioni stabilite all'interno del processo di gestione UNI/PdR 125:2022, il Consiglio di amministrazione del Gruppo Hera ha approvato la Politica per la parità di genere che definisce l'impegno dell'azienda per la parità di genere, per garantire pari opportunità sul luogo di lavoro, e ha nominato un Comitato Guida che ne assicura l'efficace adozione.

Questo percorso di certificazione ha sicuramente aumentato l'attenzione di tutto il Gruppo alla parità di genere, e la misurazione periodica di valori quantitativi spinge verso il miglioramento continuo. Riteniamo che siano proprio questi i punti di forza della Certificazione di genere, e aziende già impegnate su questi fronti che affrontino il percorso certificativo possono essere esempio e propulsione per altre aziende che si affacciano ora a queste tematiche.

Doriana Togni
Vice Presidente

LIBRAZIONE cooperativa sociale

LibrAzione è una cooperativa sociale di tipo A che nasce il 1° dicembre 2020 dalla fusione di due cooperative storiche attive sul territorio ravennate: Libra, nata a Ravenna nel 1985, e RicercAzione, nata a Faenza nel 1987. Lavoriamo per favorire la coesione sociale nella comunità attraverso lo stimolo culturale, la ricerca sociologica, la progettazione di nuove risposte a nuovi bisogni, la gestione di servizi.

Operiamo principalmente nel territorio della provincia di Ravenna ma anche in quello di Cesena e della Valle Savio e le nostre attività sono rivolte a minori, giovani, donne, persone e famiglie in condizione di fragilità sociale e migranti.

L'obiettivo del nostro lavoro è quello di produrre cambiamenti positivi nella comunità, nelle istituzioni e nelle famiglie.

Operiamo in vari settori, fra cui quello della promozione della parità di genere e delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere. In questa area gestiamo vari servizi, tra cui il Centro Donna e Centro Antiviolenza di Cesena, e sviluppiamo progetti sulla parità di genere per i giovani nelle scuole e per gli adulti nelle aziende. Abbiamo lavorato, ad esempio, sul welfare in azienda e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e offriamo consulenza, formazione, accompagnamento. Recentemente abbiamo approfondito il tema della Certificazione della parità di genere.

Il femminile sovra esteso

Nella nostra cooperativa, formata da 30 persone (tra socie e soci) e da circa 70 addetti c'è una larga maggioranza femminile, tanto che abbiamo fatto una scelta sul linguaggio usato per stilare il nostro regolamento ufficiale. Abbiamo deciso di impostare il documento utilizzando il femminile sovra esteso, invece del maschile come avviene solitamente. Ciò significa che, se dovevamo parlare di un gruppo formato da femmine e maschi, non abbiamo scritto, ad esempio, "gli addetti"

(al maschile, per dire di un insieme che comprende anche la presenza di donne), ma abbiamo scritto “le addette” (intendendo un insieme di persone in cui ci sono uomini e donne).

La scelta di utilizzare questo linguaggio è stata deliberata dall’assemblea dei soci e mettendo la decisione ai voti. La maggioranza ha scelto il femminile sovraesteso.

Crediamo che il linguaggio sia importante, non solo perché rispecchia e plasma la realtà, ma perché è un segnale. Ci sono dibattiti in corso sulle tematiche di genere, che vanno affrontati e gestiti.

La Certificazione della parità di genere

Per quanto riguarda la Certificazione della parità di genere, è un tema che abbiamo approcciato sia come azienda sia come attività professionale, per sollecitare altre realtà a ottenerla.

La nostra cooperativa ha iniziato il percorso, siamo in attesa, da una parte di sapere se ci daranno il contributo previsto da Unioncamere e Dipartimento per le Pari Opportunità e dall’altra di conoscere l’esperto o l’esperta che ci affiancherà.

LibrAzione è già certificata ISO 9001, dunque c’è una consapevolezza su cosa significa avere una certificazione, come costruirla e mantenerla.

Questo per quanto riguarda la nostra esperienza come azienda, mentre per quanto attiene all’attività professionale, stiamo organizzando incontri con aziende che possono essere interessate a questo percorso. La sfida è coinvolgere tutte le aziende e abbiamo notato che a livello ideale l’attenzione c’è, ma le aziende sono pragmatiche e se devono impegnare risorse, tempo ed energie, guardano al ritorno che otterranno. E a volte le piccole imprese si scoraggiano e lasciano perdere. I vantaggi concreti sono ritenuti insufficienti a fronte dell’impegno richiesto, il beneficio maggiore della Certificazione viene visto spesso solo nell’immagine. Ma ci sono anche imprese molto motivate che iniziano il percorso e vanno avanti.

Il mondo del lavoro

Nel corso della nostra attività abbiamo fatto in una azienda una formazione di base sulle tematiche di genere, a cui hanno partecipato lavoratrici e lavoratori, ai quali è stato poi chiesto un feedback e un

commento. È emerso che c'è chi pensa che di questi temi non si debba parlare in azienda, e poi c'è il gruppo opposto.

La nostra lettura di questi feedback è che si tratta di tematiche all'ordine del giorno, su cui c'è un dibattito e dunque è importante parlarne.

Se i miei stereotipi di genere li ho a casa li ho anche al lavoro e viceversa, non si riesce a tenere distinti i due ambiti, tenendo conto che nei luoghi di lavoro si passa gran parte della giornata.

Trattare questi temi è importante, così come la formazione, ma per modificare talune convinzioni, non è sufficiente la lezione sul genere. Occorrono attività esperienziali, dialogiche, di confronto. Non solo contenuti, ma rielaborazioni della propria esperienza che possono aiutare a cambiare le proprie visioni.

Simona Bianchini

Azionista e Vice Presidente CdA

Sonia Montebelli

Vice Presidente CdA

MYO spa

MyO spa è un'azienda leader in Italia nella fornitura di prodotti e servizi per le imprese. Tramite le nostre business unit altamente specializzate, siamo in grado di soddisfare tutte le necessità di qualsiasi tipologia di impresa, dal piccolo professionista alla multinazionale, con l'offerta di nove merceologie: cancelleria, pulizia professionale, monouso per Ho.Re.Ca., arredo, dispositivi di protezione individuale, personalizzati, printing & soluzioni Ict, regalistica e da ultima, ma non per importanza, prodotti e servizi per la pubblica amministrazione.

MyO spa è un'azienda con una storia importante, siamo sul mercato da più di 60 anni e questo significa una grande capacità di innovare per riuscire a stare al passo con le esigenze di un mondo del lavoro sempre in continuo movimento.

Ripercorrendo la nostra storia ci accorgiamo che le donne sono sempre state parte fondamentale della nostra realtà e hanno contribuito enormemente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Già nei primi anni 2000, la 9to5, l'azienda che gestivo (Simona Bianchini) all'epoca e che oggi è stata fusa per incorporazione in MyO, era per la maggioranza composta da donne, donne che con il loro lavoro hanno contribuito alla creazione e allo sviluppo di un sito e-commerce b2b con un sistema elettronico del tutto integrato, permettendoci di vincere il premio "SAP Forum 2004".

Fondamentalmente la nostra decisione di dotarci della Certificazione della parità di genere è semplicemente stata un "mettere nero su bianco" delle consuetudini che in MyO ci sono sempre state, avevamo solo bisogno di regolamentarle, analizzando gli indicatori con metodo.

Abbiamo analizzato con cura le mansioni e le retribuzioni degli uomini e delle donne che lavorano per l'azienda, non trovando particolari disparità o gap dovuti al genere.

In MyO abbiamo sempre cercato di assumere, formare e potenziare le donne, di tutte le età, e ad oggi possiamo vantarci del fatto che la nostra azienda sia composta prevalentemente da donne, che abbiamo una Vice presidente di CdA donna e anche una Direttrice generale donna.

Finalmente grazie all'impegno di tutti, donne e uomini, questo "tetto di cristallo" si sta via via abbattendo.

Assicuriamo una flessibilità degli orari di lavoro per accompagnare in maniera più serena il post-maternità, anche se giornate di smart working sono concesse a tutti i nostri dipendenti, sia donne sia uomini, che hanno necessità di lavorare da remoto.

Inoltre abbiamo dotato il nostro sito web del link diretto al portale di Whistleblower, proprio per rendere di facile accesso a tutti i nostri dipendenti e collaboratori la segnalazione di eventuali violenze, comportamenti scorretti o azioni immorali, illegali o che violano normative interne perpetrate in ambito aziendale.

Come azienda, abbiamo promosso, e continuiamo a promuovere, importanti progetti legati al benessere dei dipendenti e in particolare delle donne.

Un primo progetto è stato "Azienda Felice", volto a sostenere le persone, e principalmente le lavoratrici, migliorando la loro vita in azienda a tutto tondo. Durante gli incontri con importanti professionisti della salute si è parlato di prevenzione dello stress, promozione della salute psico-fisica, crescita della professionalità e valorizzazione della qualità degli stili di vita.

Un'altra importante iniziativa è stata il progetto in collaborazione con l'associazione Noi Donne (movimento contro la violenza sulle donne) che ha previsto un percorso formativo di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla violenza, quale paradigma delle relazioni tra uomini e donne, come chiave per lo sviluppo aziendale.

Da qualche mese poi è partito in azienda l'importante progetto dello Sportello psicologico, completamente anonimo, gratuito e aperto a qualsiasi nostro collaboratore e collaboratrice che desidera prendersi cura della propria salute mentale con il supporto di rinomati psicologi della zona.

Inoltre, sempre per questi mesi estivi del 2024, abbiamo avviato una collaborazione con riconosciuti trainer del territorio per incentivare lo sport, a tutti i livelli, di gruppo e all'aperto, promuovendo così l'importanza della salute fisica e migliorando l'affiatamento tra i colleghi mediante appositi allenamenti per donne e uomini.

In MyO siamo convinti che un'azienda sia un importante player della società e che svolga un compito fondamentale nella costruzione e nello sviluppo dell'individuo e quindi poi della cultura collettiva. Le aziende non sono solo un luogo dove si contano i profitti, sono parte integrante del substrato che compone la comunità e non devono esimersi da questo ruolo di guida e garante di responsabilità sociale.

Elisa Montalti

Management System & Certifications Manager

TREVI GROUP

Trevi Group opera, da oltre 66 anni, nel settore delle costruzioni e infrastrutture. Con oltre 65 società è presente in tutti e cinque i continenti. La capogruppo Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., quotata alla Borsa di Milano dal 1999, gestisce e coordina due Divisioni:

- La Divisione Trevi che realizza opere di fondazione e lavori geotecnici per qualsiasi opera infrastrutturale;
- La Divisione Soilmec che progetta e costruisce attrezzature e servizi per fondazioni speciali.

Negli anni, entrambe le Divisioni hanno firmato interventi che hanno fatto la storia del settore (consolidamento della Torre di Pisa, recupero della Costa Concordia, fondazioni di Ground Zero, solo per citarne alcuni) facendole diventare i partner di riferimento a livello mondiale nell'ingegnerizzazione e realizzazione di soluzioni affidabili, durature e innovative per l'ingegneria del sottosuolo a 360 gradi.

Il contesto

Il settore delle Costruzioni & Infrastrutture è storicamente e tradizionalmente caratterizzato da un basso tasso di occupazione femminile. Ma oggi la situazione sta cambiando perché l'innovazione tecnologica sta portando a:

- Maggiore meccanizzazione e disponibilità di attrezzature innovative che facilitano, anche da un punto di vista fisico, il lavoro anche in cantiere;
- Coinvolgimento di nuove figure professionali dotate di competenze sempre più necessarie anche al settore delle costruzioni. Basti pensare alla crescente attenzione ai temi legati alla sostenibilità.

Le motivazioni che ci hanno spinto a certificarci

In questo scenario mondiale in crescente evoluzione, le differenze di genere dovute a pregiudizi legati al passato, sono state pian piano superate nei fatti.

Già da tempo Trevi Group si è messo alle spalle i vecchi stereotipi di genere, convinto che la donna può dare un contributo importante, talvolta decisivo, anche nel settore delle Costruzioni & Infrastrutture.

In coerenza con questa convinzione, Trevi Group ha deciso di impegnarsi nel conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di genere (oltre che nella SA8000 sulla Responsabilità sociale e ISO 30415 sulla Diversità e inclusione).

La certificazione è stata ottenuta per Trevi Spa, dopo quasi un anno di lavoro, nel settembre del 2023.

Iniziative

Il processo ha previsto diverse iniziative, sia verso l'interno sia verso l'esterno.

Internamente il team di progetto ha portato avanti:

- Formazione e consapevolezza. Proprio per contrastare i bias tipici di un settore storicamente maschile, siamo partiti da una formazione specifica sull'importanza della parità di genere, effettuata a tutti i dipendenti e a tutti i livelli dell'organizzazione sia in sede sia nei nostri cantieri.

- Carriera e divario retributivo. Sono state fatte analisi comparative tra la retribuzione di donne e uomini constatando che, per medesimo livello e responsabilità, in Trevi non ci sono differenze. Le fasi di selezione e valutazione del personale sono strutturate in modo da contrastare pregiudizi di genere.

- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Grande attenzione viene data ai neogenitori ai quali vengono concesse opportunità più favorevoli: maggiore smartworking e condizioni di part-time specifiche. Inoltre, sono state previste attività di supporto ai dipendenti che rientrano al lavoro dopo lunga assenza.

- Piano di prevenzione e gestione molestie. Nonostante non si siano mai registrati episodi spiacevoli, sono state pianificate iniziative di prevenzione e attività di intercettazione e gestione di eventuali episodi di molestie o mobbing.

- Monitoraggio e controllo. Sono state programmate periodiche attività di monitoraggio in sede e in cantiere al fine di individuare e gestire qualsiasi forma di discriminazione.

Per quanto riguarda le iniziative verso l'esterno, andiamo particolarmente fieri del "Premio Ingenio al femminile", un premio a favore di neolaureate che abbiano prodotto brillanti tesi di laurea in ingegneria, con lo scopo di valorizzare, incoraggiare e mettere in evidenza la figura della donna in ambito tecnico.

Le statistiche, infatti, indicano che le donne che studiano discipline in area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) ottengono risultati accademici più elevati rispetto ai colleghi uomini, ma nel mondo del lavoro i tassi di occupazione e la retribuzione sono più bassi.

Come azienda Ambassador per il secondo anno consecutivo, vogliamo contribuire a dare una opportunità concreta a queste donne talentuose.

L'importanza della comunicazione

Attraverso la comunicazione interna ed esterna abbiamo promosso i nostri valori. Riteniamo, infatti, importantissimi non solo i contenuti delle nostre comunicazioni ma anche lo stile e le modalità con le quali avvengono.

- Modalità. Usiamo tutti i canali a disposizione (social, giornali, piattaforme, ecc.) al fine di raggiungere, sensibilizzare e coinvolgere i nostri stakeholders.

Le modalità di comunicazione che utilizziamo sono sempre inclusive e mai discriminatorie.

- Contenuti. Vengono valorizzate, tramite articoli e comunicazioni sui canali esterni, donne del Gruppo che hanno raggiunto particolari performance nel loro ambito lavorativo.

Inoltre, viene dato risalto tramite servizi e interviste, pubblicati su canali interni ed esterni, alle lavoratrici donne in cantiere o a progetti guidati da donne.

La mia esperienza personale a Mosul (Iraq)

Nel 2016 la Trevi Spa è stata incaricata di mettere in sicurezza la grande diga di Mosul in Iraq che, a causa di una continua erosione del terreno gessoso su cui appoggia, correva seriamente il rischio di crollare. Il cedimento della diga, va da sé, avrebbe prodotto danni ingenti al territorio e alla popolazione.

Per agevolare le attività sulla diga e garantire al tempo stesso la sicurezza di tutte le persone coinvolte, Trevi ha ricevuto anche l'incarico di realizzare un campo base per ospitare circa 1500 persone (lavoratori, soldati dell'Esercito Italiano, Direzione Lavori americana). Infatti, in quel periodo la città di Mosul e l'area circostante erano controllate dall'ISIS (sin dal 2014). Le forze del Califfato Islamico, che avevano già occupato la diga, ma erano poi state ricacciate indietro, si trovavano a 15-20 km dalla Diga.

Ragion per cui l'Esercito Italiano aveva ricevuto il compito di difendere il personale di Trevi da eventuali attacchi.

Io sono stata incaricata di coordinare la progettazione e costruzione della base. Il mio compito prevedeva che io seguissi direttamente sul posto l'esecuzione dei lavori, e così ho fatto per più di un anno e mezzo, recandomi diverse volte in cantiere presso la diga di Mosul.

La Direzione dell'azienda non ha mai messo in discussione la scelta di una donna, nonostante il contesto culturale differente da quello occidentale e lo stato di guerra.

Nella scelta della persona che doveva ricoprire quel ruolo si è pensato esclusivamente alle competenze (sono architetta).

Tuttora le mie trasferte, anche in paesi culturalmente molto distanti dal nostro, sono organizzate senza dare alcun peso al mio genere.

Cosa ci riserva il prossimo futuro?

Trevi Group è fermamente convinto che le competenze e le attitudini femminili possano rappresentare e portare un valore aggiunto anche nel settore delle Costruzioni & Infrastrutture.

In questi anni abbiamo avuto concreti riscontri sul fatto che le donne che lavorano nei cantieri portano ordine e controllo nell'intero processo produttivo, aumentandone l'efficienza. Risultati che si apprezzano anche a livello manageriale, dove le donne forniscono un punto di vista e un approccio differente anche alle strategie legate al business.

A migliorare l'ambiente lavorativo sono l'eterogeneità e la diversità, che consentono un confronto e una crescita costruttiva verso la parità di genere.

Come sottolineato dal nostro direttore Corporate HR Pio Franchini: «Promuovere la diversità di genere stimola l'innovazione e rende le aziende più competitive perché regala punti di vista differenti che

favoriscono la crescita professionale tanto quanto quella personale. Attingere al talento femminile amplia il pool di risorse umane, e le donne rappresentano una fonte preziosa di competenze e capacità. La parità di genere per Trevi Group è, da sempre, una scelta e non solo un dovere sociale, un elemento insito nel nostro dna che ci arricchisce a livello umano permettendoci, grazie al confronto e allo scambio continuo che solo menti con sensibilità e intelligenze “diverse” possono offrire, di creare valore aggiunto e proporre prodotti e soluzioni tecnologiche sempre più all’avanguardia».

Trevi Group continuerà in questa direzione con impegno e fiducia attraverso iniziative concrete sia internamente sia esternamente per valorizzare le donne e per promuovere i principi di inclusività e meritocrazia.

Alessia Valducci

Presidente

GRUPPO VALPHARMA

Guido e rappresento un'azienda moderna, inclusiva e coraggiosa, anche per questo ho partecipato molto volentieri all'evento organizzato dalle Acli provinciali di Rimini.

Valpharma Group comprende tre realtà: Valpharma S.p.A., Valpharma International S.p.A. ed Erba Vita Group S.p.A., che agiscono in perfetta sinergia e custodiscono la salute e il benessere delle persone, in 70 Paesi nei 5 continenti, proponendo formulazioni innovative, risultato di ricerca e sviluppo dei propri laboratori. Farmaceutica, nutraceutica, contract manufacturing e private label sono i principali ambiti in cui opera il gruppo.

Chi siamo

Il 1977 è l'anno di fondazione del primo stabilimento Euderma srl, nel 1987 nasce Valpharma spa, primo impianto nella Repubblica di San Marino, che oggi si estende per 6mila metri quadri. È del 2002 la nascita di Valpharma International spa. espansione degli impianti in Italia, a Pennabilli (RN), che ad oggi si estende per 45mila metri quadri. Nel 2017 viene acquisita Erba Vita Group spa, specializzata nella produzione di integratori alimentari, dispositivi medici e cosmetici a base vegetale. Mentre è del 2019 la nascita di Valpharma Group spa, con l'unione sinergica delle tre aziende, oggi tutte controllate da Euroholding, che ne detiene i marchi e li dà in libera licenza a ogni singola realtà.

Coraggio, trasparenza, squadra, condivisione, responsabilità e rispetto rappresentano la mission e i valori ai quali si ispirano le persone che fanno parte di Valpharma Group. Ed è grazie a persone di valore, che ogni giorno sviluppano, producono, verificano, comunicano e commercializzano i prodotti delle tre aziende, che il gruppo contribuisce, ogni anno, alla cura e al benessere di milioni di persone in tutto il mondo.

Perché la Certificazione della parità di genere

Ho portato la testimonianza del Gruppo Valpharma, che ha intrapreso, in questi mesi, il cammino della certificazione di genere e ci tengo a ringraziare Marco Pazzini, che sta portando avanti questo importante progetto aziendale.

La principale motivazione che spinge di solito le aziende a certificarsi per la Parità di genere è la piena fiducia nell'empowerment femminile, oltre alla possibilità di ottenere i finanziamenti del PNRR e un punteggio più alto in appalti e bandi. Anche la crescita della brand reputation è una motivazione importante.

Per la mia esperienza in azienda, posso testimoniare che, da quando Valpharma è nata, dalla mente vulcanica di mio padre Roberto Valducci, è sempre stata attenta e sensibile ai temi dell'inclusione e della diversità, molti anni prima che questi divenissero argomenti di primo piano dell'agenda pubblica.

Oggi ho il piacere di rappresentare un gruppo di aziende che vanta la presenza di almeno il 50 per cento di donne. Proprio per questo siamo così aperti al cambiamento e all'accoglienza!

Già nel 2002, quando abbiamo aperto lo stabilimento di Valpharma International a Pennabilli, abbiamo pensato al presente e al futuro delle mamme e dei papà dei bambini che sarebbero nati, tra i nostri dipendenti e collaboratori. Per questo abbiamo creato una collaborazione con il Comune per aprire un nuovo asilo nido che, anche oggi, è molto attivo e che ha visto crescere tante famiglie in tutto il territorio. Il viaggio della Certificazione di genere ci sta portando verso un futuro migliore, ed è un percorso che dobbiamo intraprendere insieme e con tanto coraggio.

Il mondo del lavoro

Il mondo del lavoro è sempre attivo e propositivo.

La parità di genere si inserisce in un momento storico di grandi cambiamenti. Per noi come aziende farmaceutiche il numero di circa il 50% di donne è stabile ormai da parecchi anni.

Però negli ultimi periodi sono aumentate le lauree in ingegneria e chimica per le donne, rispetto alle classiche in farmaceutica.

Quindi è aumentato anche il desiderio per nuovi posti di lavoro anche con maggiori responsabilità e incarichi da parte delle donne, che

abbiamo voluto incoraggiare. Sia per la mia funzione di donna imprenditrice, sia per l'importanza che le donne ricoprono in certe posizioni strategiche di maggiore sensibilità ed attenzione. La libertà e la leggerezza di nuove posizioni di comando delle donne aiutano le aziende a progredire e ad avere un'armonica crescita. È assolutamente importante che le donne, volendolo, possano poter scegliere di fare carriera e in Valpharma noi le sollecitiamo e infondiamo coraggio in tutte coloro che vogliono intraprendere questo percorso.

Mirella Masi

Socia amministratrice

Daniela Bartoli

Socia amministratrice

ALTAMAREA BEACH VILLAGE (Altamarea snc)

Altamarea Beach Village è uno stabilimento balneare di Cattolica, al n. 105 della spiaggia. Caratteristica principale di Altamarea è la sua impostazione a villaggio turistico, con tutti i servizi: piscina, palestra, centro benessere con massaggi olistici, centro giochi per bambini, animazione durante il giorno e di sera, e tanto altro. La struttura esiste dal 2002 e riunisce sette stabilimenti esistenti fin dagli anni Sessanta. Nel 2004 sono stati fatti i lavori di rinnovamento per l'impostazione a villaggio turistico.

L'idea nasce dalla volontà dei soci di creare una dimensione che tenga conto delle richieste dei turisti che fanno confronti anche con l'estero dove gli standard qualitativi sono molto alti. Dato che il Piano spiaggia del Comune permetteva l'unione di più stabilimenti e consentiva la creazione di strutture al servizio del turista, abbiamo presentato un progetto edilizio che è stato approvato ed è nato Altamarea Beach Village.

Oltre ai servizi per il divertimento e il benessere, abbiamo pensato anche alla sostenibilità ambientale, installando pannelli solari e foto voltaici e organizzando attività per i bambini con materiali di recupero, colori naturali ecc. Un'altra nostra caratteristica è l'accessibilità per le persone disabili. Nel 2002 siamo stati precursori, togliendo tutte le barriere architettoniche e fornendo lo stabilimento di una carrozzina Job e una poltrona anfibia Job che permettono agli ospiti di passeggiare in riva al mare o di fare un bagno.

Infine, l'aspetto culturale, con la biblioteca, il book crossing e le presentazioni di libri. A tutto questo si è aggiunta la Certificazione della parità di genere, che abbiamo ottenuto l'1 agosto 2024.

Siamo partiti dal presupposto che la società, formata da 13 soci, è a maggioranza femminile. Nella struttura abbiamo tante donne in vari

ruoli: animatrici, bagnine, istruttrici di fitness, addette all'accoglienza clienti, eccetera. Da questa consapevolezza, è nata la volontà di trasmettere il nostro pensiero sulla parità, a cominciare da quella di trattamento economico tra donne e uomini.

Ci siamo rivolti alla Confcommercio che ci ha affiancati in questo percorso, e abbiamo iniziato con la formazione. E proprio nel corso di formazione di 40 ore abbiamo capito che non conta solo la parità di genere, ma anche l'equità nel trattamento del dipendente. Noi siamo uno stabilimento balneare aperto 7 giorni su 7, ma abbiamo assunto tutti con il giorno di riposo, i minorenni con 2 giorni di riposo. Facendo due turni di lavoro al giorno, si lavora al massimo sei ore. I nostri dipendenti sono tutti giovani, spesso si organizzano tra loro per i turni. Sono molto responsabili. C'è stato un investimento maggiore, ma siamo molto contenti dei risultati.

Il percorso per ottenere la certificazione può essere impegnativo, ma se c'è la motivazione si fa. Noi abbiamo deciso di metterci in discussione, di metterci in gioco, abbiamo deciso di crederci. Era anche un modo per certificare quello che è stato fatto, per mettere a regime quello che già facevamo. L'impegno c'è stato, ma ne valeva la pena. Siamo orgogliosi del risultato raggiunto.

Nel nostro settore lavorativo, che è quello del balneare, abbiamo notato che secondo l'immaginario collettivo la figura del bagnino veniva vista come maschile. Noi abbiamo dato una svolta, facendo l'orario flessibile, assumendo donne e neomamme (che possono mettere i bambini nel miniclub), cercando di dare stimoli diversi alle nuove generazioni.

I giovani, quando cercano lavoro, non prendono in considerazione il settore balneare perché si tratta di lavoro stagionale e, secondo loro, non c'è possibilità di fare carriera. Abbiamo cercato di modificare questa convinzione, perché la nostra azienda offre l'opportunità di crescere da un anno all'altro. Si fanno progetti, c'è innovazione. Nel nostro team ci sono momenti di confronto, ascoltiamo i suggerimenti, ci sono occasioni di formazione.

È difficile trovare personale che faccia la stagione estiva, ma il nostro personale ogni anno riconferma per l'anno successivo. Hanno capito che da noi non c'è sfruttamento, la giornata non è solo lavoro.

Altamarea Beach Village • Cattolica (Rimini) • <https://www.altamarebeachvillage.it/>

**Le tappe del tour formativo/informativo
e il convegno conclusivo del progetto**

L'incontro conclusivo del tour

Sono state cinque le tappe del tour formativo/informativo del progetto "Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende". Da febbraio a maggio 2024, partendo da San Giovanni in Marignano e Verucchio (entrambe in provincia di Rimini) per arrivare a Ravenna, poi di nuovo in provincia di Rimini, a Cattolica, e infine a Forlì, in un incontro partecipatissimo nella bella sala della Camera di commercio della Romagna.

In ciascuna tappa è stata presentata la Certificazione, una opportunità ancora poco nota alle aziende. Un attestato che riconosce come l'impresa che l'ha ottenuto abbia una struttura in cui vige la parità tra donne e uomini, in cui vi sono le stesse possibilità di carriera, in cui gli stipendi sono uguali a parità di mansione, in cui la maternità non viene vista come un problema ma come una scelta di vita che non "intralcia" la professione.

Sogno? No, realtà possibile. Le imprese e la società tutta hanno bisogno dell'apporto delle donne che devono essere considerate e trattate alla pari degli uomini, perché una società paritaria è una società più giusta e più felice, è una società inclusiva e moderna, a cui ciascuno può portare il proprio contributo, senza discriminazioni né pregiudizi.

L'incontro conclusivo del progetto si è tenuto a Rimini, il 20 settembre, nella Sala degli Arazzi (Museo della Città) ed è stato moderato da Sonia Alvisi, consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna. Dopo i saluti del vicepresidente delle Acli di Rimini Emanuele Magnani, di Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa della Regione e della vicesindaca Chiara Bellini, è intervenuta Tiziana Pompei, vicesegretaria generale di Unioncamere che ha presentato gli ultimi dati nazionali sulla Certificazione e ha spiegato come accedere ai contributi stanziati dal Pnrr a favore delle aziende che vogliono intraprendere il percorso per ottenere il riconoscimento.

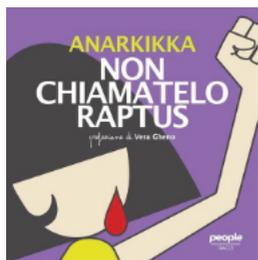
A seguire gli interventi di Carlo Battistini, presidente della Camera di commercio della Romagna, Alessandro Corbelli, presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Rimini, Cinzia Brunazzo della Fondazione dei dottori commercialisti ed esperti contabili di Rimini. Infine le testimonianze di alcune tra le aziende del territorio che hanno già ottenuto la Certificazione della parità di genere: Silvia Fabbri per Ieg Italian Exhibition Group, Sabrina Mesisca per Galvanina, Simona Bianchini per Myo, Elisa Montalti per Trevi Group, Mirella Masi per Altamarea Beach Village.

Durante il convegno è stata anche presentata la pubblicazione che state leggendo, che raccoglie gli atti del progetto e le informazioni per le aziende che vogliono ottenere la Certificazione della parità di genere.

E poi...

In occasione dell'inaugurazione della mostra "Donne al lavoro. c'è poco da ridere", il 16 settembre 2024, si è svolta la presentazione dell'ultimo volume di Stefania Spanò (Anarkikka)

NON CHIAMATELO RAPTUS



ANARKIKKA
Non chiamatelo raptus
Edizioni People, 2024
Prefazione di Vera Gheno

Uomini che uccidono donne, uomini incapaci di elaborare i propri fallimenti, uomini che agiscono violenze piccole e grandi in virtù di una presunta superiorità che li assolve. Siamo stanch*? Sì. Possiamo farcela? Sì, ma sarà un processo lungo e laborioso. Perché il cambiamento passa per l'educazione: insegnare il rispetto e una sana affettività è la sola strada percorribile. Quella che dobbiamo costruire. A cominciare dai bambini e dalle bambine, dalle giovani generazioni, nelle scuole e fuori dalle scuole, per le strade, in casa, in tutti i luoghi di comunità. Ne va della vita delle nostre figlie, delle nostre nipoti, delle nostre sorelle, delle nostre amiche, delle nostre colleghe. E anche dei nostri figli. Perché ogni femminicidio, oltre a essere una tragedia per la vittima e per la sua famiglia, è una sconfitta della società e dello Stato.

«Parlare di violenza sistemica non vuol dire presumere che in ogni maschio si nasconda un femminicida – scrive Vera Gheno nella Prefazione – ma significa, piuttosto, riconoscere l'esistenza di un sostrato sociale e culturale che, in alcuni casi estremi, arriva fino al femminicidio. Osservare solo i femminicidi e dimenticare il resto vuol dire fare finta che quel puzzle non esista. E invece c'è: è qui, davanti ai nostri occhi. Basta unire i pezzi, che è esattamente ciò che fa Stefania Anarkikka Spanò: mette in fila tanti, troppi episodi che dobbiamo ricordare, uno per uno, mostrandoci quel disegno perverso che ancora troppe persone negano».

DONNE AL LAVORO. C'è poco da ridere

In mostra opere di Anarkikka, Pat Carra, Quino

La mostra "Donne al lavoro. C'è poco da ridere" fa parte del progetto "Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende", promosso da Acli provinciali di Rimini – Coordinamento Donne Acli, con il contributo della Regione Emilia-Romagna (DGR n. 748 del 15/05/2023).

Il titolo dell'esposizione da una parte vuole segnalare come ci sia "poco da ridere", visto che la situazione delle donne nel mondo occupazionale spesso non è paritaria rispetto agli uomini, e dall'altra allude ai sorrisi che ci suscitano le illustrazioni in mostra.

Si tratta di vignette disegnate da due grandi artiste italiane, Anarkikka e Pat Carra, che da anni si occupano di tematiche di genere. Le loro vignette sono ironiche e pungenti e, con pochi tratti limpidi e puliti, segnalano garbatamente ma con rigore la mancanza di equità tra uomini e donne troppo spesso presente nei luoghi di lavoro. Pat Carra delinea anche le difficoltà di conciliazione per le donne tra vita lavorativa e famiglia. Anarkikka fa un ulteriore passo e illustra anche le molestie che tante donne subiscono da colleghi e superiori.

Il terzo disegnatore di cui ospitiamo le vignette è Quino, notissimo fumettista argentino (1932-2020) dalla cui matita sessanta anni fa è nata Mafalda, l'impertinente e saggia bambina protagonista della mostra "Mafalda, una bambina dalla parte delle donne", ospitata nell'edizione 2024 del festival internazionale Cartoon Club, in collaborazione con Piacere Spiaggia Rimini, e visibile sino al 15 settembre sull'arenile (bagni da 100 a 150). In collaborazione con Acli Arte e Spettacolo si è dunque deciso di inserire anche le vignette di Quino nella mostra "Donne al lavoro. C'è poco da ridere". Quino mette l'accento soprattutto sui ruoli delle donne e sull'importanza della formazione, su quella laurea a cui tante donne in passato rinunciavano – oggi, per fortuna, il numero è in diminuzione – per sposarsi e dedicarsi alla famiglia, precludendosi così la possibilità di trovare un lavoro e di essere autonome economicamente.

Inserire una mostra di vignette all'interno di un progetto serio e impegnativo come quello sulla Certificazione della parità di genere non significa sminuire l'importanza di una tematica fondamentale come quella di cui si tratta. Né la mostra vuole "ridicolizzare" le difficili battaglie portate avanti da donne e uomini per creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso di tutte e tutti.

Scopo della mostra è avvicinare alle tematiche di genere anche persone, specie giovani, che sono poco o nulla interessate ad argomenti che reputano pesanti, noiosi e/o superati.

Il mondo del lavoro, specie in alcuni settori, risente ancora molto di stereotipi del passato ed esserne consapevoli è il primo passo per superarli. E se la presa d'atto avviene grazie a una vignetta e a un sorriso, il nostro obiettivo è stato raggiunto.

Gli step successivi sono il pensiero, la riflessione e l'azione, perché tutti insieme, donne e uomini, giovani e adulti, ci impegniamo per costruire una società civile e accogliente.

La mostra è allestita nella Sala Sant'Agostino di Rimini (via Cairoli, 36) da lunedì 16 a domenica 29 settembre, con apertura dalle ore 16 alle 19 e ingresso libero.

ANARKIKKA

Stefania Spanò, in arte Anarkikka, è autrice, vignettista, illustratrice, femminista. Organizza campagne sociali, in particolare contro la violenza di genere, attraverso l'ideazione e la realizzazione di slogan, loghi, illustrazioni, manifesti e video. Collabora da anni con i Centri antiviolenza.

È autrice di copertine per Fandango ed Einaudi (“Stai zitta” di Michela Murgia, per il quale ha realizzato anche le illustrazioni). Per People, ha pubblicato “Smettetela di farci la festa” (2021) e il calendario “Santa, maDonna” (2023). Nel 2022 l’associazione Differenza Donna le ha riconosciuto l’Award per mettere il proprio talento al servizio del femminismo e della libertà delle donne. La sua storia è parte di “Ho detto no. Come uscire dalla violenza di genere” (Il Sole 24 Ore) scritto dalle giornaliste Chiara di Cristofaro e Simona Rossitto.





QUINO

Quino, pseudonimo di Joaquín Salvador Lavado Tejón, è il fumettista argentino creatore di Mafalda. Quino la disegna per la prima volta nel 1963, allo scopo di pubblicizzare una marca di elettrodomestici. Ma il destino della piccola-grande bambina, piena di idee per migliorare il mondo, sarà diverso e le strisce di Quino finiranno per essere pubblicate su diverse riviste per poi approdare su "El Mundo" e in seguito venire raccolte in volumi di grande successo.



Con Mafalda, una bambina di 6 anni che denuncia i mali del mondo, Quino racconta la classe media, le sue aspirazioni, le preoccupazioni e i problemi conseguenti al capitalismo, prendendo posizione contro l'ipocrisia dell'essere umano di fronte alle disgrazie altrui e criticando ferocemente la guerra, senza mai dimenticare le tematiche di genere.



PAT CARRA

Pat Carra proviene da una famiglia con molte donne che sono state le prime protagoniste e il pubblico originario delle sue vignette.

Negli anni Settanta ha incontrato il femminismo, che è stato l'ingresso in un teatro libero e aperto, dove le donne giocavano le più svariate parti, tragiche e comiche.

«Disegnando fumetti mi sento l'ambasciatrice ironica delle nostre lotte», dichiara.

I suoi fumetti sono raccolti in mostre e libri. Pat Carra ha disegnato e disegna per InGenere.it, Corriere della sera, il manifesto, Anaa Assomed, Donna moderna, Cucina naturale, Cuore, Terre di mezzo, Noi donne. È tra le fondatrici di Erbacce e Aspirina la rivista.

Ha ricevuto vari premi, tra cui Premio Satira Politica – Museo della Satira e della Caricatura di Forte dei Marmi (2006), Annual Award Oro per il fumetto – Associazione Autori di Immagini (2017) e World Humor Award – Humor in comics (2022).



LE PRESENTAZIONI DI LIBRI

Il Coordinamento Donne Rimini, associazione femminista indipendente, da dieci anni promuove a Rimini “Parla con lei. Sapienza contro violenza”, un ciclo di presentazioni di libri che affrontano le tematiche di genere.

Nel progetto “Certificazione della parità di genere. Un passo avanti per le donne, il lavoro, le aziende” è partner e ha organizzato la presentazione di due volumi, “Donne e lavoro. Rivoluzione in sei mosse” di Rita Querzè (19 settembre, l’autrice in dialogo con Giulia Palloni) e “Donna faber. Lavori maschili, sex-sismo e forme di r-esistenza” di Emanuela Abbatecola (27 settembre, l’autrice in dialogo con Benedetta Zavagli).

DONNE E LAVORO. Rivoluzione in sei mosse



RITA QUERZÈ

Donne e lavoro. Rivoluzione in sei mosse

Post editori, 2023

Prefazione di Maurizio Ferrera

In trent'anni non è migliorato niente o quasi, che cosa fare? Piccoli passi avanti, ma ora è necessaria una spinta in più. Serve per le donne che hanno bisogno di autonomia economica, per le famiglie che hanno bisogno del doppio reddito e per il Paese che ha bisogno di più figli e più Pil. Per raggiungere il risultato bisogna lavorare su due fronti: riforme dall'alto e cambio di mentalità dal basso. Mai da sole, sempre con gli uomini. Il lavoro è difficile da conciliare con la maternità e per le donne la libertà di lavorare non esiste: devi ancora scegliere se lavorare o fare figli. Il 50% delle donne rimangono tagliate fuori dal mercato del lavoro e continuano a fare il 70% del lavoro domestico gratuito, per cambiare qualcosa ci vorranno 100 anni. Che cosa fare: più congedi di paternità, agevolazioni per chi assume aiuti domestici in regola perché, se anche la condivisione fosse perfetta, non basterebbe.

I lavori precari sono in larga parte riservati alle donne (part time involontario, contratti a termine). Che cosa fare: incentivi alla stabilizzazione delle donne.

Per le donne la carriera esiste solo al prezzo di enormi sacrifici, solo il 20% sono dirigenti. Che cosa fare: potenziare la Certificazione di genere per le imprese, imporre una nuova modalità di leadership.

Nel settore privato le donne guadagnano il 16,5% in meno degli uomini, che cosa fare: potenziare la Certificazione di genere, più trasparenza come in UK. Mettersi in proprio per una donna è una missione impossibile, solo il 22% sono imprenditrici, concentrate peraltro nei settori a più bassa criticità. Che cosa fare: spendere bene i 400 milioni del Pnrr e favorire il passaggio del testimone alle figlie.

Per ciascuna di queste criticità, il libro delinea la situazione nel dettaglio, raccontando storie di donne toccate da questi problemi e descrivendone le misure oggi in campo; nello specifico il volume indica possibili strade da percorrere per accelerare il cambiamento. Il tutto rivolgendosi sia agli uomini quanto alle donne, perché solo insieme sarà possibile costruire nuovi e più sani equilibri.

L'AUTRICE

Rita Querzè, classe 1967, emiliana, giornalista dal 1990, al Corriere della sera dal 1996. Dopo una lunga esperienza da cronista, dal 2013 è alla redazione Economia del quotidiano. Da sempre si occupa di lavoro, evoluzione del sistema produttivo, relazioni industriali e dinamiche della rappresentanza. Ha pubblicato "Smart working: diritti (e doveri) per chi lavora da casa" (2021, allegato al Corriere della Sera) ed ha contribuito ad alcuni saggi a più mani editati dal Corriere della Sera, in particolare: "Maternità, il tempo delle mamme" (2016) e "Il coraggio di ricominciare, la rinascita dell'Emilia" (2013). Ha pubblicato inoltre, con altre colleghe del Corriere, "Questo non è amore" (2013, Marsilio) e "Le cinque fatiche di Milano" (2005, Franco Angeli).

DONNA FABER

Lavori maschili, sex-sismo e forme di r-esistenza



EMANUELA ABBATECOLA

Donna faber

Lavori maschili, sex-sismo e forme di r-esistenza

Feltrinelli editore, 2023

Maestra, sarta, cassiera, segretaria sono femminili professionali che esistono da sempre, eppure si fa molta fatica a nominare al femminile quelle professioniste che lavorano in campi a prevalenza maschile: meccaniche, minatrici, camioniste, direttrici d'orchestra sembrano non esistere, a conferma dell'idea che ci siano lavori da uomini e lavori da donne. Rosa e azzurro, dall'infanzia all'età adulta, dalla scuola alla pensione.

In un mondo del lavoro ancora fortemente sessuato, cosa significa per le donne decostruire stereotipi e violare i confini di professioni percepite come maschili? Quali violenze subiscono e quali pratiche di resistenza agiscono?

Obiettivo del libro è rispondere a queste domande alla luce dei risultati di una ricerca qualitativa socio-fotografica, condotta in Italia nell'ultimo decennio intervistando e fotografando donne in lavori da uomini. Sullo sfondo, un'Italia in tensione tra nuovi femminismi e crociate anti-gender dai risvolti politici reazionari.

L'AUTRICE

Sociologa, professoressa associata e direttrice della rivista "AG-AboutGender", International Journal on Gender Studies, insegna Sociologia del lavoro presso il Disfor, Scuola di Scienze Sociali dell'Università di Genova.

La sua attività di ricerca verte prevalentemente su lavoro, migrazioni, tratta e discriminazioni in una prospettiva di genere, temi sui quali è impegnata in progetti di ricerca nazionali ed europei e ha scritto numerosi saggi.

Dal 2008 è parte attiva del Laboratorio di Sociologia Visuale dell'Università di Genova (www.laboratoriosociologiavisuale.it), nell'ambito del quale ha realizzato, insieme ai colleghi Luisa Stagi e Luca Queirolo, un documentario dal titolo "Yo non me complico", su omofobia, omosessualità migrante e transgender, per la regia di Alessandro Diaco (2010), e una mostra interattiva sulle donne nelle professioni maschili, dal titolo "Lady Truck. Women at work!" (2011).

Dal progetto sperimentale di ricerca (tecniche di sociologia visuale) sulle donne nei cosiddetti "lavori maschili", oltre al volume, è nata una mostra socio-fotografica dal titolo "Donna Faber. Lavori maschili, sessismo ed altri stereotipi" (www.donnafaber.it).

Dalla fine degli anni Novanta, un altro ambito privilegiato di ricerca è quello delle migrazioni, portato avanti anche grazie a una pluridecennale fruttuosa collaborazione con il Centro Studi Medi. Molte le ricerche e le pubblicazioni sull'argomento (Inserimento lavorativo degli egiziani, Mediazione culturale nelle scuole, Famiglie transnazionali e genitorialità a distanza), con un'attenzione privilegiata al tema della tratta e dello sfruttamento delle migranti nei mercati del sesso globalizzati. Tre le monografie sull'argomento, esito di altrettante ricerche, di cui l'ultima "Trans-migrazioni. Lavoro, sfruttamento e violenza di genere nei mercati globali del sesso" (Rosemberg & Sellier, 2018) nasce da un progetto Europeo (ETTS), di cui l'autrice ha coordinato la parte scientifica, che ha visto coinvolti quattro paesi (Italia, Spagna, Romania e Brasile). Per Rosemberg & Sellier ha di recente pubblicato, insieme a Luisa Stagi, un'altra monografia dal titolo "Pink is the new black. Stereotipi di genere nella scuola dell'infanzia" (2017), esito di una ricerca etnografica condotta in due scuole dell'infanzia genovesi. Recentemente si è avvicinata al tema genere, disabilità e mercato del lavoro, nell'ambito del progetto europeo "Rise Women with disabilities in Social Engagement" (RiseWise), Horizon 2020.

INDICE

Marco Tamagnini <i>Certificazione di parità: le ACLI di Rimini e la sfida per un mondo del lavoro inclusivo</i>	5
Antonio Nonni <i>Il saluto delle Acli di Ravenna</i>	7
Il progetto	9
Coordinamento Donne Acli provinciali di Rimini	13
I partner del progetto	15
La Certificazione della parità di genere. Che cos'è e come funziona	19
Gli interventi di esperti e partner	25
Tiziana Pompei <i>Certificazione della parità di genere, un asset strategico di competitività aziendale</i>	27
Sonia Alvisi <i>Donne lavoratrici. Storia, diritti, tutele</i>	31
Carlo Battistini <i>Sviluppo vuol dire migliorare la qualità e il contenuto di ciò che facciamo</i>	41
Mauro Giannattasio <i>L'uguaglianza di genere è anche il punto nodale di una economia moderna e prospera</i>	45
Ordine consulenti del lavoro Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini <i>Parità di genere. Riflessioni a voce alta</i>	49
Cinzia Brunazzo <i>Obiettivo primario la sostenibilità</i>	53
La parola alle aziende	57
Emanuela Bacchilega <i>La BCC ravennate, forlivese e imolese</i>	59

Stefania Argnani <i>La cooperativa sociale CAD</i>	65
Sabrina Mesisca <i>Galvanina spa</i>	71
Alessandra Galeotti <i>Gruppo Hera</i>	73
Doriana Togni <i>LibrAzione cooperativa sociale</i>	77
Simona Bianchini – Sonia Montebelli <i>MYO spa</i>	81
Elisa Montalti <i>Trevi Group</i>	85
Alessia Valducci <i>Gruppo Valpharma</i>	91
Mirella Masi – Daniela Bartoli <i>Altamarea Beach Village</i>	95
Le tappe del tour formativo/informativo e il convegno conclusivo del progetto	97
E poi...	103
Donne al lavoro. C'è poco da ridere	105
Le presentazioni di libri	110

Finito di stampare nel settembre 2024
Tipografia Bizzocchi - Rimini