

Tendenze Un tema per anni «astratto» entra nei bilanci sociali e nei criteri degli investitori

Parità di genere, il valore della certificazione

di **Sara Colonna**

C'è una differenza sostanziale fra le norme che producono adempimenti e quelle che modificano i comportamenti. La certificazione della parità di genere introdotta in Italia con la legge 162 del 2021, costruita attraverso la prassi UNI/PdR 125, e comunemente appellata legge 125 appartiene alla seconda categoria. Non perché obblighi davvero le imprese a cambiare, almeno non direttamente. Ma perché introduce un principio nuovo nel capitalismo italiano: misurare. E che cosa esattamente? Misurare quante donne entrano in azienda, quante arrivano ai ruoli di responsabilità, quante lasciano il lavoro dopo una maternità, quanto dista la loro retribuzione da quella maschile, quanta flessibilità esiste nell'organizzazione del lavoro. E soprattutto: trasformare questi dati in un parametro reputazionale e competitivo.

Un bel cambiamento, dal momento che per anni la parità di genere nelle imprese italiane è stata raccontata come un tema culturale, dunque inevitabilmente astratto. Oggi invece entra nei bilanci sociali, nelle gare pubbliche, nelle richieste delle banche, nei criteri Esg degli investitori, nella catena di fornitura delle grandi aziende. È qui che la norma cambia natura: non più soltanto diritto, ma economia. A casa nostra le cose non vanno benissimo. L'Italia parte da una posizione fragile. Secondo Eurostat, il tasso di occupazione femminile resta fra i più bassi dell'Unione europea. Il divario salariale ufficiale appare contenuto rispetto ad altri Paesi, ma spesso perché

le donne sono concentrate nei settori meno pagati o interrompono più frequentemente la carriera.

Il nodo vero non è soltanto quanto guadagnano, ma quanto riescono a restare nel mercato del lavoro e ad avanzare. «La certificazione nasce esattamente per questo - spiega Massimo Gelati, Ceo di Gruppo Gelati che segue questi percorsi - spingere le imprese a interrogarsi sui meccanismi interni che producono squilibri spesso invisibili». Così inizialmente molte aziende hanno guardato alla UNI/PdR 125 come a un ulteriore obbligo burocratico. «In parte è inevitabile - afferma Gelati - servono procedure, raccolta dati, indicatori, verifiche periodiche. Ma nel tempo il processo sta producendo anche un altro effetto. Costringe le organizzazioni a osservare se stesse con strumenti che prima semplicemente non esistevano».

Per le piccole e medie imprese il passaggio è ancora più delicato. Nelle grandi multinazionali i temi Esg sono già integrati nei processi decisionali ma nelle Pmi spesso coincidono ancora con la sensibilità dell'imprenditore. Eppure proprio qui la certificazione può diventare un fattore competitivo. Le aziende che investono sulla parità ottengono punteggi premianti nei bandi pubblici, vantaggi contributivi entro determinati limiti e, soprattutto, un posizionamento diverso verso clienti e lavoratori. Insomma in un mercato del lavoro che fatica ad attrarre competenze qualificate, la reputazione organizzativa pesa sempre di più.

A Parma il tema sta entrando progressivamente anche nelle strategie delle imprese locali. Non solo nelle grandi realtà industriali, ma anche nelle partecipate pubbliche, nel sistema bancario e nelle aziende che lavorano sui mercati internazionali. È il segnale

che la certificazione sta smettendo di essere percepita come un tema cosiddetto di compliance per diventare uno strumento di organizzazione aziendale. Ma scendiamo nel concreto. Un caso significativo è quello di ADE S.p.A., società del gruppo Comune di Parma, che ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125 diventando una delle prime partecipate pubbliche del territorio a raggiungere il traguardo. L'azienda ha lavorato su governance, inclusione e valorizzazione delle competenze interne, inserendo la parità di genere dentro un percorso più ampio di sostenibilità organizzativa. È un passaggio importante perché mostra come il tema non riguardi più soltanto le multinazionali o i grandi gruppi quotati, ma anche il sistema dei servizi pubblici locali. Anche il settore bancario si sta muovendo nella stessa direzione. Emil Banca ha costruito un Piano strategico per la parità di genere introducendo indicatori per monitorare carriera, retribuzioni, accesso ai ruoli di responsabilità e conciliazione vita-lavoro. Il percorso ha portato alla certificazione UNI/PdR 125 e all'introduzione di misure come smart working, flessibilità oraria e sistemi di monitoraggio dei gap interni.

La norma

La UNI/PdR 125:2022 - «Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere» - prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni ed è stata pubblicata il 16 marzo 2022.



Peso:65%

A Parma il tema sta entrando nelle strategie delle imprese e delle partecipate pubbliche



Peso:65%

Il presente documento non è riproducibile, è ad uso esclusivo del committente e non è divulgabile a terzi.

470-001-001