

INTRODURRE LA PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA

Perché introdurre la parità di genere

Lo dicono i **dati finanziari** sul valore delle società.

Gli esiti nel Rapporto «Gender 3000» riportano che più è pervasiva la diversità di genere in un'organizzazione, tanto più solidi sono i risultati positivi.

<https://www.credit-suisse.com/about-us/it/reports-ricerca/csri.html>

L'analisi finanziaria

Rapporto «Gender 3000»

Anno: 2021

Contesto: 33.000 alti dirigenti in oltre 3.000 aziende di 46 Paesi

Indagine: analizza la suddivisione per genere dei dirigenti e l'impatto con il **rendimento del capitale.**

Migliori performance

Risultati dell'indagine:

1. **Migliori performance** dell'andamento del titolo.
2. Correlazione positiva tra una **maggiore diversità di genere** nelle posizioni di leadership e il **miglioramento dei rendimenti del capitale**
3. Migliori performance **ESG**

Le pratiche di Inclusione

Attraggono:

- **talenti**, perché il clima aziendale è accogliente / stimolante
- **investitori** perché i risultati aziendali sono più performanti,
- **consumatori**, sempre più attenti alle tematiche etiche,

Coadiuvano i processi innovativi e creativi,

Valorizzano l'*equity* di marca e la reputazione dell'azienda.

= Maggiore valore dell'impresa

Sostenibilità – ESG - Social

Gli ultimi interventi normativi
sono incentrati sulle **PMI**

che possono utilizzare l'adeguamento richiesto anche per
implementare le pratiche ESG.

Come intervengono l'Italia e l'UE

L'Italia, entro il 2026, mira ad un **+ 5%** nella classifica dell'Indice sull'Uguaglianza di genere: oggi è al 14° posto nell'Ue

Quindi **interventi trasversali**:

- certificazione di genere, con benefici, anche per le piccole aziende
- nei requisiti per partecipare agli appalti e per maggior punteggio nella selezione
- nuovo Rapporto biennale sulla situazione del personale M/F.
- L. 3/2021 Regione Veneto: registro imprese virtuose e benefici
- ampliamento del concetto di discriminazione.

PNRR / PNC

Per partecipare a gare pubbliche è necessario allegare

relazione di genere (da 15 dipendenti in su)

Con lo stato di **assunzioni**, della **formazione**, della **promozione professionale**, dei **livelli**, dei **licenziamenti**, della **retribuzione**, ecc.

Tramessa alle r.s.a. e alla Consigliera Regionale di Parità.

Oppure

rapporto biennale (da 50 dipendenti in su - art. 46 Codice pari opp.)

Rapporto biennale

Il Rapporto sulla **situazione del personale in base al genere e alla disabilità** presenta importanti novità, che occorre valutare.

Le aziende con + di 50 dipendenti lo compilano on line su <https://servizi.lavoro.gov.it/> (Prossima scadenza 30/04/2024)

e

consegnano alle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Deficit organizzativo

I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere.

Può sussistere la fattispecie della **responsabilità organizzativa**.

Obbligo di adozione di misure organizzative adeguate ed idonee ad assicurare la piena uguaglianza dei lavoratori e della lavoratrici.

L'organizzazione e la discriminazione

E' discriminazione INDIRETTA la disposizione di **natura organizzativa o incidente sull'orario di lavoro, apparentemente neutra,**

che può mettere i **candidati** e i **lavoratori** in una posizione di **particolare svantaggio** rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

(Art. 25, 2 comma, riformato, Codice Pari Opp.)

Come procedere?

Dall'analisi della situazione aziendale

- fotografia dello stato di fatto -

per considerare

a quali step successivi accedere

Nello specifico

- 1. Foto: analisi della situazione aziendale, interviste, studio delle prassi, policy, organigramma, ecc.**
- 2. Lista della spesa: redazione di un elaborato che esprima punti critici e aree d'intervento, inserito nel contesto territoriale / economico, stakeholder, che tenga conto degli obiettivi e priorità aziendali ecc.**
- 3. Concordare con i responsabili un piano di intervento: es. Certificazione di genere.**

L'analisi preliminare serve a

- Chi ha appalti con PNRR / PNC, da 15 dipendenti in su
VERIFICA
- Chi ha da 50 dipendenti in su
- Chi vuole accedere/non perdere finanziamenti
- Chi vuole iscriversi al Registro aziende virtuose, Regione Veneto
- Chi vuole la certificazione di genere
- Chi è coinvolto nei processi di finanza sostenibile
- Le Società Benefit

La certificazione della parità di genere

Dal 1° gennaio 2022 è istituita la Uni PDR 125 al fine di **attestare:**

- le politiche e le **misure concrete** adottate
- per **ridurre il divario di genere** in relazione
- alle opportunità **di crescita** in azienda,
- alla **parità salariale** a parità di mansioni,
- alle **politiche di gestione delle differenze di genere** e
- **alla tutela della maternità.**

(art. 46 bis Codice Pari Opportunità)

Dal Diritto Europeo: la Consigliera di Fiducia

- Figura terza e indipendente, che affianca il management aziendale (paragonabile all'ODV o al consulente Iso)
- Competenze verticali
- Esperienza trasversale (con altri casi aziendali)
- Intermediario tra enti esterni e l'azienda

Funzioni della Consigliera di Fiducia

- **Supporta la leadership aziendale** affinché:
 - le pratiche adottate vengano applicate e tradotte in valori condivisi;
 - le policy aziendali vengano correttamente dimostrate nei momenti di pubblica visibilità.
- **Tratta le denunce** (mobbing / molestie / molestie sessuali) evitando contenzioso, problemi reputazionali e migliorando il clima aziendale.

Avv. Mirta Corrà

Contatti

36100 Vicenza – Contrà Riale, 6 -

Tel. 0444.325979

e-mail: mirta.corra@studiolegalecorra.it

