

VENETO ECONOMY - Master parità di genere

QUESTIONI D'IMPRESA

OPPORTUNITÀ DI BUSINESS



Redazione



27/04/2023



Stefania Padoan, rappresentante di Confindustria Veneto Est in Commissione Pari Opportunità della Provincia di Treviso e CO-CEO della Padoan Srl

VENETO ECONOMY - Master parità di genere

Parità di genere: il primo Master per le imprese. Le Pmi venete iniziano a correre su questi temi. È il primo passo per ottenere la certificazione

Stipendi uguali per uomini e donne, sostegno alla maternità, carriere femminili senza barriere e nuovi strumenti di welfare aziendale. La parità di genere significa soprattutto questo, una rivoluzione aziendale alla quale sempre più imprese guardano con l'obiettivo di adeguarsi. O perlomeno di iniziare a farlo.

Sulla base di queste esigenze, **UNIS&F**, con la partnership di **Confindustria Veneto Est**, **Confindustria Alto Adriatico** e **SGS Italia**, uno dei primi player di certificazione mondiale, ha dato il via al primo **"Master Parità di genere"**, in partenza il prossimo 9 maggio.

Migliorarsi per ottenere una certificazione orientata alla parità di genere per un'azienda rappresenta un fattore culturale ma non solo. Una certificazione in questo senso, e il Master di UNIS&F ne è un primo passo, significa anche sgravi contributivi, punteggi maggiori nei bandi pubblici e facilitazioni nelle gare d'appalto, oltre ai bonus previsti dai fondi del Pnrr. L'obiettivo del Master è quello di far acquisire conoscenze, competenze e strumenti sulle tecniche di audit interno, al fine di verificare l'implementazione, il mantenimento e l'efficacia di un sistema di gestione per la parità di genere.

Il Master

Si tratta di sette webinar di quattro ore ciascuno con cadenza settimanale, ogni webinar è frequentabile anche singolarmente. Al superamento del test finale a risposta multipla (70% di risposte corrette) verrà rilasciato un attestato di superamento "Auditor Interno UNI PdR125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere". In caso di non superamento sarà rilasciato un attestato di frequenza.

Durante l'attività formativa saranno approfonditi gli elementi strategici e costitutivi del Sistema di Gestione della Parità di Genere e le Politiche di Diversità e Inclusione nel sistema Sostenibilità.

I partecipanti inoltre acquisiranno il know-how per la corretta gestione della "comunicazione di genere", per comprendere come amministrare il personale in ottica di gender equality (flessibilità dell'orario, smart working, congedi aggiuntivi per figli e genitori anziani) e per utilizzare al meglio gli strumenti di welfare aziendale (banca ore solidale, rimborsi spese per baby sitter, asili nido aziendali e inter-aziendali, congedi per i figli, possibilità di assentarsi dal luogo di lavoro per colloqui con i professori...).

*"La consapevolezza della necessità di iniziare a muoversi su questo terreno anche per le piccole e medie aziende venete è sempre più evidente", sottolinea **Pasquale Costanzo**, Direttore Generale di UNIS&F.*

"Dopo l'attenzione alla sostenibilità ambientale e a sistemi di welfare che garantiscano una buona qualità di vita aziendale, oggi le imprese si interrogano su quanto davvero promuovano la parità tra uomo e donna in termini di valutazione dei curricula, di stipendio o di azioni a sostegno del bilanciamento lavoro-famiglia, un ambito ancora quasi prettamente femminile.

Grazie al Master vogliamo promuovere una maggiore inclusione delle donne nei ruoli strategici delle nostre imprese. Una cultura aziendale più inclusiva significa anche favorire l'accesso delle donne alle opportunità di carriera e una maggiore partecipazione alla vita economica del territorio. In questo senso diventa importante incentivare le imprese verso politiche adeguate a ridurre il divario di genere".

*"Un input importante nella strada verso le buone prassi in tema di parità di genere – ha aggiunto **Matteo Scomparin**, Responsabile QHSE di UNIS&F e coordinatore del Master, - lo ha dato il legislatore che, con la legge 5 novembre 2021, n.162, ha rafforzato la tutela in materia di pari opportunità stabilendo che a decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere. La certificazione rappresenta quindi un obiettivo "nazionale", pur non costituendo un obbligo per le aziende.*

Da un confronto con il tessuto imprenditoriale abbiamo altresì notato che le imprese sono spesso già dotate di valide politiche di tutela della parità di genere. La certificazione può costituire uno strumento di valorizzazione di quanto già di buono i nostri imprenditori attuano."

La spinta sull'uso di una comunicazione più attenta è una delle leve per arrivare alla parità di genere e, non a caso, rappresenta una parte corposa dei moduli che compongono il Master che tocca una grande varietà di contenuti come il welfare aziendale, la verifica della parte retributiva, come leggere la busta paga in chiave parità di genere. I relatori sono 8, tutte donne, provenienti dal mondo dell'università, della consulenza e della formazione.



Elena Ghezzi, HR Manager in Emmeti SpA

Parità di genere: il primo Master per le imprese Le aziende: "Con sostenibilità ambientale e welfare è il tema da affrontare per essere attrattivi"

Tra la crisi di personale e il fenomeno delle “grandi dimissioni” le aziende si interrogano su come presentarsi sul mercato del lavoro. È innegabile, il mercato del lavoro vive un’inversione di tendenza nel flusso della tradizionale domanda e offerta: da una parte le imprese adottano politiche interne che possano risultare attrattive per le risorse in entrata e dall’altra chi cerca occupazione ha a disposizione più opzioni tra le quali poter scegliere.

“I nostri corsi di formazione sono il termometro di questa nuova fase” – spiega Pasquale Costanzo, Direttore Generale di UNIS&F. *“Le aziende ci fanno delle richieste molto mirate sul tipo di figura professionale di cui hanno bisogno e poi, una volta terminata la formazione, si “contendono” le risorse a colpi di benefit aziendali”*.

E non si tratta più solo di soldi. La voce “remunerazione” non è più in cima alla lista delle priorità di chi valuta l’azienda in cui andare a lavorare. Flessibilità degli orari, bilanciamento lavoro-famiglia, sostenibilità ambientale e azioni aziendali nella direzione della parità di genere sono caratteristiche che vengono prese in considerazione tanto quanto lo stipendio a fine mese.

E le aziende lo sanno bene. *“Non si tratta solo di sostegno alle donne nel mondo del lavoro, ma di un sistema di welfare globale. Si sta iniziando a comprendere che adottare regole mirate può davvero aiutare a vivere meglio in azienda”*, sottolinea **Stefania Padoan**, rappresentante di Confindustria Veneto Est in Commissione Pari Opportunità della Provincia di Treviso e CO-CEO della Padoan Srl, azienda leader nella progettazione e produzione di serbatoi per macchinari e veicoli industriali di Olmi di San Biagio di Callalta (TV).

Una cinquantina di dipendenti, fortemente votata all’export con il 90% della produzione che esce dai confini nazionali, l’azienda di famiglia oggi è alla terza generazione. *“Ho avuto la fortuna di iniziare quando mio nonno, fondatore dell’azienda, ancora lavorava. E all’epoca di pari opportunità non si parlava, così come di tanti altri temi legati al welfare”*.

Ho vissuto sulla mia pelle la fatica dell’essere donna nel mondo dell’imprenditoria dell’epoca, ma mio nonno ci ha trasmesso il valore del lavoro e oggi noi, nuova generazione di Padoan, con me in azienda c’è anche mio fratello Francesco, attualizziamo quei valori declinandoli anche nei percorsi che riguardano le pari opportunità.

Entrare a far parte della Commissione provinciale creata ad hoc per questa tematica mi ha aiutato molto in questo senso. Credo sia fondamentale che le aziende si muovano in questa direzione in maniera coordinata, dandosi degli obiettivi comuni piuttosto che in ordine sparso com’è successo fino ad ora. E su questo aspetto la Commissione può fare la sua parte. Un altro supporto nell’approccio al tema arriva da UNIS&F che attraverso il Master Parità di genere traccia la strada. Ecco perché io stessa parteciperò al corso, sono convinta che il cambiamento della cultura d’impresa sia già in atto anche a Nordest e anche tra le piccole.

Far vivere bene le persone in azienda ha dei ritorni immediati, all’estero molti passi sono già stati fatti. Ad esempio: nella nostra azienda in Svizzera è in corso un progetto pilota sull’orario di lavoro. Abbiamo fatto un sondaggio chiedendo ai dipendenti quale potesse essere l’orario migliore e oggi in azienda si arriva alle 7.00 e si lavora fino 15.30 con mezz’ora per la pausa pranzo.

In questo modo quante difficoltà legate alla gestione familiare si risolvono! Abbiamo un’azienda anche in Cile e lì, ad esempio, c’è la gratification legal: è obbligatorio che le aziende con profitti forniscano a tutti i dipendenti un bonus annuale in aggiunta allo stipendio base del dipendente. Un bel progetto di welfare che mi piacerebbe applicare in futuro è quello di istituire una “sala colloqui” dove i dipendenti possano recarsi in assoluta privacy per avere un colloquio con gli insegnanti dei propri figli da remoto, un modo per facilitare la vita delle famiglie.

Più in generale, nella nostra provincia, ci stiamo rendendo conto che chi viene a lavorare in azienda cerca meno lo stipendio ma più un modo di vivere sano. La strada potrebbe essere quella di un drastico cambiamento nei parametri di assunzione, capovolgendo l’ordine rispetto ad un primo posto tradizionalmente occupato dalla voce “stipendio”. Con un po’ di fatica, ma stiamo costruendo un percorso, le donne ai vertici delle aziende nel nostro territorio non sono certo un caso raro”.

Tognana Porcellane SpA cerca anche la certificazione Pari opportunità

Con i suoi oltre 200 dipendenti dislocati tra Casier e Casale sul Sile e due negozi monomarca a Rho e a Milano, circa 74 milioni di fatturato, Tognana Porcellane è una delle eccellenze non solo del territorio trevigiano ma anche del Made in Italy.

“La nostra è la tipica azienda che da artigiana (NdR è nata nel 1775 come produzione di laterizi) è diventata industriale, attestando un brand oggi mondiale collegato anche alla cottura, al tessile e ai piccoli elettrodomestici”, sottolinea **Roberto Vendruscolo**, Responsabile del personale in Tognana Porcellane SpA.

La Certificazione Parità di genere che l’azienda sta implementando con UNIS&F è solo uno degli importanti passi che Tognana Porcellane SpA sta compiendo per mantenere un clima aziendale collaborativo e meritocratico.

La Certificazione Parità di genere si colloca in Tognana Porcellane SpA all’interno di una visione organizzativa orientata al miglioramento continuo che l’azienda ha intrapreso in primis con la Iso 9001, per poi arrivare alla Iso 45001 (mitigazione del rischio e miglioramento delle performance aziendali grazie alla creazione di un ambiente di lavoro più sicuro), la Iso 14001, che attesta pubblicamente un percorso aziendale teso alla tutela dell’ambiente e la SA 8000:2014, che rappresenta uno standard riconosciuto a livello internazionale che ha lo scopo di garantire le condizioni del lavoratore con l’impegno di una politica sostenibile rispetto a tematiche sociali.

“Non si tratta unicamente di certificazioni obbligatorie o fortemente consigliate – prosegue Vendruscolo – anche tutti noi risorse dell’azienda abbiamo fatto un salto mentale. Ogni certificazione porta ad un miglioramento ed ecco perché il sostegno di UNIS&F è fondamentale. La tematica sulle pari opportunità, che seguirò assieme alla collega dell’ufficio qualità, ci mette sulla strada della specifica certificazione che vogliamo ottenere e permetterà di migliorare l’immagine aziendale consentendo all’organizzazione di posizionarsi, a livello comunicativo, fra le aziende virtuose.

Le certificazioni fanno ormai parte del DNA della nostra azienda, ma il percorso continua anche su temi essenziali come il welfare e la sostenibilità. Del resto oggi le aziende hanno un imperativo assoluto: rendersi attrattive per le professionalità che vogliono portare a bordo. Anche il canale del confronto diretto con le altre aziende è aperto: lo scambio di opinioni con i colleghi degli altri uffici del personale è una pratica consueta”.

Emmeti Spa, tradurre le parole in azioni concrete

Il Master Parità di genere di UNIS&F è stato scelto anche da Emmeti SpA, azienda di Fontanafredda, nel pordenonese, che si occupa di sistemi di climatizzazione integrata, 360 dipendenti, con una sede anche in provincia di Brescia, un fatturato consolidato di circa 212 milioni di euro. *“Ci guida nelle scelte aziendali il nostro motto di Gruppo: siamo fieri di ciò che facciamo e ci teniamo. Siamo coraggiosi e ambiziosi e facciamo cambiamenti che contano”*, sottolinea **Elena Ghezzi**, HR Manager in Emmeti SpA.

“La parità di genere va nella direzione di un ambiente sostenibile per i dipendenti. Per Emmeti si tratta di un percorso naturale perché facciamo parte di un gruppo industriale che conta circa 3.300 dipendenti in tutto il mondo con sede legale in Finlandia. L’attenzione per lo “stare bene in azienda” per noi parte da lontano, e non solo per quanto riguarda il welfare, ma anche lato produzione dove tutto viene progettato e realizzato in ottica green. Sulla parità di genere, in particolare, pensiamo sia interessante avere una fotografia iniziale della situazione in azienda per poi avviare un percorso che porti ad uno sviluppo culturale interno.

Da poco è stato implementato in via sperimentale un nuovo orario flessibile per dare l’opportunità, ove possibile, di conciliare anche gli impegni di famiglia e da sempre nella nostra azienda il part time è una modalità abituale e facile da ottenere”. Sarà proprio Elena Ghezzi assieme ad un collega a partecipare al Master.

“Mi interessa molto l’aspetto della comunicazione – ha proseguito la manager – visto che spesso diamo per scontato l’approccio comunicativo quando invece è una leva importante per superare certe barriere. Grazie ad uno strumento come il Master possiamo avere una foto esatta delle aree di miglioramento. Da donna, da mamma, posso dire che fino a qualche anno fa non esisteva la sensibilità nei confronti delle esigenze del mondo femminile, che sono poi quelle del bilanciamento lavoro-famiglia e delle pari opportunità in ambito lavorativo.

Oggi ottenere la certificazione grazie ad un percorso come quello proposto da UNIS&F significa usare una leva concreta per spingere ad un cambiamento culturale e durevole nel tempo. Fare stare bene le persone deve essere un progetto strategico verso un’azienda sostenibile in tutto. Valorizzare quelle che possono essere le diversità, questa è una strada da continuare a percorrere”.