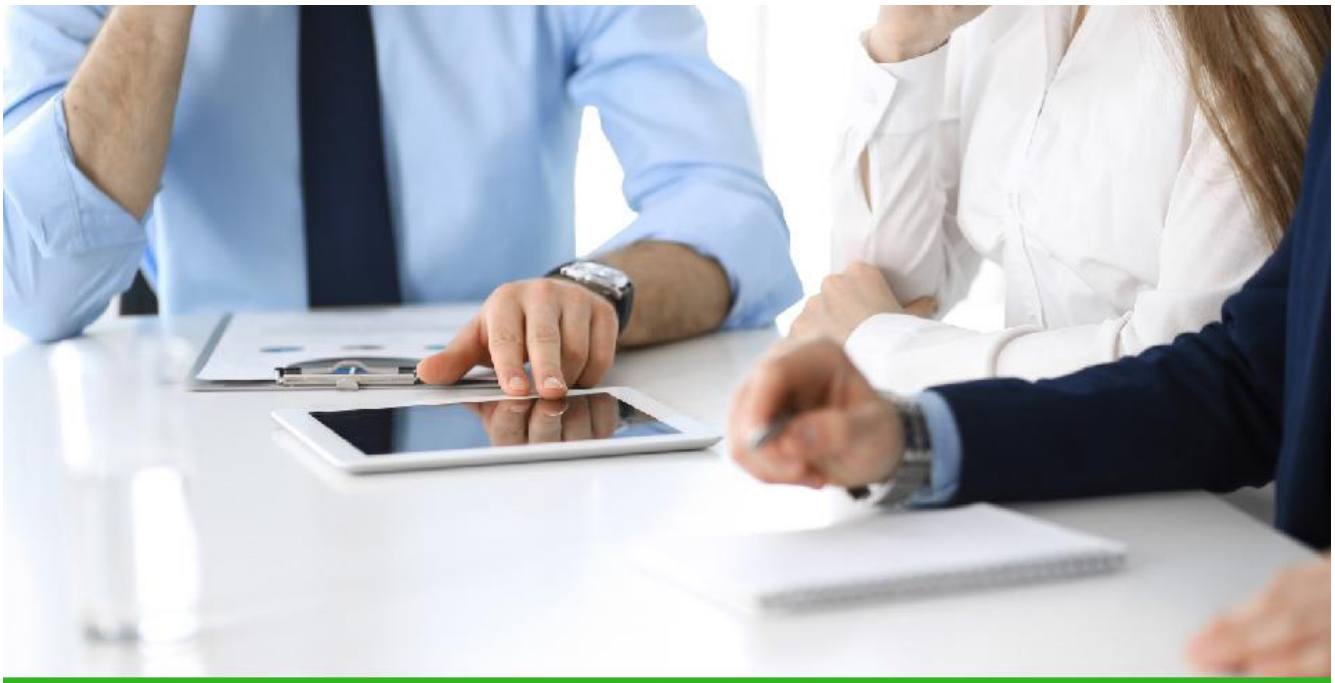
Studio Castrignanò
STRATEGY + CONSULTING



Informativa n°10/2024
Settore HR (Gestione delle risorse umane)

La Parità di Genere

Contatti:
Studio Castrignanò- Consulenze e Finanza Strategica - Tel. 0872.714647
Via Rocco Carabba snc - Zona Industriale 66034 Lanciano (CH)

Cos'è la Parità di Genere in ambito aziendale	Nella costituzione, così come nello svolgimento e nella cessazione del rapporto di lavoro, vige il principio di uguaglianza tra lavoratori, con conseguente divieto, per il datore di lavoro, di discriminare i lavoratori anche per motivi legati al genere. Pur tuttavia permangono significative differenze di genere sia nella partecipazione al mercato del lavoro che nei salari.
La valorizzazione e la gestione delle differenze di genere	L'obiettivo cruciale di raggiungere la parità di genere, attraverso l'implementazione di politiche aziendali volte a ridurre il divario retributivo tra uomini e donne, si potrebbe tradurre in significativi vantaggi per le imprese. Valorizzare le differenze significa poter utilizzare le migliori risorse che abbiamo a disposizione. Valorizzare la diversità allo scopo di poter avere il meglio (nel tempo e nello spazio in cui siamo inseriti) che si ha a disposizione rappresenta un vantaggio competitivo.
Vantaggi della parità di trattamento	Avere una parità retributiva è conveniente sotto il profilo dell'ingaggio e della fidelizzazione, soprattutto se la risorsa è valida. Tutte le volte che un'azienda "discrimina" nella selezione o nella retribuzione le risorse di cui necessitano, soprattutto quelle umane, autolimita la possibilità di utilizzare le eccellenze del mercato e ottiene un abbassamento della qualità dell'organizzazione. Trattare diversamente le risorse umane per sesso (sia per le donne che per gli uomini) è di per sé inefficiente e allontana delle opportunità. Il futuro della produttività sarà fatto sempre più di competenza ed esperienza. Il "cervello" e non le caratteristiche fisiche sarà sempre più il fattore chiave del successo. Al fine di poter allineare le proprie scelte aziendali al conseguimento della parità di genere è fondamentale seguire una procedura ben definita.
Comunicazione Biennale sulle Pari Opportunità	I datori di lavoro pubblici e privati con più di 50 dipendenti sono obbligati a redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, in conformità con il "Codice delle Pari Opportunità" emendato dalle leggi n. 162/2021 e n. 234/2021. Anche le imprese con organici inferiori possono, su base volontaria, redigere il rapporto, ma perché dovrebbero farlo? La risposta è semplice: solo attraverso la presentazione di questo rapporto è possibile accedere alla certificazione sulla parità di genere, un documento che offre diversi vantaggi, tra cui uno ***sgravio contributivo*** per tutta la durata della certificazione.
Certificazione della parità di genere	Questa certificazione mira a attestare che le politiche aziendali sono idonee a ridurre i divari, soprattutto in aree critiche. Le politiche possono riguardare, ad esempio, l'estensione dei periodi di paternità oltre i 10 giorni previsti per legge, incentivi aziendali a favore della maternità con correlati sostegni economici, ampliamenti dei permessi legati alla cura dei figli e il ricorso allo smart-working in presenza di figli minori. La certificazione è collegata, per legge (art. 1, comma 138, della legge n. 234/2021), a uno sgravio contributivo del 1% della contribuzione a carico del datore di lavoro. Nei contratti pubblici è stato introdotto un sistema di punteggi premiali per gli operatori economici certificati sulla **parità di genere**, rafforzando l'importanza dell'uguaglianza di genere anche nell'ambito delle gare d'appalto.

Contatti:
Studio Castrignanò- Consulenze e Finanza Strategica - Tel. 0872.714647
Via Rocco Carabba snc - Zona Industriale 66034 Lanciano (CH)

Indicatori di performance	Le condizioni che le imprese debbono rispettare per ricevere la certificazione della parità di genere differiscono in funzione del numero degli addetti e della fascia di riferimento. Le Linee Guida definiscono inoltre 6 aree di performance, che individuano un'organizzazione come inclusiva e rispettosa della parità di genere: • Cultura e strategia: Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva. • Governance: Definizione di un ruolo organizzativo, volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. • Processi HR: Previsione di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento a episodi di molestie o mobbing. • Equità remunerativa per genere: Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico; percentuale promozioni donne su base annua. • Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: Per esempio, congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità.
Considerazioni	Il nostro periodo storico offre parecchi stimoli per mettere in atto questi comportamenti, sia per l'attenzione che il tema sta avendo sia per le agevolazioni economiche che il Governo ha messo in campo. Capire che è conveniente trattare tutti nello stesso modo è un elemento essenziale per le organizzazioni. In questo percorso di educazione le direzioni risorse umane sono centrali. Sarà infatti compito delle Direzioni HR guidare questa necessità evolutiva, poiché le risorse umane, come già detto, sono la funzione che inserisce i mattoni dell'organizzazione: ovvero le persone.

Si fa presente che lo Studio Castrignanò ha istituito un team specializzato per aiutare le aziende nelle politiche di parità di trattamento e nel conseguire la relativa Certificazione.

Lo studio resta a disposizione per ogni tipologia di informazione.

Contatti:
Studio Castrignanò- Consulenze e Finanza Strategica - Tel. 0872.714647
Via Rocco Carabba snc - Zona Industriale 66034 Lanciano (CH)