



DANIELA ASARO

suo interno un sistema di gestione della parità di genere. Si tratta di una novità assoluta che non era mai stata richiesta in altri standard.

ALTRO CHE "BOLLINO"

Una volta ottenuta la certificazione, occorre mantenerla: «La parte più difficile è stabilire l'effettivo miglioramento», conferma a Economy **Daniela Asaro**, Italy Commercial Support Senior Manager di **Rina**, organismo di certificazione accreditato. «All'azienda viene assegnato uno score attraverso i Kpi della certificazione, che potrebbe sembrare un semplice punteggio, ma non è così: durante la revisione annuale si può perdere un Kpi importante come quello del numero di dirigenti donne, che ha un punteggio significativo, e poi acquisire un Kpi meno importante, come quello relativo alla presenza delle donne nei panel agli eventi, che pesa meno». Insomma: i piatti della bilancia che misura la parità di genere sono ben più di due e mantenerli in equilibrio è una

DURANTE LA REVISIONE ANNUALE DELLA CERTIFICAZIONE SI PUÒ PERDERE UN KPI IMPORTANTE E ACQUISIRNE UNO BANALE

specie di gioco di prestigio. Non solo: «anche qualora l'azienda non riesca ad ottenere un Kpi durante il processo di certificazione, comunque deve dimostrare che sta mettendo in piedi azioni per ottenerlo e migliorarlo. Ecco perché sono importanti il piano strategico, i piani di mentoring, le ricerche di personale tarate sui due sessi... ma il miglioramento nel sistema di gestione è quello più importante».

Ecco appunto: il miglioramento. È un obbligo stabilito dalla Uni/PdR 125:2022, che impone una sorveglianza annuale e una revisione della certificazione ogni tre anni: «Ho voluto fare una sorveglianza mi sono trovata a dare una non conformità sul commitment della direzione», sottolinea Asaro: «era tutto immobile. Nell'insieme, però, da quando abbiamo cominciato a certificare le aziende, ho notato una maggior

DALLA RETORICA ALLA PRATICA *di Lara Conticello**

Al suo esordio la Prassi di Riferimento Uni PdrR 125: 2022 è stata accolta con grande entusiasmo, ma a dire il vero il tema della parità di genere non è affatto innovativo, anzi. Ciò che è innovativo è l'approccio: strutturare la prassi di riferimento con indicatori di natura qualitativa (già noti strutturalmente nel Sistema di Gestione Iso 9001 per esempio) da un lato, e dall'altro, introdurre indicatori di natura quantitativa è stata vera rivoluzione. E dato che non si può migliorare ciò che non si può misurare, le aziende sono chiamate a confrontarsi con i numeri ed i fatti, sulla base di un'unica base di riferimento comune con Key Performance Indicators specifici a seconda del proprio cluster dimensionale e settore (codice Ateco). A distanza di due anni dall'introduzione della PdR, stante anche la numerosità di Faq presenti sul sito Accredia, si potrebbe iniziare a ragionare su un aggiornamento del documento, per tenere anche conto dell'oggettiva difficoltà di implementazione degli indicatori quantitativi (e alcuni qualitativi) soprattutto nel caso delle Pmi. Si è assistito soprattutto all'inizio, a tante aziende che sono partite e si sono fermate

per difficoltà di applicazione dei Kpi quantitativi. Si fa fatica ad entrare in un processo che è normale, ma così come strutturato, potrebbe diventare un limite ostacolo, non tanto all'ottenimento della certificazione, ma al mantenimento degli indicatori negli anni successivi. Infatti, laddove per il primo anno è accettabile l'applicazione di un "entry level", l'anno successivo deve essere data dimostrazione di un miglioramento. La prassi di riferimento per come è oggi, presenta quindi alcune aree di miglioramento, soprattutto nei metodi. Ad esempio, calcolare il gender pay gap, non è semplice, richiede una serie di misurazioni e variabili che riguardano il singolo individuo (ad esempio gli anni di anzianità professionale), la cui metrica potrebbe influire sul livello di retribuzione e di conseguenza sul divario retributivo. Sul fronte internazionale degli standard di riferimento, peraltro, il tema del gender pay gap è sotto i riflettori, stante l'obbligatorietà di adozione della Direttiva UE 2023/970, in cui,

seppur con limitazioni dimensionali, le organizzazioni dovranno rendere pubblici gli stipendi di tutti i dipendenti. La direttiva non si limita a imporre obblighi di informativa: una differenza retributiva superiore al 5% obbligherà l'azienda ad un confronto con i rappresentanti dei lavoratori. Semplificare alcuni passaggi dell'iter di certificazione potrebbe essere dunque un ulteriore elemento da prendere in considerazione. Le organizzazioni poco avvezze all'implementazione di sistemi di gestione potrebbero decidere di posticipare o addirittura ignorare i benefici (non solo economici) della certificazione, scoraggiate dalla mole di "carta" da preparare: la

complessità di misurazione potrebbe nel lungo periodo rappresentare un disincentivo al mantenimento della certificazione della parità di genere, con il rischio di perdere vantaggi e benefici competitivi importanti.

**Associate Partner Risk& Compliance Rsm Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A.*

