PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5425 di Mercoledì 05 luglio 2023

Un nuovo parametro di valutazione della qualità dei servizi aziendali: la parità di genere

La prassi di riferimento Pdr 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

Chi scrive elabora assai spesso capitolati di fornitura per beni e servizi, perlopiù afferenti alla sicurezza. Si pensi ai bandi di gara per la fornitura dei servizi di vigilanza privata o di sicurezza ausiliaria. In questi bandi vengono introdotti dei punteggi, attribuiti all'offerta tecnica ed all'offerta economica, che aiutano il committente nel selezionare l'azienda più idonea a soddisfare le sue esigenze. Tra questi parametri comincia ad apparire la parità di genere.

Nel 2022 l'UNI ha pubblicato una prassi di riferimento, chiamata PdR 125:2022, dal titolo:

"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"

Per le numerose ragioni, presso illustrati, esorto caldamente i miei lettori, che abbiano occasione di elaborare capitolati per la fornitura, soprattutto di servizi, di inserire fra i parametri di valutazione delle offerte anche il rispetto della prassi di riferimento sopra illustrata.

Ecco lo scenario nel quale questa norma si pone e sulla base del quale essa è stata elaborata.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ALDIG02] ?#>

Tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ? Sustainable Development Goals, SDGs ? dell'A genda 2030 delle Nazioni Unite, il goal 5 si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere e, più in generale, con il goal 10 si vuole ridurre l'ineguaglianza all'interno delle aziende e fra le Nazioni.

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. I Paesi più avanzati in tema di parità di genere (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po' più dell'80% del divario. Considerando la parità di genere attraverso quattro dimensioni ? economia, istruzione, salute e politica, il WEF stima che nel mondo si è chiuso il 96% del divario in salute, il 95% del divario in istruzione, il 58% del divario in opportunità e partecipazione economica e solo il 22% del divario in politica e rappresentanza.

In questa classifica globale, che copre 156 Paesi, l'Italia si posiziona al 63esimo posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al 114esimo. La partecipazione economica emerge come la dimensione più critica per il nostro Paese. Il dato più noto e che più caratterizza l'Italia è il basso tasso di occupazione femminile. Nel 2018 (popolazione 15-64 anni) è stato pari al 49,5% (Istat), un valore quasi stabile nell'ultimo decennio. Il corrispondente tasso maschile è pari al 67,6%. L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59,7% del Nord, al 55,9% del Centro e solo il 32,8% del Sud. Con questi valori l'Italia si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il 53,3% (69,9% per gli uomini) ma resta solo il 34% al Sud.

Su questo scenario, appare evidente come i committenti di prestazioni di servizio debbano in ogni modo valorizzare le aziende, che prestano attenzione a questo tema che offre indicatori di comportamento significativi, nei confronti del graduale raggiungimento della parità fra uomo e donna all'interno dell'azienda.

Oggi il raggiungimento di quest'obiettivo può essere comprovato in due modi:

- con una dichiarazione di conformità, che l'azienda rilascia a sè stessa, oppure
- con una certificazione rilasciata da un ente terzo accreditato.

Poiché il tema è relativamente nuovo, sono ancora pochi gli enti di certificazioni che rilasciano questo attestato ed ecco il motivo per cui, nella elaborazione della clausola, che attribuisce un punteggio premiante alle aziende che si comportano correttamente, dal punto di vista della parità di genere, raccomando di utilizzare due profili.

Nel primo profilo, si accetta la dichiarazione di conformità rilasciata dall'azienda, che ovviamente si assume tutte le responsabilità inerenti alla veridicità di questa dichiarazione; in questo caso può essere attribuito ad esempio un punto.

Se invece l'azienda è in grado di offrire una certificazione di qualità, rilasciata da ente accreditato, direi che, come minimo, si dovrebbero offrire cinque punti premianti, per il fatto che occorre incoraggiare le aziende ad avviarsi su questo percorso ed occorre premiare in modo significativo le aziende che questo percorso hanno già intrapreso.

La valutazione del comportamento dell'azienda è basata sulla individuazione di un certo numero di key performance indicators - KPI, come ad esempio la parità di salario, la parità di opportunità di carriera, eccetera, ad ognuno dei quali viene attribuito un punteggio. Se la somma dei punteggi attribuiti ai vari indici raggiunge un livello minimo, si ritiene che l'azienda si comporti correttamente. Resta inteso che nello schema di certificazione è previsto un costante miglioramento dei KPI, per testimoniare il costante impegno della direzione.

Un elemento oltremodo positivo, afferente alla introduzione di questi parametri premianti, sta nel fatto che da essi traggono benefici non solo i lavoratori, che operano all'interno delle aziende in questione, ma trae un significativo beneficio di immagine anche l'ente committente. Oggi i grandi committenti debbono, una volta all'anno, pubblicare il bilancio di sostenibilità, da mettere a disposizione degli azionisti. Quando un'azienda è in grado di affermare, nel suo bilancio di sostenibilità, che essa assume un comportamento premiante nei confronti dei fornitori, che sono sensibili ai temi di parità di genere, non solo fanno bella figura i fornitori, ma certamente fa' bella figura anche l'ente committente.

Insomma, avviandosi su questo percorso, non v'è chi vince e chi perde, ma vincono le aziende sensibili al tema e vincono i committenti sensibili al tema!

Adalberto Biasiotti

Per approfondire il tema leggi l'articolo " La certificazione della parità di genere: un intervento per la sostenibilità"

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it