



**Sede Legale: Via Cesare Pavese, 13 – Int. 3 (Parco Sirio)  
81050 San Tammaro (CE) - P.Iva e C.F.: 03865030617  
Telefono: 08231765856 E-Mail: [ledaappalti@libero.it](mailto:ledaappalti@libero.it) PEC: [ledaappalti@legalmail.it](mailto:ledaappalti@legalmail.it)**

**San Tammaro (CE) 15/04/2024**

**Spett.li Fornitori, Spett.li Clienti**

**Oggetto: LA VALORIZZAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI**

Gentili Fornitori, Gentili Clienti

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere.

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.

La letteratura recente sottolinea che le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato. Da decenni sono numerose le evidenze non-accademiche che identificano la correlazione positiva tra la presenza di donne in posizioni decisionali e le performance aziendali<sup>7</sup>. Queste evidenze, sia pur suggestive, non sono in grado di identificare se la performance aumenta perché ci sono più donne oppure se le donne aumentano in aziende che performano meglio, o ancora se sia la presenza di donne, sia la performance migliorano a causa di un fattore esterno che le determina, per esempio la cultura più favorevole o un mercato del lavoro più dinamico. Abbiamo però oggi studi rigorosi in grado di stimare l'effetto causale che una leadership femminile ha sui risultati economici.

L'obiettivo della parità di genere ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza. Inoltre, l'impatto economico e sociale della pandemia da Covid-19, impone alle realtà aziendali un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro e rende prioritaria ed essenziale l'inclusione a tutti i livelli del 51% del Paese: le donne.



**Sede Legale: Via Cesare Pavese, 13 – Int. 3 (Parco Sirio)  
81050 San Tammaro (CE) - P.Iva e C.F.: 03865030617  
Telefono: 08231765856 E-Mail: [ledaappalti@libero.it](mailto:ledaappalti@libero.it) PEC: [ledaappalti@legalmail.it](mailto:ledaappalti@legalmail.it)**

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. Il documento non si applica alle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

Al fine di garantire una misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

**AREA CULTURA E STRATEGIA.** Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

**AREA GOVERNANCE.** Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

**AREA PROCESSI HR.** Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

**AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA.** Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

**AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE.** Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

**AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.** Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.



**Sede Legale: Via Cesare Pavese, 13 – Int. 3 (Parco Sirio)**

**81050 San Tammaro (CE) - P.Iva e C.F.: 03865030617**

**Telefono: 08231765856 E-Mail: [ledaappalti@libero.it](mailto:ledaappalti@libero.it) PEC: [ledaappalti@legalmail.it](mailto:ledaappalti@legalmail.it)**

La nostra azienda è da sempre sensibile alla tematica della parità di genere; la valorizzazione dei lavoratori passa per le eguaglianze di genere; un ambiente di lavoro sano, fondato sul rispetto delle persone, sull'apporto professionale che ognuno di loro può dare alla azienda, non può e non deve essere minato da alcun tipo di diversità. Un ambiente di lavoro dove tutti cooperano, nel pieno rispetto della persona, per il bene comune, è un ambiente di lavoro sano, che determina un incremento di produttività, solo laddove il dipendente sa di essere apprezzato e tutelato.

Ed è per questo che vi invitiamo a leggere con attenzione la presente comunicazione, a documentarvi sulla valorizzazione della parità di genere nei Vs ambienti lavorativi, nel contempo rendendoci disponibili a mettere a disposizione vostra, materiale esplicativo sull'argomento.

Nel ringraziarvi per il tempo che ci avete dedicato e certi della Vs sensibilità a riguardo, l'occasione è gradita per augurarvi una cordiale giornata.

L'Amministrazione

**LE.DA. APPALTI E COSTRUZIONI S.R.L.**  
Via Cesare Pavese, 13 - Int. 3 (Parco Sirio)  
81050 San Tammaro (CE)  
P.IVA & C.F. 03865030617