



Questione di Genere

INDICE

INTRODUZIONE

INIZIATIVE SULLA PARITÀ DI GENERE	1
---	---

PILLOLE DI RESILIENZA..... 3

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER LE AZIENDE CHE CERTIFICANO LA PARITÀ DI GENERE.....	3
---	---

LA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE.....	3
---	---

PARITÀ DI GENERE E SOSTENIBILITÀ SOCIALE.....	4
---	---

FIERI DI 5

INAUGURATO IN BOVISA IL MURALE DI BOSOLETTI CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE.....	5
---	---

DUE CERTIFICAZIONI PLATINUM ITA0039: DALLA CINA ALL'AUSTRALIA, IL MADE IN ITALY CHE SA DI ECCELLENZA	6
--	---

ITA0039 L'APP CHE CERTIFICA L'ITALIANITÀ ALL'ESTERO	7
---	---

GBC AWARD - ASACERT VINCE IL PREMIO ECCELLENZA PER LA SOSTENIBILITÀ	8
---	---

ASACERT SPONSOR DELLA SQUADRA DI VELA WASZP	9
---	---

INTERVISTA A10

DONATELLA BOLLANI	10
-------------------------	----

Glossario ASACERT..... 12

I DI INCLUSIONE E INNOVAZIONE	13
-------------------------------------	----

Compleanni ASACERT..... 15

Happy
Birthday
to you

Agire, è stato l'imperativo che mi ha guidato durante l'anno trascorso. Per quanto mi riguarda, una maratona che, nonostante la concitazione, mi ha concesso tempo per pensare. Mi fermo un attimo e mi prendo il lusso di guardarmi alle spalle.

Ecco quel che vedo.

Abbiamo, con ASACERT, trapiantato una trasformazione parziale delle nostre attività, rafforzando l'area del controllo tecnico, quella ispettiva e delle valutazioni, con una squadra ancora più competitiva ed un organico in crescita in numero e professionalità. Il che ci ha permesso di concentrarci sul raggiungimento di traguardi importanti, per garantire sicurezza e qualità di strutture importanti e simboliche come la Torre Velasca e l'ospedale Galeazzi.

Abbiamo dato il via a progetti sportivi e di supporto ai giovani, con la nostra nuova sfida legata al Circolo Vela Bellano;

Rafforzato l'impegno su temi sociali e legati all'attualità con i nostri incontri di #MilanoSostenibile, che si attesta come format tra i più autorevoli della scena lombarda e non solo. Abbiamo ospitato chi può e deve dare risposte alle sempre più stringenti questioni sociali;

Rinnovati grandi e piccoli progetti tanto di sensibilizzazione quanto di aiuto concreto per i diritti di chi ha avuto meno, che versa in condizioni di indigenza o che si trova a difendersi da un nemico in casa propria, in una guerra senza senso.

L'impegno per l'arte contro tutte le violenze e discriminazioni di genere, che sia messaggio e monito in memoria di chi merita di rimanere viva nel ricordo, dopo aver subito una ingiustificata letale violenza. La incessante azione nei confronti della Sostenibilità che, proprio sul finire dell'anno, ha visto Asacert premiata con l'Award di Green Building Council Italia "Leadership d'impresa in sostenibilità", il prestigioso riconoscimento votato dalla Community dell'Associazione.

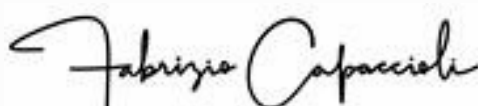
Dobbiamo continuare a guardare ai grandi esempi del passato e alle entusiasmanti storie del presente per ispirarci e, perché no, per essere un punto di riferimento cinetico, mobile, verso il miglioramento continuo. Non con atteggiamento sfidante, ma con naturalezza, propria di chi l'ha acquisita come modus operandi, perché noi italiani riusciamo sempre a fare la differenza. Questo lo certifichiamo tutti i giorni e in ogni angolo del mondo anche nel settore della ristorazione Made in Italy, verificando l'uso di prodotti italiani, mettendo a disposizione dei consumatori di tutto il mondo un'app gratuita che risponde sulla veridicità dei prodotti italiani. Un'azione incessante che viviamo come una missione di valorizzazione del patrimonio italiano nel mondo.

Si tratta di un percorso emozionante:

ispirare il mercato, i nostri collaboratori e colleghi, i nostri amici, i nostri competitors, tutti.

Solo così potremo essere punti di riferimento, ispiratori (per non dire leader) del futuro.

Che sia per tutti un anno di ispirazione!





Introduzione

In questo numero di ASAMAG facciamo un focus sulla **parità di genere** e sulle iniziative messe in atto per colmare le disparità e favorire azioni realmente inclusive.

La parità di genere è un diritto, una condizione necessaria per un mondo davvero sostenibile, in cui la vita non sia regolata da norme arbitrarie a sfavore di un sesso e a favore dell'altro e in cui tutti, in qualità di esseri umani, possano vivere una vita dignitosa. Ne parlano anche gli obiettivi dell'Agenda 2050 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals). L'obiettivo 5 recita: *"Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze"*. Nonostante le donne siano numericamente maggiori rispetto agli uomini, meno del 30% dei laureati italiani è donna, solo il 18% delle posizioni di CEO è occupato da donne e lo stipendio mensile presenta un gap. Rispetto a quanto riportato dal report Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum,

nel Global Gender Gap Report del 2022 c'è stato un leggero miglioramento nel numero di anni che ci vorranno per raggiungere la piena parità, passati da 136 a 132. Tuttavia, questo risultato positivo non compensa la perdita generazionale che si è verificata tra il 2020 e il 2021: secondo le tendenze precedenti al 2020, il divario di genere era destinato a ridursi entro 100 anni. In generale, nell'anno in corso sarà colmato il 68,1% del divario globale tra i sessi. Andando più in dettaglio, sebbene nessun Paese abbia ancora raggiunto la piena parità di genere, le prime 10 economie hanno colmato almeno l'80% dei loro divari di genere, con l'Islanda (90,8%) in testa alla classifica globale per il tredicesimo anno consecutivo. Altri Paesi scandinavi come la Finlandia (86%, 2°), la Norvegia (84,5%, 3°) e la Svezia (82,2%, 5°) figurano nella top 5, con altri Paesi europei come l'Irlanda (80,4%) e la Germania (80,1%) rispettivamente in 9° e 10° posizione. Per quanto riguarda l'Italia si attesta al 63esimo come nel 2021. In generale è tempo che le aziende cambino passo, concretamente,

rispetto al tema del gender gap, perchè come sottolinea il Boston Consulting Group, la diversity è anche un “affare”: le aziende con almeno tre dirigenti donne hanno un aumento mediano del ROE superiore di 11 punti percentuali in cinque anni rispetto a quello delle aziende senza dirigenti donne.

Inoltre le aziende con almeno il 30% dei dirigenti donne hanno un **aumento del 15% della redditività** rispetto a quelle senza dirigenti donne.

Basta una sola donna in più nella leadership per aumentare il rendimento di una azienda da 8 a 13 punti base.

Buona lettura.

L'istruzione e il conferimento di poteri alle donne nel mondo non possono che condurre a una vita più altruista, tollerante, giusta e pacifica per tutti.

(Aung San Suu Kyi , Premio Nobel per la pace)



Pillole di Resilienza



SGRAVI CONTRIBUTIVI PER LE AZIENDE CHE CERTIFICANO LA PARITÀ DI GENERE

L'1% di alleggerimento INPS per le imprese che adottano la **UNI PdR 125:2022** per l'abbattimento del gender gap e il raggiungimento degli obiettivi del PNRR. Un esonero contributivo dell'1% con un limite massimo di 50mila euro per le aziende private che certificano la parità di genere. È la novità prevista dalla Legge di Bilancio 2022. Aumentano i vantaggi alle imprese che adottano la certificazione UNI PdR125:2022. Oltre allo **sgravio contributivo**, da richiedere all'Inps per i tre anni di validità della Certificazione, c'è anche il punteggio preferenziale nelle richieste di finanziamento delle gare pubbliche.

La Certificazione Parità di Genere

Il 16 Marzo 2022, l'Ente Nazione di Normazione UNI ha pubblicato il documento tecnico UNI/PdR 125:2022 per fornire alle aziende le linee guida per conformarsi ai requisiti posti dal PNRR (missione 5), in materia di pari opportunità e di riduzione del gap di genere. La guida fornisce alle imprese i KPI (Key Performance Indicators) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La UNI PdR125:2022 si rivolge alle aziende di tutte le dimensioni e forme giuridiche, pubbliche o private, purché presentino addetti o dipendenti al loro interno.

L'obiettivo è quello di garantire un ambiente interno alle organizzazioni inclusivo e mai discriminatorio, grazie alla creazione di un sistema di gestione da sottoporre a iter di certificazione da parte degli enti accreditati. La Certificazione sulla Parità di genere è **compresa tra i servizi garantiti da ASACERT**, che si occupa di accertare le condizioni all'interno delle organizzazioni per il rilascio della nuova Certificazione, ponendosi da sempre dal lato delle imprese che operano nel rispetto dei diritti, tutelando l'inclusione di genere e che si schierano contro le discriminazioni di ogni tipologia. La UNI PdR125:2022, infatti, prevede la misurazione, valutazione e rendicontazione dei dati relativi alla parità di genere nelle organizzazioni, inserendosi coerentemente all'interno di un contesto di sensibilità normativa, oltre che di attenzione sociale ed economica. **Ottenere la Certificazione di Parità di genere**, per un'organizzazione pubblica o privata, **vuol dire aver raggiunto un buon grado di maturità in materia di inclusione**, rispetto a temi come: cultura e strategia, governance, processo di HR, opportunità di crescita, equità remunerativa, tutela della genitorialità.

Parità di Genere e Sostenibilità Sociale

La parità di genere è un diritto, una condizione necessaria per un mondo davvero sostenibile, in cui la vita non sia regolata da norme arbitrarie a sfavore di un sesso e a favore dell'altro e in cui tutti, in qualità di esseri umani, possano vivere una vita dignitosa. Ne parlano anche gli obiettivi dell'**Agenda 2050** per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals).



EVENTO



INAUGURATO IN BOVISA IL MURALE DI BOSOLETTI CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

ASACERT si è fatta promotrice di un intero murales contro la violenza sulle donne, dell'artista argentino Bossoletti, l'opera è intitolata **"Il soffio"** e dedicata alla "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne". Il murale sorge sul muro di **piazza Alfieri a Milano**, accanto alla lapide in ricordo di Mary D'Amelio, la giovane stuprata e uccisa nel 1987 nei pressi della stazione ferroviaria di Bovisa. "Abbiamo deciso di dedicare un murale a tutte le vittime di violenza in un luogo simbolico di Milano, dove

tanti anni fa fu strappata la vita ad una giovane donna. Occorre continuare a sensibilizzare l'opinione pubblica, se serve, come in questo caso, anche attraverso l'eccellente arte muraria di Bossoletti, perché la violenza contro le donne è purtroppo ancora un'emergenza in tutto il mondo ed anche in Italia", afferma l'AD di ASACERT, Fabrizio Capaccioli.

"Questo murale ha un significato molto importante: è un segno visibile e concreto sul tema della violenza contro le donne per tutti coloro che frequentano Bovisa". Claudia Maria Terzi Assessore alle Infrastrutture trasporti e mobilità sostenibile della Regione Lombardia.

DUE CERTIFICAZIONI PLATINUM ITA0039: DALLA CINA ALL'AUSTRALIA, IL MADE IN ITALY CHE SA DI ECCELLENZA

“L’approdo in Cina e Australia di ITA0039 è un’ottima notizia, non solo per ASACERT, ma per il movimento che cerca di diffondere la cultura del cibo Made in Italy e si batte per fermare la diffusione della contraffazione alimentare a spese dei nostri prodotti. Il protocollo rappresenta un’arma formidabile a disposizione di questa battaglia- afferma Fabrizio Capaccioli, AD di ASACERT e ideatore del Protocollo di certificazione ITA0039.

Ristorante Mammamia

Il primo si trova a **Suzhou** (provincia dello Jiangsu) ed è la trattoria ristorante “Mammamia”. Nonostante le restrizioni che continuano ad essere applicate in tutto lo Stato a causa della Pandemia, il ristorante italiano è rimasto in piedi e ha continuato a portare alta la bandiera italiana in ogni dettaglio, dal Menu ai prodotti venduti, fino alla fedeltà delle ricette proposte alla clientela.

Ristorante Bella Italia

In **Australia**, a ottenere la certificazione è il ristorante “Bella Italia” di New Castle West. Il locale è uno dei più colorati e caratteristici mai certificati da ITA0039. Ha ottenuto il massimo del punteggio non solo per le sue ricette e la sua anima 100% italiana, ma anche per la sua missione di raccontare, ogni giorno, l’unicità dei momenti spesi insieme ai propri cari, ossia quelli passati a tavola.





Agricoltura Oggi

IN EDICOLA
E IN DIGITALE
Patrimoni
Il primo mensile per imprenditori, gestori e professionisti del settore.
www.classabbonamenti.com

IL PRIMO GIORNALE DEGLI IMPRENDITORI, DEGLI OPERATORI E DEI PROFESSIONISTI DELLA TERRA E DELL'AGRICOLTURA

L'ente certificatore lancia con Coldiretti un protocollo e sguinzaglia ispettori sui mercati E' vero italiano? Lo dice un'app Così Asacert certifica l'origine di cibi e ristoranti all'estero

DI ANDREA SETTEFONTI

Arrivano un protocollo e una app per certificare i ristoranti italiani all'estero e per verificare l'italianità dei prodotti acquistati fuori dall'Italia.

Si chiamano «ITA0039 | 100% Italian Taste Certification» (stesso nome per protocollo e app) e sono il cuore di una iniziativa di Asacert, un ente autonomo accreditato dallo Stato, che dal 2019 promuove insieme con Coldiretti la certificazione dei ristoranti italiani all'estero.

L'applicazione è gratuita per gli smartphone e consente di rintracciare l'italianità dei prodotti che si trovano sugli scaffali dei supermercati.

Fabrizio Capaccioli, amministratore delegato di Asacert, spiega a ItaliaOggi il senso del progetto: «Ci siamo resi conto che il mondo della ristorazione italiana all'estero non è soggetta a verifiche di italianità. Possono essere usati prodotti non made in Italy, anche se il ristorante dice di essere italiano e si chiama con nomi o termini italiani. Così, abbiamo realizzato un protocollo volontario; il ristorante che chiede di aderire viene sottoposto alla verifica dei nostri ispettori.



Fabrizio Capaccioli

Questi vanno a caccia di anomalie, come l'impiego di prodotti non italiani, o peggio ancora, di produzioni *italian sounding*. Oppure verificano la non italianità dei menù». In che senso? «Non sarà mai dichiarato italiano un ristorante dove si fa la pasta alla Carbonara con la panna o dove si serve una bistecca di Chianina quando la carne non è di Chianina, ma inglese o di altre provenienze», chiosa Capaccioli.

Al momento, i ristoranti certificati con il bollino 100% Italian sono quasi 80 su 107 complessivamente ispezionati; tra

questi, gli ultimi arrivati sono due ristoranti in Cina e uno in Australia.

In parallelo al protocollo di certificazione, come detto Asacert ha realizzato una applicazione, sia per trovare i ristoranti certificati, sia per verificare l'origine di un prodotto: «Attraverso la lettura del barcode posto sull'etichetta si può controllare se un prodotto sia italiano o meno. E anche possibile caricare una foto sull'app; ci arrivano così le segnalazioni delle nostre "sentinelle". Poi l'annuncio: «Quest'anno produrremo un rapporto sul *fake italian* proprio con i dati della nostra app: la categoria più scansionata è quella dei sughi, seguita dalla pasta confezionata», spiega Capaccioli.

Ma c'è di più. ITA0039 | 100% Italian Taste Certification ha anche l'ambizione di essere un modo per promuovere i veri prodotti italiani: «Si possono unire i piccoli produttori della filiera Coldiretti, come abbiamo fatto a Matera nel 2019, e proporre le produzioni ai ristoranti nel mondo, attraverso una piattaforma di contatto», spiega l'ad Asacert: «I piccoli, da soli, non avrebbero la forza per farsi conoscere all'estero», conclude.

Supplemento a cura
di Luigi Chiarello
lchiarello@italiaoggi.it

Peste suina, altri tre mesi di restrizioni in azienda

Nelle zone dichiarate infette da peste suina africana ed in quelle soggette a restrizione (in Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Lombardia e Lazio) scatta la proroga di tre mesi delle misure di controllo relative al divieto di ripopolamento degli allevamenti suini, di cinghiali e loro meticci, destinati alla produzione di alimenti. La disposizione è stata introdotta con ordinanza del ministero della Salute e del commissario straordinario alla peste suina africana, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 1 del 2 gennaio 2023. La proroga di tre mesi riguarda anche la verifica del rispetto del divieto di riproduzione e di ripopolamento dei suini presenti negli altri allevamenti di tipo commerciale.

La nuova ordinanza modifica quella del 28 giugno 2022 (Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2022) ed è stata predisposta a seguito dell'evoluzione epidemiologica della malattia, con conferma di nuovi casi in provincia di Alessandria e di Savona che sono stati riscontrati oltre il perimetro delle barriere fisiche. La proroga si applica dal 2 gennaio 2023, in attesa di un intervento di complessiva revisione delle misure di controllo ed eradicazione della peste suina africana.



Allevamento di suini

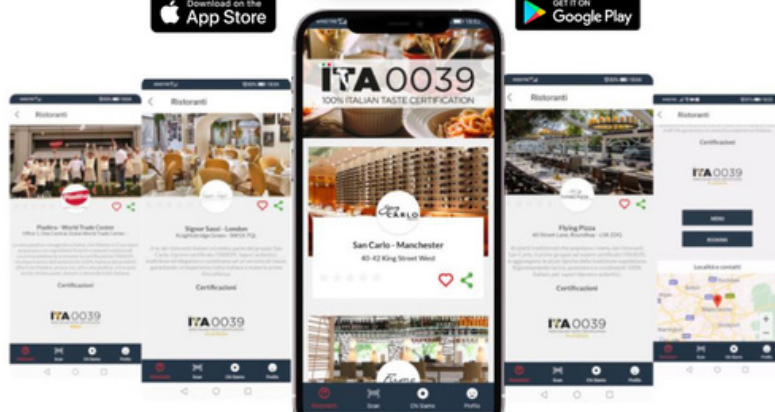
DOWNLOAD
ITA0039

The technological solution
for the protection of the true Made in Italy



SCARICA
ITA0039

La soluzione tecnologica
per la tutela del vero Made in Italy





Milano, **15 dicembre** – ASACERT si attesta come eccellenza in ambito sostenibile alla settima edizione dei **GBC Italia Awards**. “Leadership d’impresa in sostenibilità” il riconoscimento che premia le buone pratiche e l’edilizia sostenibile certificata, è stato aggiudicato dal progetto “Green Human Hub”.

Lo scopo di questo riconoscimento è quello di premiare aziende soci che hanno fatto della sostenibilità – sociale, economica e ambientale – un elemento centrale del proprio modello di business e che stanno contribuendo attivamente alla transizione verso un ambiente edilizio sostenibile.

“Crediamo saldamente nel valore della sostenibilità, da prima che diventasse un tema mainstream. Promuoviamo e ci attiviamo concretamente per un mondo più sicuro, salubre, socialmente ed economicamente equo, concretamente rispettoso degli equilibri naturali”.

Afferma Fabrizio Capaccioli.

“ASACERT monitora costantemente la propria attenzione e le proprie azioni verso un percorso che non raggiunge mai un traguardo, ma che rende l’organizzazione più e realmente sostenibile ogni giorno con procedure, continuamente revisionate, per garantire le migliori performance” conclude Capaccioli.



La nuova squadra agonistica WASZP del **Circolo Vela Bellano** ha preso il largo in questi giorni nelle acque del lago di Como. Il team, composto da 7 velisti coordinati dal coach Fabio Fumagalli, è sponsorizzato da ASACERT. L'ente di certificazione milanese, impegnato sul fronte della sostenibilità e della transizione ambientale, ha sposato in pieno il progetto del Circolo Vela Bellano e la filosofia che coniuga i valori della sana competizione sportiva con il rispetto della natura.

“Abbiamo voluto esserci in questa avventura. Non è la prima volta che ASACERT sponsorizza un team sportivo ma la vela, con il suo fascino legato alla natura, ci è sembrata la via migliore per veicolare il nostro messaggio di sostenibilità attraverso uno sport che si pratica grazie unicamente alla forza del vento e alla capacità dell'uomo di utilizzarla”. Lo afferma Fabrizio Capaccioli, AD di ASACERT e vice presidente di Green Building Council Italia. Tutti aspetti che ben si combinano allo spirito di ASACERT, che da sempre fa della cura per l'ambiente, della promozione della sostenibilità e dell'attenzione ai rapporti umani una missione aziendale.

Intervista a Donatella Bollani



Abbiamo intervistato Donatella Bollani.

Responsabile Area Ispezioni ASACERT

Una voce al femminile in un mondo professionale di competenze tecniche. Donatella Bollani, architetto e con una lunga esperienza nel mondo dell'editoria e della progettazione, racconta il suo punto di vista sui temi di questa edizione di ASAMAG dedicata all'inclusione e alla parità di genere.

Come hai vissuto i temi della inclusione e della parità di genere nelle tue trascorse esperienze professionali?

Questi temi sono oggi all'attenzione e normati, è un ottimo viatico al cambiamento della cultura manageriale. Quando ho iniziato a lavorare, alla fine degli anni Novanta, non erano questioni in discussione e le si affrontava raramente e per casi di controversie aziendali o in ambito sindacale. Non facevano parte dell'architettura di una buona organizzazione.

Le esperienze personali mi hanno portato a vivere diversi atteggiamenti discriminatori, come immagino molti, ma difficilmente riconducibili al genere o al ruolo di chi li metteva in atto.

Questo mi ha insegnato che sono ambiti da gestire con grande attenzione, sgomberando il campo dai più comuni pregiudizi e lavorando in una logica non adempimentale ma di costruzione di una Governance autenticamente efficace e virtuosa.

Il clima aziendale inclusivo e rispettoso delle diverse attitudini, esigenze e vocazioni, credo dipenda spesso dalla cultura personale e manageriale di chi guida le società, siano esse grandi o piccole. Il rispetto delle persone, collaboratori o dipendenti, consente una posizione di ascolto che facilita la comprensione e quindi l'inclusione della moltitudine di storie professionali, delle diversità (di genere, orientamento sessuale, etnia, religione ecc.), dei differenti modi di svolgere il lavoro e di condividerne i valori, facendoli propri, anche attraverso il filtro dell'educazione e dell'ambito culturale di provenienza.

Le aziende sono dei formidabili campi di gioco dove poter crescere e fare crescere le persone, se si riesce a far competere tutti con le stesse opportunità, in un contesto sfidante e inclusivo nella consapevolezza che è sempre il lavoro di squadra che porta all'obiettivo, - e sottolineo "sempre" - e che anche i "fuoriclasse" spesso devono il loro risultato ad una estesa rete di competenze e azioni, molte volte impercettibili, che preparano le condizioni della vittoria.

Nel contesto sociale e politico in cui viviamo, estremamente fragile e nel quale siamo chiamati a lavorare alla costruzione di un nuovo sistema di tutele, anche a fronte di nuove modalità di lavoro “agile”, penso si debba tornare a considerare le aziende – ricordando l’insegnamento di Adriano Olivetti – come un elemento determinante e virtuoso delle comunità, esse stesse **comunità**.

Quale la tua esperienza in Asacert, sebbene il recente arrivo?

Sono arrivata in Asacert alla fine del mese di ottobre. La società opera in molti settori: dalle certificazioni, anche delle competenze, ai controlli tecnici, dalle verifiche di progetto alle stime. Un contesto dove la competenza tecnica gioca un ruolo fondamentale e dove la presenza di professionisti è corposa e determinante. Mi immagino una crescita sempre più multiculturale, e la presenza di Asacert in molti paesi nel mondo sono certa faciliterà la messa a sistema di esperienze che potranno facilitarci nello sviluppo di una managerialità inclusiva e lungimirante. Inclusività che immagino declinata anche a supporto del dialogo tra le diverse generazioni di professionisti presenti in azienda, oltre ad una crescente attenzione all’empowerment dei giovani dipendenti e collaboratori.

Quale è stata la sfida più grande che hai dovuto affrontare e cosa hai imparato da quella esperienza?

Le sfide sono state molte, spesso delle “mission: impossible”, e moltissimi gli insegnamenti. Con me ho portato anche le persone; ho mantenuto i rapporti con i colleghi e i capi che hanno fatto parte di micro sistemi virtuosi in grado di generare valore per le aziende per le quali abbiamo lavorato. Persone che mi hanno fatto crescere e che spero di avere ricambiato.

L’eredità più grande penso sia quella di aver imparato a ragionare in una logica di sistema. Che di questi tempi mi rendo conto essere un po’ demodé...siamo reduci da infiniti post social di fine anno nei quali si elencano le poderose sfide e i meravigliosi risultati spesso personali; molto raramente leggo di ringraziamenti o del riconoscimento del supporto ricevuto da un sistema, aziendale o familiare, che consente l’ottenimento di quei risultati. Mi piacerebbe scongiurare l’idea di un mondo fatto di singolarità che tutto possono; non c’è nulla di più lontano dalla realtà, anche professionale.

Quali sono gli obiettivi che ti poni guardando al futuro?

Sono molto felice di essere potuta tornare a studiare, Asacert me lo ha consentito; formazione e aggiornamento costante delle competenze sono aspetti ineludibili ed estremamente attrattivi per le aziende che vogliono consolidare il loro rapporto con i dipendenti e coinvolgere nuove – e non solo giovani – professionalità. Credo molto nella politica dei piccoli passi, in un procedere spedito ma solido, questo mi piacerebbe fare: esser di aiuto ad una crescita condivisa e gratificante, oltre che qualificante. Più che un obiettivo una nuova sfida...a ben pensarci, non tanto piccola.



Glossario ASACERT: di Inclusione e Innovazione



L'Innovazione sociale richiede che venga coltivato il **cambiamento**, che venga sconfitta la propensione a rimanere vincolati a vecchi rituali e obsolete abitudini professionali, in favore di originali ricerche di soluzioni ad alta valenza sociale, a vantaggio di tutti e in particolare delle persone con i più elevati tassi di vulnerabilità. In questo senso, *Innovazione e Inclusione* rappresentano due facce della stessa medaglia. ASACERT si pone da sempre in prima linea per l'innovazione e la parità di genere nel mondo del lavoro, ed in tutti gli aspetti della vita sociale facendo, a partire dal proprio contesto lavorativo un luogo di crescita e prosperità professionale. All'interno di ASACERT sono infatti le donne a rappresentare la maggioranza, ricoprendo anche ruoli all'apice dell'organigramma. Non è più solo una questione di giustizia, ma anche di impatto sulla redditività delle aziende.

“Avere un maggior numero di donne in posizioni dirigenziali o nel consiglio di amministrazione è associato a una maggiore redditività aziendale rispetto al loro settore”. Questa è la conclusione cui è giunto il team GS Sustain di Goldman Sachs Asset Management dopo aver analizzato i comportamenti registrati dalle aziende per un decennio.



Tuttavia, in Italia e nel mondo la situazione occupazionale è ben lontana dal raggiungimento della parità di genere e l'emergenza pandemica non ha fatto altro che inasprire ulteriormente le disuguaglianze.

Nel "Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021" delle Nazioni Unite, si stima che nel mondo, durante la pandemia, le donne abbiano subito una perdita considerevole di posti di lavoro rispetto agli uomini. Il numero di donne occupate è diminuito e 45 milioni di donne hanno lasciato del tutto il mondo del lavoro.

In Italia la disparità di genere è ancora una realtà tangibile: secondo l'ISTAT le donne occupate sono 9 milioni 650mila, mentre gli uomini 13,1 milioni. Per questo il **PNRR** ha affiancato ai progetti di digitalizzazione, transizione ecologica e innovazione progetti di promozione della parità di genere. Il Piano individua

la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono. È per questo che sono stati rafforzati anche gli strumenti a sostegno della creazione e dello sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile, con l'obiettivo di raggiungere **entro il 2026 una posizione migliore per l'Italia** nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE ('Istituto europeo per l'uguaglianza di genere'). In questo scenario risulta dunque fondamentale un'azione decisa da parte dei governi: entro il 2030, oltre 150 milioni di donne potrebbero uscire dalla povertà se venisse attuata una strategia globale per migliorare l'accesso all'istruzione e alla gestione familiare e ottenere salari equi. Le donne dovranno essere poste al centro di ogni aspetto della vita sociale e lavorativa, anche attraverso leggi, politiche e budget adeguati.



Tuttavia, le donne presiedono solo il 18% dei comitati governativi per gli affari esteri, la difesa, le finanze e i diritti umani e la loro voce non viene sempre ascoltata.

Dal 2016 le Nazioni Unite, con la sottoscrizione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, si battono per porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze e garantirne la partecipazione e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica (Obiettivo 5). È solo grazie al costante e congiunto impegno di governi, istituzioni e realtà come ASACERT, che sarà possibile raggiungere gli obiettivi di inclusione, sviluppo e di pari opportunità per le generazioni future.

“Non si tratta di garantire solo parità di genere, ma di essere anche conformi alle aspettative di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 e dare seguito a quei criteri ESG, sempre più fattori dominanti di management aziendale. In ASACERT valorizziamo il fondamentale contributo delle donne in azienda, che rappresentano una risorsa ineguagliabile e, di questo, ne siamo fermamente convinti. Combattiamo concretamente, secondo la nostra visione, qualunque tipo di discriminazione di genere, per accrescere valore e prospettive in ogni ambito della vita sociale, lavorativa ed economica.” Ha dichiarato **Fabrizio Capaccioli** – Amministratore Delegato di ASACERT.

"Le donne che hanno cambiato il mondo non hanno mai avuto bisogno di dimostrare nulla, se non la loro intelligenza"

Rita Levi Montalcini



TANTI AUGURI A:

PIETRO GRANDE - 10 Gennaio

CRISTINA DENARO - 23 Gennaio

LUIGI MARCELLO - 31 Gennaio

DESIRÉE BONFITTO - 21 Febbraio

LAVINIA COSTACHE - 22 Febbraio

FABRIZIO CAPACCIOLI - 21 Febbraio

Happy
Birthday
to You



ASACERT

ASSESSMENT &
CERTIFICATION

ASAMAG N. 9 | GENNAIO - FEBBRAIO 2023