

D.A

## La società della settimana

Polisportiva Virtus Correggio  
la carica di oltre 400 iscritti

► Simonelli a pag.



## La squadra

La formazione calcio a 11  
«Giochiamo per vincere  
e per divertirci in gruppo»

► Mandurino a pag.

L'IMPEGNO

# Uisp tutela le donne sul lavoro

## Grazie al sistema che certifica un'assoluta parità tra i generi

Su oltre 500 persone in forza all'ente, il 50% è quota rosa



In alto una delle manifestazioni contro la violenza di genere, che anche Uisp contrasta; a destra Simona Morelli e Nicola Unghere se di Dasa-Rägister



Al centro c'è  
il riconoscimento  
del valore  
delle persone  
e delle differenze



Cerchiamo  
strumenti  
aggiuntivi  
al contratto  
sportivo

**L**a parità non è un favore né un esercizio di stile, piuttosto un lavoro quotidiano, concreto, che mette mano a processi, mentalità e responsabilità. Un dovere morale che rientra negli obiettivi dell'agenda 2030 e che impatta fortemente anche sull'economia del nostro arretrato Paese.

È su questo terreno che la Uisp di Reggio ha scelto di misurarsi, avviando il percorso per ottenere la certificazione nazionale della parità di genere per tutte le sue realtà: Comitato, Equipe Sportiva Srl Ssd e Kinema Srl. Una scelta tutt'altro che simbolica, in una realtà che è già abitata per metà da donne: su oltre 500 persone in forza al gruppo, circa il 50% è costituito da donne.

A raccontare il cammino è Simona Morelli, responsabile Risorse Umane del gruppo, che ha seguito l'intero iter, concluso con successo alla fine di novembre: «Con l'ausilio di una società di consulenza, siamo partiti dall'adozione di linee guida che permettono una gestione delle risorse umane coerente e libera da pregiudizi inconsci, garantendo trasparenza reale all'interno dell'organizzazione - le sue parole -. Al centro, il riconoscimento del valore delle persone e delle loro differenze, affinché tutti e tutte abbiano le stesse possibilità di crescita».

Ma non si tratta solo di questo. Prosegue Morelli: «La nostra ambizione è creare una cultura realmente inclusiva, che bandisca dai luoghi di lavoro qualsiasi tipo di molestia, compresa quella verbale camuffata anche sotto forme di ironia. Va detto che non sono emersi casi particolari, ma abbiamo predisposto un canale dedicato per eventuali segnalazioni di molestie o violenze da parte del personale».

Continua la responsabile delle risorse umane: «La sfida non si ferma al personale. È nostra intenzione promuovere la cultura del rispetto e



dell'inclusione anche all'utenza dei nostri impianti affinché i luoghi di sport siano davvero "luoghi sicuri" per tutti e tutte. Una responsabilità che sentiamo forte anche nei confronti delle nuove generazioni».

La certificazione include momenti formativi rivolti a tutto il personale, dedicati alla valorizzazione delle diffe-

**«La nostra ambizione è creare una cultura realmente inclusiva, che bandisca dai luoghi di lavoro le molestie»**

renze, alla parità di genere, all'inclusione e all'impatto che queste tematiche hanno sul lavoro e sui risultati organizzativi.

Le aree di valutazione prese sono sei: cultura e strategia, governance, processi di gestione delle risorse umane, crescita professionale e inclusione delle donne, equità retributiva, tutela della ge-

### Il dato

Un sistema  
adottato da quasi  
novemila aziende

Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Pnrr a titolarità del Dipartimento Pari Opportunità alla presidenza del Consiglio.

Tale sistema ha l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il divario retributivo di genere, aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa. Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia.

A tutt'oggi (dati ministeriali) sono oltre 8.700 le imprese certificate sul territorio nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

nitorialità e conciliazione vita-lavoro. Durante i tre anni di validità della certificazione, soggetta ad audit annuali da parte di società accreditate Accredia (per le tre realtà è stata scelta Dasa Register), l'organizzazione dovrà migliorare costantemente questi parametri attraverso una serie di indicatori misurabili.

Morelli ricorda come l'attenzione ai "tempi di vita e di lavoro" sia presente in Uisp da tempo: «Anche prima della certificazione abbiamo cercato di concordare orari sostenibili per chi lavora in sede, ricorrere allo smart working dove possibile e, già da oltre dieci anni, abbiamo previsto nella contrattazione di secondo livello l'integrazione economica al 100% della maternità obbligatoria. Il contratto del settore sportivo non è tra i più remunerativi, quindi, quando possiamo, cerchiamo strumenti aggiuntivi per migliorare condizioni lavorative e work-life balance».

Da questo punto di vista la

responsabile precisa che il supporto al personale è costante anche durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro come la maternità, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

**«Da tempo prevediamo nella contrattazione l'integrazione al 100% della maternità obbligatoria»**

Azioni e sensibilità che dimostrano che il percorso non nasce oggi: la certificazione lo rende semplicemente più chiaro e verificabile. Per Uisp e le sue società il punto è proprio questo: trasformare un orientamento già radicato in un impegno tracciabile e, si auspica, di ispirazione anche per altri. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA