

Argomento: Normativa UNI

Link originale: <https://pdf.extrapola.com/angqv/4742513.main.png>

LIBERTÀ Sabato 26 agosto 2023

Piacenza e provincia / 13

ApP e Cittadella: viva il dibattito ma "impropria" la voce di Reggi

Apprezzamento per il coro di interventi sul parcheggio interrato. E il sospetto che «certe decisioni siano state prese in altre sedi»

PIACENZA

Avanti il dibattito, tutte le voci hanno spazio su piazza Cittadella, una però ha disturbato alcuni dei protagonisti dell'arena: quella dell'ex sindaco Roberto Reggi, intervistato da "Libertà" (24 agosto). È la sintesi di un intervento di Alternativa per Piacenza sulla controversa vicenda del parcheggio interrato. Dopo l'approvazione in Consiglio comunale degli scavi in Piazza Cittadella per la costruzione del parcheggio si è aperto un confronto pubblico molto animato che dura da settimane. «Tale dibattito - sostiene in una nota Alternativa per Piacenza - con prese di posizioni prevalentemente critiche da parte dei cittadini, è un evento unico che va sottolineato sia per la partecipazione numerosa che per la qualità degli interventi, e che evidenzia come Alternativa per Piacenza non sia la sola a rifiutare l'atteggiamento di rifiuto del confronto politico, da parte della giunta di Katia Tarasconi, sull'interesse pubblico attuale dell'opera e, soprattutto, sul piano di riassetto economico finanziario del progetto che impatterà negativamente sui cittadini e sui bilanci del Comune». Ci si rammarica però che siano

passate un po' sotto traccia le dimissioni di Luigi Rabuffi dal ruolo di presidente della commissione consiliare numero 5, che ha la finalità della prevenzione e contrasto delle mafie e della corruzione, oltre alla promozione della cultura della legalità. «Atto che lo stesso nostro consigliere ha avuto ben modo di rimarcare pubblicamente (con un intervento pubblicato su "Libertà" ndr) nelle sue profonde e serie motivazioni». Ed ecco la voce ritenuta invece «impropria», quella dell'ex sindaco Reggi, visto anche il suo ruolo oggi di presidente della Fondazione di Piacenza e Vigevano. «Sarebbe auspicabile - per ApP - una maggiore terzietà su decisioni amministrative/politiche di questa natura generatrici di confusione politica». Aggiunge la nota: «Le dichiarazioni di Reggi, così come altre azioni della giunta Tarasconi, rappresentano simbolicamente un modo di fare politica che Alternativa per Piacenza vuole contrastare». Segue un'accusa molto pesante: «Non amiamo vedere che il Consiglio comunale sia mero strumento certificatore di decisioni già prese in altre sedi e di cui Piacenza è ostaggio da troppo tempo, dove i consiglieri comunali hanno difficoltà ad



«Non siamo pronti a dialogare con tutte le differenti anime dell'Amministrazione»

esprimere il loro voto nella piena certezza delle proprie opinioni». ApP conferma l'intenzione di battersi «per le istanze che prevedono uno sviluppo sostenibile della città, come quelle relative allo stop alle colate di cemento in corso di futura appro-

Strattona la ragazza e la spinge in auto espulso dopo Sos

La polizia, allertata da passanti indaga, trova la casa e scopre che l'uomo è clandestino

PIACENZA

Strattona la propria fidanzata, la polizia lo individua e lo espelle dall'Italia perché clandestino. È accaduto l'altra notte in via Emilia Pavese, protagonista dell'episodio, un ventenne albanese che è stato visto da vari testimoni all'esterno di un locale pubblico mentre litigava con una donna. Testimoni hanno poi riferito alla polizia che intorno a mezzanotte il giovane aveva pesantemente gridato contro la ragazza e l'aveva poi strattinata con violenza. Qualcuno preoccupato dalla scena, ha telefonato al 113 e dalla sala operativa della questura è stata subito inviata in via Emilia Pavese una pattuglia. Gli agenti dell'equipaggio hanno così appreso che l'uomo aveva spintonato senza tanti complimenti la ragazza verso l'auto e si era poi allontanato. Qualcuno aveva preso qualche numero di targa del veicolo e dalla questura l'episodio non è stato sottovalutato. Gli agenti della volante nel timore che la ragazza potesse essere sottoposta a successive violenze hanno preferito vederci chiaro e con i numeri di targa a disposizione hanno effettuato verifiche e sono riusciti, (attraverso accertamenti alla Motorizzazione civile) a risalire al proprietario dell'automobile e alla sua abitazione. Gli agenti nelle prime ore del mattino hanno così raggiunto la casa facendosi aprire. Per prima cosa si sono sincerati delle condizioni della giovane. La



Indagini approfondite e rapide

La lite in via Emilia Pavese. Passanti chiamano il 113

Il giovane non in regola col permesso deve lasciare l'Italia

donna ha detto di non essere stata percosso e che si era trattato soltanto con una spiacevole litigata. Ma gli agenti non si sono accontentati di questa spiegazione e hanno avviato approfondimenti sul suo compagno che è risultato essere non in regola con il permesso di soggiorno. Il giovane è stato così accompagnato in questura e sottoposto ad espulsione con intimità di persona del personale dell'ufficio immigrazione. Il diretto interessato dovrà quindi lasciare l'Italia entro sette giorni, qualora non ottempererà a questa intimazione della polizia sarà penalmente denunciato.

Ermanno Mariani

Parità di genere a Emil Banca «Esempio per soci e clienti»

L'istituto bancario ha ottenuto la certificazione dopo un lungo percorso di analisi

PIACENZA

Il sistema di gestione della parità di genere in Emil Banca è conforme alla normativa UNI/PdR 125:2022, la prassi che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili. A certificarlo, dopo un lungo percorso di analisi che si è concluso alla fine del mese scorso, è stata Rina, multinazionale di certificazione attiva in più di 70 paesi. «Ridurre le disparità di genere è uno degli obiettivi del nostro piano di sostenibilità e del nostro piano di benessere - ha commentato Gian Luca Galletti, presidente della BBC che conta oltre 700 dipendenti e 97 filiali in tutta l'Emilia. «Abbiamo deciso di chiedere questa certificazione - ha aggiunto - per attestare il nostro impegno e per essere da esempio nei confronti di soci,



La consegna dell'attestato alla BBC

soci e clienti, stimolandoli a favorire l'inclusione e rispetto di tutte le diversità, obiettivo ormai non più rimandabile». Flessibilità, permessi retribuiti per genitori e caregiver, smart working e rientro facile al lavoro sono solo alcune delle numerose iniziative già realizzate dalla BBC emiliana per favorire uguali condizioni e pari opportunità a tutto il personale, ma per ottenere la certificazione Emil Banca è andata oltre e ha redatto un vero e proprio Piano Strategico di Parità di Genere: un documento programmatico, composto da azioni concrete che, partendo dall'identificazione di distorsioni e disegualtanze di genere, de-

finisce gli obiettivi e li monitora nel tempo attraverso adeguati indicatori, qualitativi e quantitativi. Il Piano è composto da sette macro aree: selezione e assunzione, sviluppo professionale e carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, prevenzione, comunicazione e cultura. Per ognuna sono previsti diversi obiettivi (15 in tutto), misurabili e verificabili, con un calendario preciso per la loro realizzazione e con una specifica dotazione di risorse a disposizione. Uno degli obiettivi più significativi è quello di riconoscere la qualifica di dirigente ad almeno due dipendenti di sesso femminile entro il 2025. »

MERCANTI DI QUALITÀ

📍

TRAVO DOMENICA 27 AGOSTO

📍

BANCarelle di Qualità dalle 08.00 alle 19.00

📍

Artisti dalle 17.00

IN COLLABORAZIONE CON

REALIZZATO DA

FEDERAZIONE ITALIANA MENSILIBERABILI PIACENZA

Parità di genere a Emil Banca «Esempio per soci e clienti»

L'istituto bancario ha ottenuto la certificazione dopo un lungo percorso di analisi. Il sistema di gestione della parità di genere in Emil Banca è conforme alla **normativa UNI/PdR 125:2022**, la prassi che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili. A certificarlo, dopo un lungo percorso di analisi che si è concluso alla fine del mese scorso, è stata Rina, multinazionale di certificazione attiva in più di 70 paesi. «Ridurre le disparità di genere è uno degli obiettivi del nostro piano di sostenibilità e del nostro piano di benessere» ha commentato Gian Luca Galletti, presidente della BBC che conta oltre 700 dipendenti e 97 filiali in tutta l'Emilia. «Abbiamo deciso di chiedere questa certificazione ha aggiunto - per attestare il nostro impegno e per essere da esempio nei confronti di socie, soci e clienti, stimolandoli a favorire inclusione e rispetto di tutte le diversità, obiettivo ormai non più rimandabile». Flessibilità, permessi retribuiti

per genitori e caregiver, smart working e rientro facile al lavoro sono solo alcune delle numerose iniziative già realizzate dalla BCC emiliana per favorire uguali condizioni e pari opportunità a tutto il personale, ma per ottenere la certificazione Emil Banca è andata oltre e ha redatto un vero e proprio Piano Strategico di Parità di Genere: un documento programmatico, composto da azioni concrete che, partendo dall'identificazione di distorsioni e diseguaglianze di genere, definisce gli obiettivi e li monitora nel tempo attraverso adeguati indicatori, qualitativi e quantitativi. Il Piano è composto da sette macro aree: selezione e assunzione, sviluppo professionale e carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, prevenzione, comunicazione e cultura. Per ognuna sono previsti diversi obiettivi (15 in tutto), misurabili e verificabili, con un calendario preciso per la loro realizzazione e con una specifica dotazione di risorse a disposizione. Uno degli obiettivi più significativi è quello di riconoscere la qualifica di dirigente ad almeno due dipendenti di sesso femminile entro il 2025. _rc.