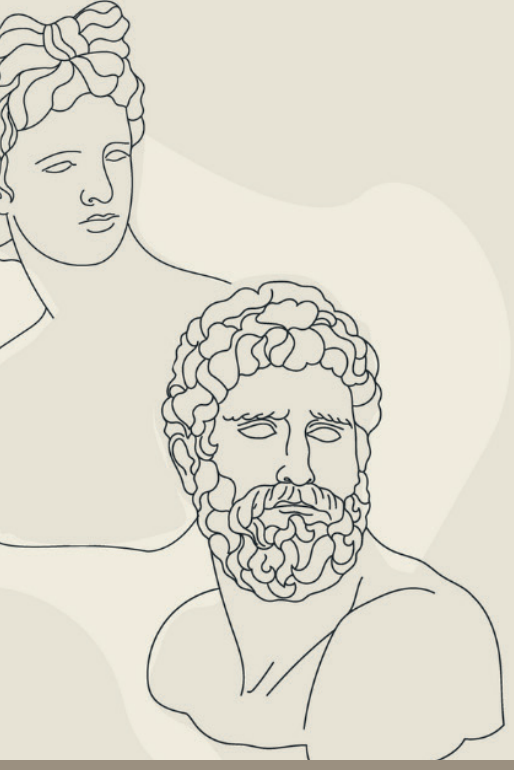


Newsletter

LE PILLOLE DEGLI DEI

PARLIAMO DI
UNI/PDR 125:2022 / CERTIFICAZIONE DI GENERE

>>02
L'INCLUSIONE COME VALORE STRATEGICO

L'inclusione come valore strategico

INTRODUZIONE ALLA CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022

Perché "Le pillole degli DEI"?

Un pantheon per la parità di genere

"Le Pillole degli DEI" nasce da un gioco di parole tra l'acronimo **DEI** inteso come **DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE** e il richiamo alle divinità dell'Olimpo della mitologia classica.

Così come gli DEI rappresentano l'ideale di potenza ed equilibrio, questo strumento ci accompagnerà nel racconto del nostro impegno per la **certificazione per la parità di genere** con l'obiettivo di costruire una **cultura aziendale inclusiva** dove ogni persona possa esprimere con dignità il proprio valore, indipendentemente dal proprio genere, status e orientamento.
Ogni tappa del nostro viaggio mensile di esplorazione dei principi di Diversità, Equità e Inclusione, sarà affidata a una divinità della mitologia greca.
A questo numero è associato il mito di **Athena,** il simbolo della saggezza strategica e intelligenza applicata.

"Come Athena trasforma i problemi in opportunità grazie all'intelligenza, così la certificazione di genere stimola l'integrazione come un valore aziendale, culturale e strategico"



Athena, l'intelligenza divina

Athena, nata completamente armata dalla testa di Zeus, è la dea della saggezza, della strategia, delle arti e dell'artigianato e rappresenta l'approccio strategico e razionale ai conflitti. Sempre raffigurata con elmo, lancia e l'egida (*uno scudo con la testa di Medusa*), porta anche una civetta sulla spalla, metafora della perspicacia e della visione che supera gli ostacoli.

Athena incarna perfettamente l'integrazione della parità di genere nella cultura e strategia aziendale: la sua natura è quella di trasformare i problemi in opportunità attraverso l'intelligenza e la pianificazione. Ha inventato numerosi strumenti e rappresenta l'innovazione culturale che intreccia insieme diversi elementi in una struttura funzionale e armoniosa.

LE BASI FONDAMENTALI

Che cos'è la certificazione UNI/PdR 125:2022?

La **UNI/PdR 125:2022** è uno strumento nato all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro.

Conseguire la UNI/PdR 125:2022 rappresenta un importante passo verso una **cultura organizzativa più inclusiva**, ma anche un'opportunità concreta di benefici e **vantaggi significativi sul piano economico e reputazionale**.

La UNI/PdR 125:2022 si articola in 6 ambiti di valutazione. Oggi approfondiamo il primo ambito che riguarda la "**Cultura e strategia dell'organizzazione**"



Ambito 1 UNI/PdR 125:2022: Cultura e strategia dell'organizzazione

Il **primo ambito** rappresenta il fondamento su cui si basa l'intero sistema di gestione per la parità di genere. Non si tratta semplicemente di adottare politiche formali, ma di integrare profondamente i principi di equità e inclusione nel DNA organizzativo.

INDICATORI SPECIFICI DEL PRIMO AMBITO

- **INTEGRAZIONE DEI PRINCIPI DI INCLUSIONE NELLA MISSION, VISION E STRATEGIA AZIENDALE**
- **ADOZIONE DI UNA POLICY DEDICATA ALLA PARITÀ DI GENERE**
- **RUOLI E RESPONSABILITÀ CHIARAMENTE DEFINITI PER LA GESTIONE DELL'EQUITÀ DI GENERE**
- **METODOLOGIE DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA INCLUSIVE**
- **LA FORMAZIONE COME STRUMENTO DI CAMBIAMENTO CULTURALE**

La comunicazione inclusiva rappresenta uno dei pilastri per costruire una cultura organizzativa equa. "*Il linguaggio inclusivo è il linguaggio rispettoso. Rispettoso nel senso che prova rispetto, si prende cura delle persone, di tutte.*" Questo significa rivedere il linguaggio utilizzato nei documenti, nelle comunicazioni interne ed esterne, nei processi di selezione e nei materiali di marketing.

Anche La **formazione** riveste un **ruolo strategico** per sensibilizzare tutti i livelli organizzativi e trasformare i principi in azioni concrete e per essere efficace deve:

- **Coinvolgere** tutti i livelli gerarchici, a partire dal top management
- **Affrontare** temi come bias inconsci, stereotipi e microaggressioni
- **Fornire** strumenti pratici per comportamenti inclusivi
- **Essere** continuativa e non limitato a interventi una tantum

Le aziende con una cultura inclusiva hanno il **70%** in più di probabilità di conquistare nuovi mercati e il **75%** in più di vedere le proprie idee trasformarsi in innovazioni concrete.



Per approfondire

✱ Linee guida UNI sulla comunicazione inclusiva ✱

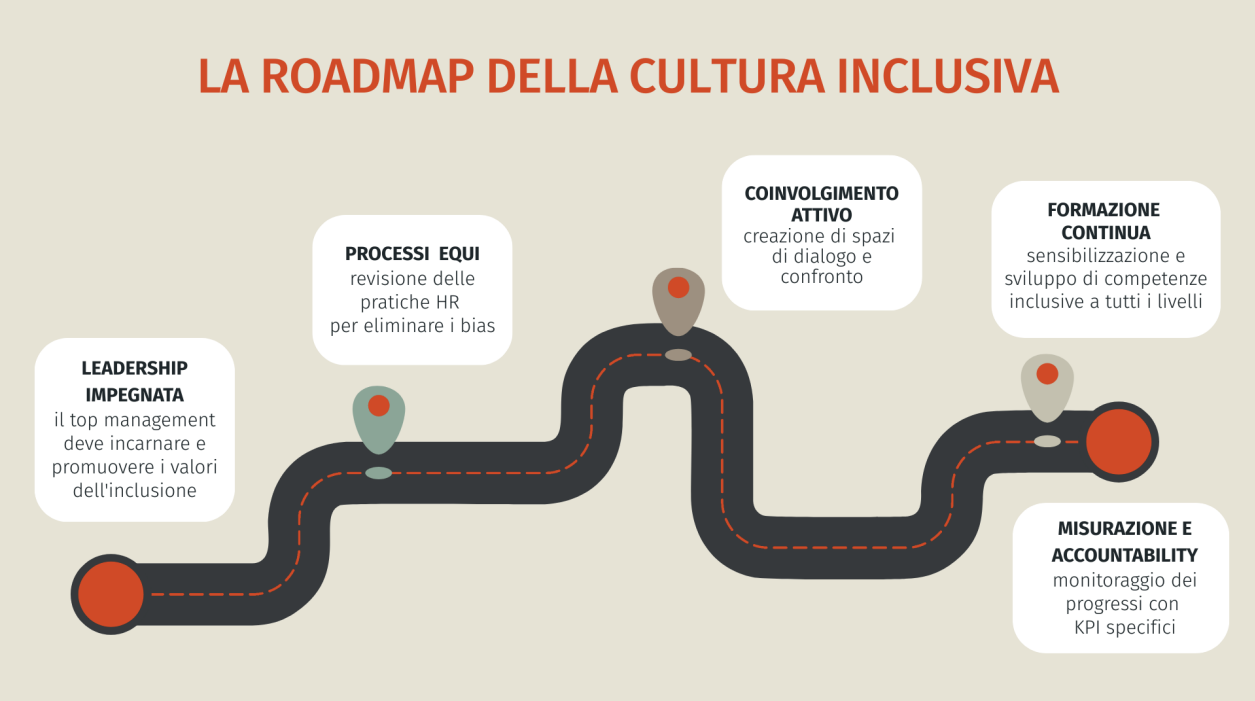
✱ Toolkit per la formazione su D&I dell'Unione Europea per le Pari Opportunità ✱

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Diversità e performance aziendale: le evidenze e le opportunità

La roadmap della cultura inclusiva

Costruire un'organizzazione autenticamente inclusiva richiede un approccio sistematico e coerente, che coinvolga tutti i livelli aziendali. Nella roadmap vengono identificati cinque pilastri fondamentali per trasformare i valori dell'inclusione in pratiche quotidiane concrete.



Questo percorso non è lineare ma ciclico, dove ogni elemento si rafforza reciprocamente per creare un cambiamento culturale duraturo e significativo.
Dall'impegno della leadership alla misurazione dei risultati, ogni tappa rappresenta un passaggio essenziale verso un ambiente di lavoro più equo e valorizzante per tutti.

Il report "*Diversity Wins: How Inclusion Matters*" di **McKinsey & Company**, conferma la correlazione positiva tra diversità e performance aziendale.
Le evidenze sono inequivocabili: le aziende nel quartile più alto per la diversità di genere hanno il **25% di probabilità in più** di ottenere una **redditività superiore alla media** del settore. Lo studio, che ha coinvolto più di **1.000 grandi aziende in 15 paesi**, dimostra che il divario di performance continua ad ampliarsi. Durante la pandemia, le organizzazioni con una forte cultura inclusiva hanno mostrato maggiore resilienza e capacità di adattamento ai cambiamenti.

Ma l'impatto della diversità va oltre i risultati finanziari. Team diversificati producono:

- **Innovazione**: il 19% in più di entrate da innovazione (Boston Consulting Group)
- **Problem solving**: soluzioni più creative ed efficaci a problemi complessi

- **Engagement**: maggiore soddisfazione e fedeltà dei dipendenti
- **Attrattività dei talenti**: il **67% dei candidati** considera la diversità un fattore importante nella scelta del datore di lavoro.



Christine Lagarde, Avvocato di formazione e partner dello studio legale Baker McKenzie, rappresenta un esempio emblematico di leadership femminile.
Prima donna a ricoprire il ruolo di **Presidente della Banca Centrale Europea** (dal 2019), Lagarde ha infranto numerosi "soffitti di cristallo" durante la sua carriera: è stata la prima donna a guidare il **Fondo Monetario Internazionale** e la prima donna **Ministro delle Finanze** della Francia.
Sotto la sua guida, la BCE ha introdotto politiche concrete per la parità di genere, fissando obiettivi specifici per aumentare la rappresentanza femminile nelle posizioni dirigenziali e promuovendo una cultura organizzativa più inclusiva. La sua storia professionale dimostra come leadership e attenzione alla diversità possano coesistere ai massimi livelli di responsabilità.

La Lagarde ha sempre sostenuto attivamente **l'empowerment femminile**. Sua la citazione: "*Se fosse identica a me, uno di noi sarebbe inutile. È la combinazione di competenze ed esperienze diverse che fa la differenza. La diversità non è solo un imperativo etico, è anche un potente motore di crescita economica e innovazione*"

Per approfondire

- ✱ McKinsey: Diversity Wins Report ✱
- ✱ L'impatto economico della diversity - World Economic Forum ✱
- ✱ Harvard Business Review: How Diversity Can Drive Innovation ✱

FOCUS DATI

I numeri della parità di genere

La crescente consapevolezza dell'importanza della diversità e dell'inclusione nel mondo aziendale italiano sta prendendo forma concreta attraverso investimenti formativi dedicati.

Secondo l'HR Innovation Practice Observatory, 2024 il 42% delle aziende che ha già implementato una formazione strutturata in questo ambito (+15% rispetto all'anno precedente). Stiamo assistendo a una trasformazione culturale che riconosce nella formazione uno strumento strategico fondamentale per costruire ambienti di lavoro più equi e produttivi, anche se la strada da percorrere verso una completa integrazione in termini di diversity e inclusione è ancora lunga.

Dall'impegno della leadership alla misurazione dei risultati, ogni tappa rappresenta un passaggio essenziale verso un ambiente di lavoro più equo e valorizzante per tutti.



Secondo il *European D&I Barometer* (2024), solo il 35% delle aziende italiane ha una **strategia formale** di *Diversity & Inclusion*



Per l'*Osservatorio D&I Italia*, (2025) il 68% dei dipendenti italiani si sente **pienamente incluso** nell'ambiente di lavoro, con un divario di 12 punti percentuali tra **uomini (74%) e donne (62%)**



Le aziende con una **cultura fortemente inclusiva** registrano un engagement dei dipendenti superiore del 29% secondo i risultati del *European D&I Barometer*



Secondo l'osservatorio *McKinsey* il 67% dei candidati considera la **diversità** un **fattore importante** nella scelta del datore di lavoro



La presenza media di donne nei CdA delle società quotate italiane è del 38,8%. Tuttavia, **solo il 2% occupa posizioni apicali** (CEO), secondo i dati della *CONSOB*



Per il *European D&I Barometer* Le aziende con una cultura fortemente inclusiva registrano un **tasso di turnover inferiore** del 22% rispetto alla media di settore

APPROFONDIMENTO NORMATIVO

Il sistema di certificazione della parità di genere

Integrazione della parità di genere negli ESG: aggiornamenti 2025

Le recenti evoluzioni normative in ambito ESG (Environmental, Social, Governance) hanno rafforzato l'importanza della parità di genere come componente fondamentale del pilastro sociale della sostenibilità. La **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD), approvata dall'Unione Europea nel 2022, è entrata nella fase di attuazione, con sviluppi significativi anche in Italia.

Nel gennaio 2025, il nostro Paese ha completato il recepimento della direttiva attraverso il cosiddetto "**pacchetto Omnibus**" (D.Lgs. n. 24/2025), introducendo alcune specificità normative a livello nazionale.

Tra i principali strumenti attuativi della CSRD, gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** includono **standard dedicati** agli aspetti sociali: l'**ESRS S1**, in particolare, richiede alle imprese di fornire informazioni dettagliate su:

- **La composizione di genere degli organi di governance**
- **Il gender pay gap e le eventuali azioni correttive intraprese**
- **Le politiche di inclusione adottate e la loro efficacia**
- **Gli indicatori di risultato in materia di pari opportunità**

La **UNI/PdR 125:2022** si conferma quindi uno strumento strategico per rispondere in modo strutturato a tali requisiti, facilitando l'integrazione della parità di genere nella più ampia strategia ESG aziendale. Nel 2024, le aziende certificate hanno superato quota 2.000, registrando una crescita del 54% rispetto all'anno precedente.

La Direttiva UE 2022/2041 sulla trasparenza salariale, che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro giugno 2026, introduce ulteriori obblighi per garantire il principio di parità retributiva

Nel febbraio 2025, il Ministero del Lavoro ha pubblicato nuove linee guida interpretative per l'applicazione degli indicatori della certificazione, chiarendo alcuni aspetti relativi alla misurazione e al monitoraggio dell'Area 1, con particolare attenzione all'integrazione della cultura inclusiva nei processi decisionali.

LE PILLOLE DEGLI DEI

STRUMENTO FORMATIVO A CURA DEL

COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE GPACK

miglioriamocinsieme@gpack.eu

Per condividere la tua opinione sulla Parità di genere con con noi scrivici qui:

miglioriamocinsieme@gpack.eu