

PREMESSA

La crescente attenzione verso i temi della parità di genere, dell'inclusione e del benessere organizzativo sta progressivamente modificando il modo in cui le imprese interpretano il proprio ruolo sociale e la gestione delle risorse umane. In questo contesto, la presente indagine offre una fotografia dello stato di avanzamento delle organizzazioni rispetto alle politiche e alle pratiche orientate alla valorizzazione delle persone, alla promozione delle pari opportunità e alla costruzione di ambienti di lavoro inclusivi.

L'analisi raccoglie il punto di vista di 189 organizzazioni appartenenti a diversi settori economici e dimensioni aziendali. Il campione risulta particolarmente eterogeneo e consente di osservare il tema della parità di genere da prospettive differenti. Oltre l'80% delle organizzazioni appartiene ai settori Industria/Manifatturiero e Servizi, mentre il 90% delle risposte proviene dal Nord Italia. Un elemento particolarmente significativo riguarda il livello di diffusione della certificazione UNI/PdR 125:2022: il 59% delle organizzazioni dichiara infatti di non possederla o di non conoscerla.

Questo dato rappresenta una chiave di lettura importante per interpretare l'intera indagine. La survey non fotografa esclusivamente organizzazioni già strutturate o certificate, ma un insieme ampio e diversificato di realtà che si collocano a differenti livelli di maturità rispetto ai temi della parità di genere. Ne emerge quindi una rappresentazione più realistica e forse più autentica dello stato attuale del sistema organizzativo italiano.

SINOSI RISULTATI

L'analisi evidenzia innanzitutto una crescente consapevolezza del valore strategico che inclusione, equità e benessere organizzativo rivestono per la competitività e la sostenibilità delle imprese. In numerosi casi tali principi risultano integrati nei valori aziendali dichiarati e rappresentano elementi riconosciuti della cultura organizzativa.

Le organizzazioni partecipanti mostrano una generale attenzione verso temi quali le pari opportunità, la valorizzazione delle competenze, la trasparenza dei processi e il benessere delle persone. Tra i valori maggiormente richiamati emergono le pari opportunità (64%), il merito e la trasparenza (61%), la parità di trattamento e retribuzione (51%) e il benessere organizzativo (46%). Quest'ultimo assume una rilevanza ancora maggiore nelle organizzazioni certificate, dove raggiunge il 56%, suggerendo una progressiva evoluzione

culturale che porta a considerare il benessere delle persone come elemento strutturale delle politiche organizzative.

Dal punto di vista della composizione della forza lavoro, il campione evidenzia una presenza femminile significativa in numerose realtà aziendali. Nel 54% delle organizzazioni coinvolte le donne rappresentano oltre il 30% dell'organico complessivo. Tuttavia, l'analisi suggerisce come la rappresentanza delle donne nei ruoli di maggiore responsabilità continui a rappresentare un tema rilevante e meritevole di attenzione. Solo il 29% delle organizzazioni riesce infatti a mantenere nei ruoli apicali una presenza femminile superiore al 30%, mentre nel 64% dei casi la presenza di donne nelle posizioni di vertice si colloca tra l'1% e il 30%.

Le evidenze raccolte confermano quindi una distanza ancora significativa tra presenza femminile nella forza lavoro e rappresentanza nei livelli decisionali. Le donne sono sempre più presenti all'interno delle organizzazioni, ma la loro partecipazione alle posizioni di leadership continua a crescere con maggiore lentezza.

Le correlazioni osservate indicano inoltre che la presenza di donne nei ruoli di leadership tende ad aumentare nelle organizzazioni caratterizzate da una maggiore partecipazione femminile alla forza lavoro. Nelle realtà in cui le donne rappresentano oltre il 50% dell'organico, quasi un'organizzazione su tre (30,5%) registra una maggioranza femminile anche nelle posizioni apicali.

Parallelamente emerge una correlazione inversa tra dimensione organizzativa e leadership femminile. Nelle microimprese con meno di 15 dipendenti il 31,8% delle organizzazioni presenta oltre il 50% di donne nei ruoli apicali, mentre tale percentuale tende a ridursi progressivamente all'aumentare delle dimensioni aziendali. Questo dato suggerisce come la crescita della leadership femminile non dipenda esclusivamente dalla presenza delle donne nell'organico, ma richieda interventi specifici capaci di accompagnarne l'accesso ai ruoli decisionali nelle strutture più complesse.

Un ulteriore elemento significativo riguarda la traduzione dei valori dichiarati in strumenti organizzativi concreti. La maggior parte delle organizzazioni ha individuato una figura specifica dedicata ai temi della parità di genere e dell'inclusione. Particolarmente interessante è il fatto che circa una organizzazione su quattro tra quelle che dispongono di tale figura non sia certificata UNI/PdR 125:2022, segnale di una crescente sensibilità verso questi temi che va oltre i percorsi formali di certificazione.

Per quanto riguarda le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata, emerge una diffusione significativa di strumenti finalizzati a favorire l'equilibrio tra dimensione lavorativa e personale.

L'indagine evidenzia inoltre una crescente attenzione verso il supporto ai caregiver e alle persone impegnate in attività di cura familiare. Le organizzazioni dichiarano di aver introdotto misure dedicate, sebbene solo una su tre le abbia formalizzate attraverso policy o procedure specifiche. Nelle organizzazioni certificate il livello di formalizzazione risulta sensibilmente più elevato, suggerendo una maggiore capacità di trasformare la sensibilità culturale in strumenti strutturati.

Anche sul fronte della genitorialità emerge un quadro incoraggiante, le organizzazioni dichiarano di aver introdotto misure dedicate a sostegno della conciliazione vita lavoro attraverso piani di welfare per incidere sul benessere e sul coinvolgimento delle persone.

Per quanto riguarda la crescita professionale e lo sviluppo delle carriere, emerge una crescente attenzione verso la valorizzazione delle competenze e l'accesso equo alle opportunità di sviluppo. Tuttavia, la percezione delle disparità non appare uniforme.

La maggior parte delle organizzazioni dichiara di non rilevare particolari criticità né sul fronte delle retribuzioni né su quello dell'accesso ai ruoli decisionali. Tuttavia, nelle organizzazioni certificate aumenta la quota di chi riconosce la presenza di possibili disparità. Questo dato non sembra indicare un peggioramento della situazione, quanto piuttosto una maggiore capacità di osservare, misurare e monitorare i fenomeni organizzativi attraverso strumenti più strutturati.

Tra le principali iniziative adottate per contrastare le disparità emergono sistemi di valutazione trasparenti basati sulle competenze, percorsi formativi per superare stereotipi e programmi di sviluppo della leadership.

L'indagine evidenzia inoltre una diffusione sempre più ampia del linguaggio inclusivo all'interno delle comunicazioni aziendali. Il 67% delle organizzazioni dichiara di utilizzare forme di comunicazione inclusive nelle proprie attività interne ed esterne.

I dati confermano come la comunicazione venga progressivamente riconosciuta non soltanto come uno strumento informativo, ma come una leva culturale capace di influenzare comportamenti, percezioni e modelli organizzativi.

Per quanto riguarda il ruolo della certificazione UNI/PdR 125:2022 le organizzazioni la considerano uno strumento utile per promuovere la parità di genere.

Permangono tuttavia alcune criticità segnalate dai partecipanti, tra cui il rischio di approcci orientati prevalentemente all'ottenimento della certificazione, l'applicazione non sempre omogenea degli indicatori e la presenza di resistenze culturali che possono rallentare il cambiamento. In questo contesto, il possibile passaggio della PdR da Prassi a Norma viene percepito da molti come un'opportunità per rafforzarne efficacia, uniformità e credibilità.

CONCLUSIONI

Nel complesso, la survey restituisce l'immagine di un sistema imprenditoriale in evoluzione, caratterizzato da livelli differenti di maturità ma accomunato da una crescente attenzione verso i temi della parità di genere e dell'inclusione. La consapevolezza risulta ormai diffusa, gli strumenti organizzativi stanno progressivamente aumentando e la certificazione UNI/PdR 125:2022 viene riconosciuta come una leva utile per accompagnare il cambiamento.

Permangono tuttavia aree di miglioramento, in particolare sul fronte dell'accesso delle donne ai ruoli decisionali, della formalizzazione delle misure di supporto e della diffusione di strumenti capaci di monitorare in modo sistematico eventuali disparità. Ne emerge un quadro complessivamente orientato alla costruzione di ambienti di lavoro più equi, inclusivi e sostenibili, nel quale la parità di genere viene sempre più interpretata non come un adempimento formale, ma come un percorso continuo di crescita organizzativa e valorizzazione del capitale umano.