



Cari ospiti, prima di proseguire, desidero rivolgere un ringraziamento particolarmente sentito a Morena Martini presidente del Soroptimist a Loredana Zarpellon, presidente del Comitato pari opportunità del comune di Bassano, a Francesca Busa assessore al sociale del comune di Bassano, ed a Chiara Padovan presidente del Lions, che onorano con la loro presenza questa serata speciale organizzata dal nostro club.

La vostra partecipazione come INTERCLUB rende questo evento ancora più significativo. Grazie di cuore.

Signore e signori è con grande piacere che vi presento SONIA ZAPPITELLI fondatrice e CEO di la Luna del Grano, la prima piattaforma italiana dedicata al **back to work** per mamme e papà'.

Dopo un'esperienza consolidata in welfare aziendale Sonia ha trasformato la sua storia personale di genitorialità in una missione imprenditoriale creando una società benefit innovativa che supporta le imprese nel raggiungimento della certificazione UNI PDR 125 sulla parità di genere.

Oggi Sonia ci guiderà in un intervento illuminante sulla parità di genere nelle aziende, con focus su strategie concrete per

inclusione , benessere e rientro post- maternità.

La Luna del Grano ha già affiancato decine di imprese nel promuovere culture organizzative inclusive riducendo dimissioni volontarie e favorendo crescita condivisa.

Il contesto in cui operano oggi le imprese è caratterizzato da profondi cambiamenti legislativi che, a partire dal 2026, diventeranno pienamente operativi: dalla Direttiva europea sulla trasparenza salariale, al nuovo quadro introdotto dal DL Sicurezza, fino al rafforzamento della Certificazione UNI/PdR 125/2022. Norme che richiedono alle organizzazioni un vero e proprio cambio di paradigma nella gestione delle persone, dei processi e della cultura aziendale.

La Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale, da recepire entro giugno 2026, impone la parità retributiva tra generi, vietando clausole di segretezza e domande sullo stipendio precedente.

Insieme al rafforzamento della certificazione UNI/PdR 125/2022 (parità di genere), le aziende devono gestire il gender pay gap (**DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE**) sopra il 5% e implementare criteri di valutazione oggettivi.

Ecco i punti salienti del nuovo contesto normativo:

- Direttiva UE 2023/970 (Trasparenza): Prevede la divulgazione dei livelli salariali iniziali negli annunci di lavoro, il diritto dei dipendenti di chiedere la media retributiva per mansioni simili e l'obbligo per le aziende con >100 dipendenti di presentare report periodici.
- Obiettivi e Sanzioni: Le norme mirano a ridurre il divario retributivo di genere, consentendo sanzioni (anche amministrative) per i datori di lavoro che non garantiscono la trasparenza.
- Certificazione UNI/PdR 125/2022: Il rafforzamento di questa prassi italiana diventa un pilastro strategico per misurare e certificare la parità di genere, integrando KPI (**INDICATORI DI PERFORMANCE**) specifici sulle retribuzioni e le progressioni di carriera.
- Contesto Nazionale (DL Sicurezza/Recezione): L'Italia dovrà recepire la normativa, allineando le prassi a criteri meritocratici e neutri rispetto al genere.

Questo quadro normativo richiede una trasformazione della cultura aziendale, spostando l'attenzione verso una maggiore equità, valorizzazione delle performance e riduzione del gender

pay gap (DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE).

Nel suo intervento, la relatrice ci aiuterà a comprendere perché sia oggi indispensabile parlare di parità di genere, quali siano gli impatti concreti per le imprese e come trasformare gli obblighi normativi in leve di equità, competitività e sostenibilità, contribuendo a un modello di sviluppo più responsabile.

Ringraziandola fin d'ora per il contributo che vorrà offrirci, le cediamo con piacere la parola. Un caloroso benvenuto!

Carmine Calabria

In sintesi: la relazione per punti della relatrice
Sonia Zappitelli

Disparità di Genere e Percorso Professionale

- La relatrice ha condiviso il suo percorso professionale e la decisione di lasciare il lavoro a causa delle difficoltà di conciliazione tra maternità e carriera.
- Ha evidenziato come la maternità sia spesso un ostacolo per le donne, portando a dimissioni volontarie e rallentamenti di carriera.
- L'esperienza personale ha rivelato un fallimento collettivo nella gestione della maternità nel mondo del lavoro.

Contesto della Disparità di Genere in Italia ed Europa

- La discriminazione di genere è un tema affrontato in Europa da trent'anni, con trattati che promuovono la parità salariale e azioni positive.
- L'Italia si posiziona al 46° posto mondiale per occupazione femminile e ultima in Europa, con solo una donna su due che lavora.
- Le donne laureate hanno un accesso più facile al mercato del lavoro, ma il divario salariale e di carriera persiste, specialmente

dopo la maternità.

La Certificazione UNI/PdR 125: Strumento per la Parità di Genere

- La UNI/PdR 125 è una prassi di riferimento volontaria per le aziende per misurare e migliorare la parità di genere.
- La certificazione valuta sei aree chiave, tra cui cultura, governance, opportunità di crescita, equità remunerativa e tutela della genitorialità.
- Offre vantaggi alle aziende, come sgravi contributivi e premialità nell'accesso a bandi, spingendo le grandi aziende a certificarsi.

Sfide e Soluzioni per la Genitorialità nel Lavoro

- La maternità porta a una penalizzazione economica e di carriera per le donne, con molte dimissioni volontarie annuali.
- La piattaforma 'Luna del Grano' mira a supportare le donne nel rientro al lavoro e ad alleggerire il carico mentale e di cura.
- È necessario un cambiamento culturale e aziendale per creare un ambiente di lavoro più inclusivo e supportivo per i genitori.



