



Rotary 
CLUB BASSANO CASTELLI
DISTRETTO 2060

LA PARITA' DI GENERE NELLE AZIENDE



INTERCLUB

"STRATEGIE CONCRETE PER INCLUSIONE E CRESCITA"

UN EVENTO IMPERDIBILE: SONIA ZAPPITELLI
FONDATRICE DI LA "LA LUNA DEL GRANO"
SOCIETA' BENEFIT DI BACK TO WORK
NEO-GENITORI E CERTIFICAZIONE PDR 125.
ESPERTA IN HR HA TRASFORMATO LA
GENITORIALITA' SUPPORTANDO IMPRESE
CON PERCORSI ESG PER CULTURE INCLUSIVE
E BENESSERE ORGANIZZATIVO.

BASSANO DEL GRAPPA

VILLA ANGARAN SAN GIUSEPPE

12 FEBBRAIO 2026

ORE 20,00



DOTT. SONIA ZAPPITELLI CONSULENTE AZIENDALE WELFARE E PARITA' DI
GENERE FONDATRICE DELLA PRIMA PIATTAFORMA IN ITALIA SPECIFICA
PER IL RIENTRO DAL LAVORO POST CONGEDO MATERNITA'



La Luna del Grano SRL Società Benefit
Via Corsica 9, 16128 Genova GE | P.IVA
02856750993
info@lalunadelgrano.com |
amministrazione@lalunadelgrano.com



Dr.ssa Sonia Zappitelli

Sono laureata in Filologia e da oltre dieci anni mi occupo di risorse umane e welfare aziendale, con una particolare attenzione ai progetti complessi e alla normativa TUIR.

Negli anni ho approfondito con passione i temi legati alla Diversità e Inclusione, diventando consulente esperta nelle certificazioni **UNI/PdR 125:2022** e **UNI ISO 30415:2021**, presso il Gruppo RINA.

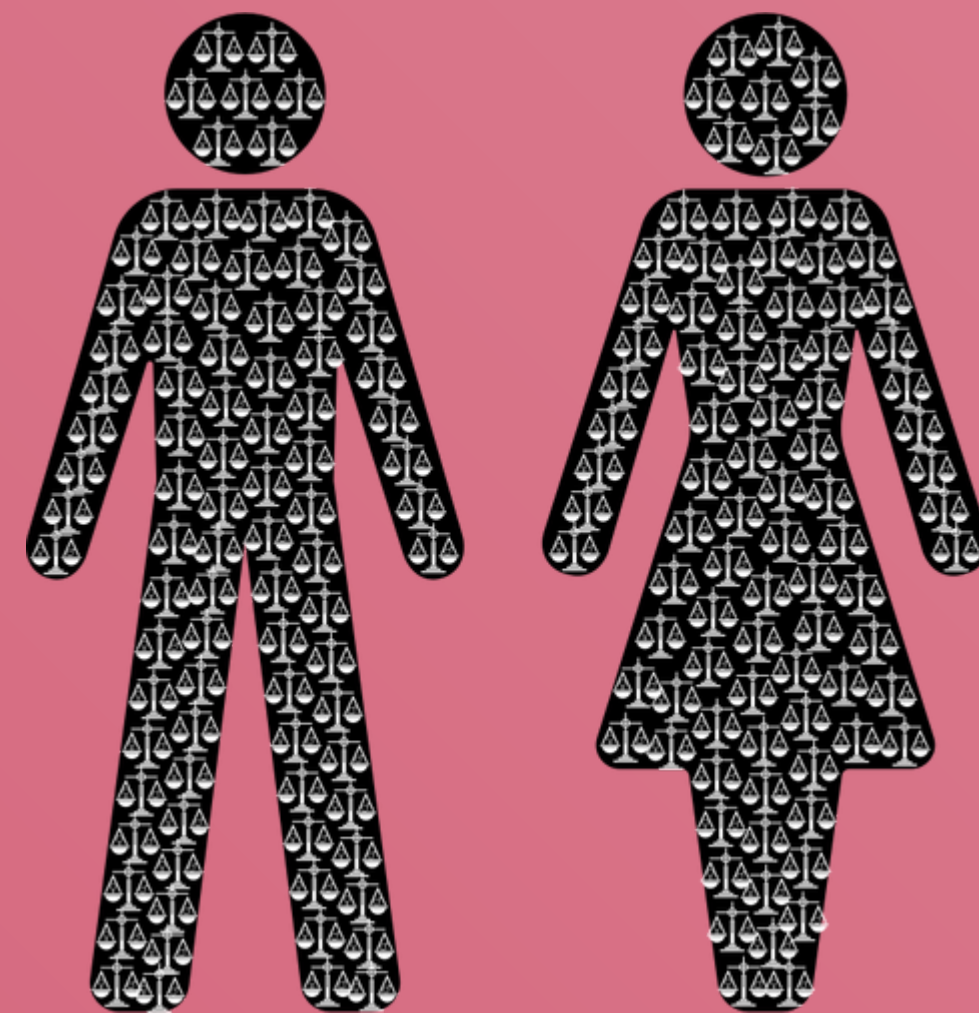
Oggi guido **La Luna del Grano Srl**, una **startup innovativa** nata per offrire servizi dedicati alla genitorialità. Il nostro progetto di punta è “**Back to Work**”, un percorso pensato per accompagnare e supportare le mamme nel delicato momento del rientro al lavoro dopo la maternità.

La ‘disparità di genere’ esiste davvero (ancora)?

LA DISTANZA SOCIALE TRA UOMINI E DONNE

fanpage.it

Discriminazioni di genere e PAY GAP: un tema lungo 30 anni (e non ancora risolto)



Parità di Genere e ruolo dell'UE nell'evoluzione normativa

Documenti	Strategie e politiche di promozione delle pari opportunità di genere
Trattato di Maastricht, 1992	Viene riconosciuta la possibilità di fare azioni positive per aiutare le donne a trovare lavoro, anche se questo significa trattarle in modo diverso dagli uomini per bilanciare le disuguaglianze.
Trattato di Amsterdam, 1997	L'Unione Europea dichiara che l'uguaglianza tra uomini e donne è un obiettivo fondamentale e deve essere presente in tutte le sue politiche. Inoltre: • Si ribadisce che donne e uomini devono ricevere la stessa paga per lo stesso lavoro. • Gli Stati possono fare leggi che favoriscono le donne, per ridurre le differenze tra i generi.
Beijing Platform for Action, 1995*	Durante la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne organizzata dalle Nazioni Unite a Pechino, in Cina. si afferma che: • I diritti delle donne e delle bambine sono diritti umani a tutti gli effetti. • Le donne devono poter godere di tutti i loro diritti e libertà per tutta la vita, senza discriminazioni.
La Strategia di Barcellona 2002	Si chiedeva agli Stati europei di: • Rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne di lavorare. • Offrire più servizi per l'infanzia, in particolare: ◦ Entro il 2010, garantire asili o servizi simili per il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età scolastica. ◦ E per il 33% dei bambini sotto i 3 anni.
 Trattato di Lisbona, 2007	Conferma che l'uguaglianza tra uomini e donne è un obiettivo dell'Unione Europea, e che tutte le sue azioni devono tener conto delle differenze di genere.



AGENDA ONU

SDG 5: RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE



PARITÀ DI GENERE

Obiettivo: porre fine alla discriminazione di donne e ragazze



Parità di diritti



Pari opportunità di leadership



Eliminare la violenza di genere



Porre fine alle pratiche nocive

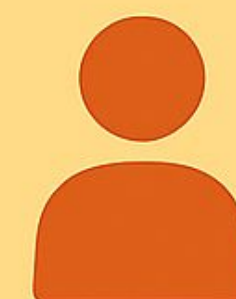


MISSIONE 5 DEL PNRR

La missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR):

Inclusione e Coesione

Obiettivo: ridurre le disuguaglianze sociali e territoriali



Occupazione femminile e giovanile



Servizi sociali e di prossimità



Rigenerazione urbana e inclusione sociale

L'ITALIA secondo il WEF 2025

l'Italia si trova al **63°** posto su **146** Paesi per quanto riguarda la parità di genere complessiva

ci vorranno **131 anni** per colmare il divario complessivo tra i sessi, con stime ancor più lunghe per la parità economica (169 anni)

1 donna su 2 non lavora. Il tasso di occupazione femminile in Italia si attesta al **50,2%**, in crescita rispetto agli anni precedenti, ma ancora inferiore alla media europea (60,1%).

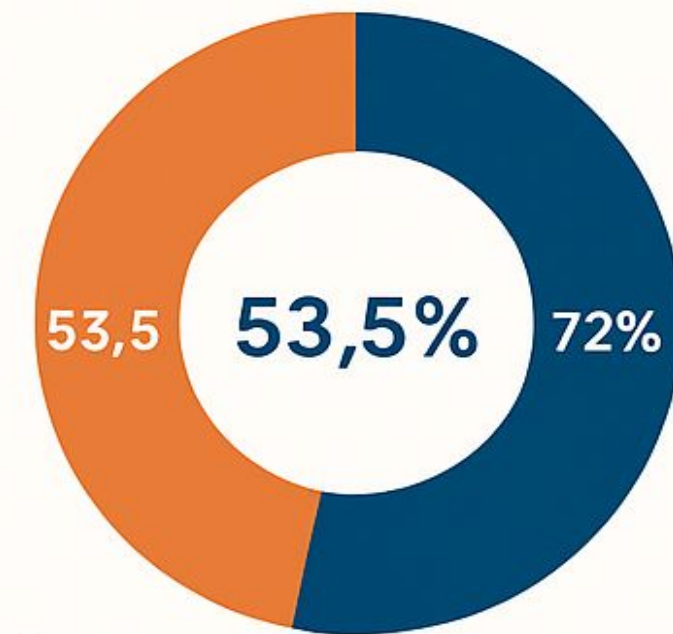
Le donne guadagnano, in media, il **13%** in meno rispetto agli uomini per lo stesso lavoro.

Gender Pay Gap

TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA

DATI AGGIORNATI 2024-2025

Nel 2025, il tasso di occupazione delle donne (15, 64 anni) è pari al 53,5% (ISTAT).



Il divario rispetto agli uomini (72%) resta molto ampio: 18,5 punti percentuali

– OCCUPAZIONE FEMMINILE –

Nord: 62,4% Centro: 60,8% Sud e Isole: 36,9%

+ SOTTO LA MEDIA UE +

L'Italia è agli ultimi posti per partecipazioni femminili al lavoro

L'occupazione resta molto inferiore alla media europea

Il gender gap è tra i più alti dell'UE (oltre 18 punti)

– DONNE 25-34 ANNI E OVER 55 –

Per le giovani il tasso è 57,8%

Le donne over 55 hanno guidato la ripresa occupazionale



“ L'arrivo di un figlio per una donna equivale ad un terremoto ”

Settembre
2024



Child Penalty

discriminazione sul lavoro dovuta alla maternità



1

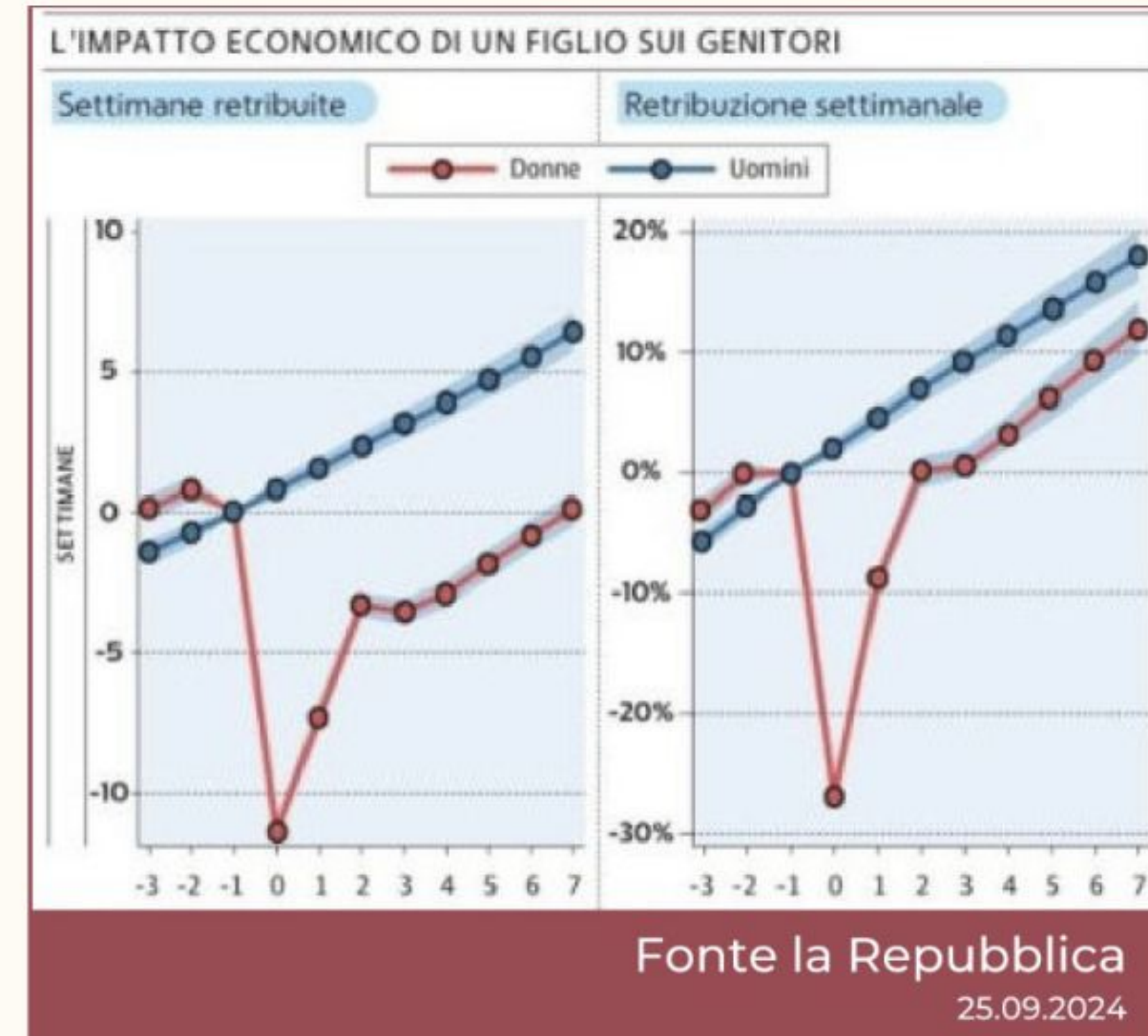
Dimissioni volontarie oltre 42.000
(1/5 delle donne impiegate!)

2

Penalizzazione economica per
coloro che rimangono a lavoro
(fino ad un 76%) accentuato in casi
di part-time

3

l'autoesclusione da lavori troppo
impegnativi ed interruzione della
crescita di carriera

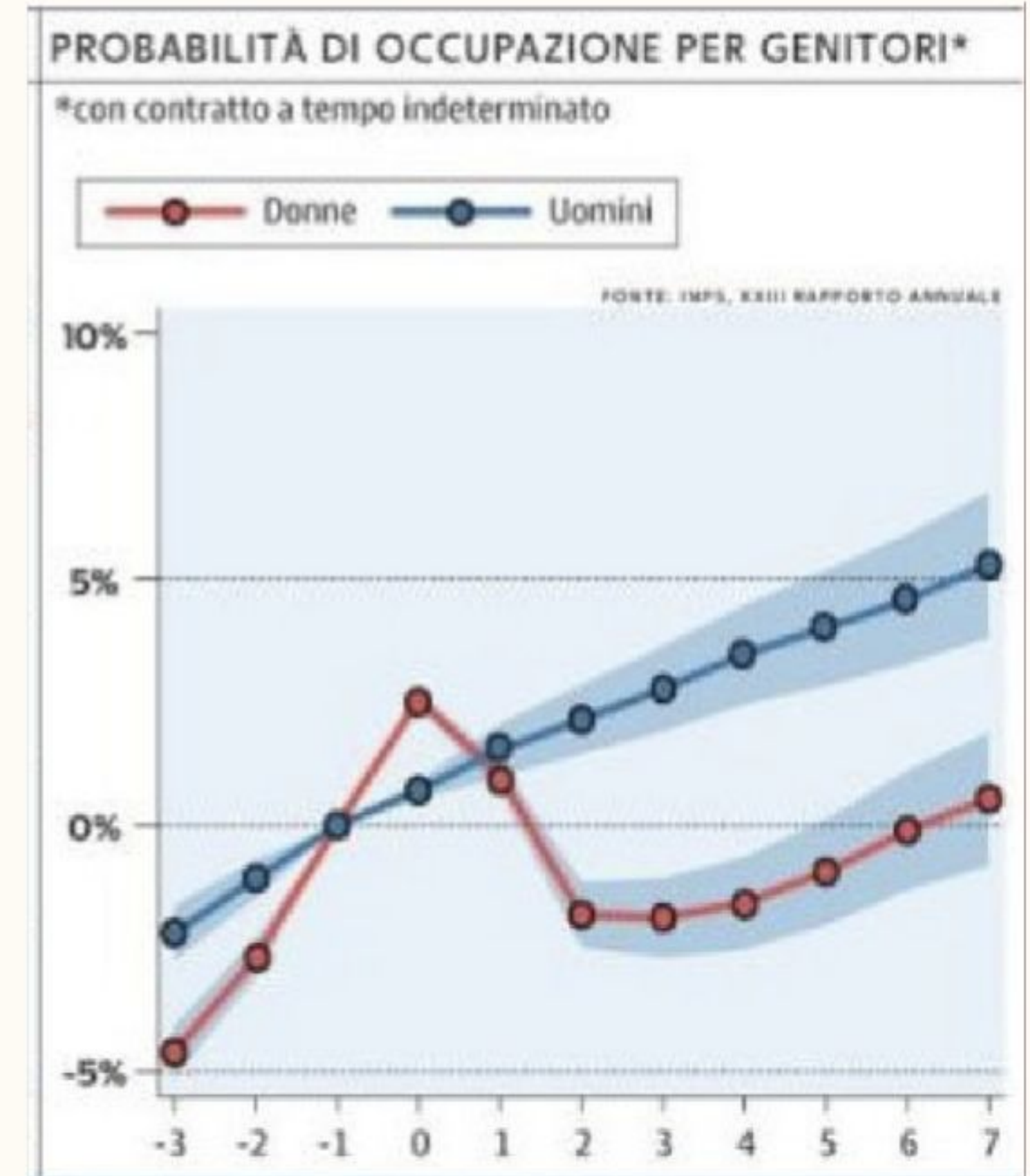


La genitorialità induce "bruschi cambiamenti" nel percorso occupazionale delle donne - dice l'INPS

Questo dato è diventato strutturale dal 2013.

Non solo la % di abbandono entro il primo anno è del 18% rimane al 10% per i successivi 7 anni

X Mancanza di crescita di occupazione femminile **X** Denatalità



Sistema di gestione per la parità di genere secondo UNI PDR 125:2022

Il percorso verso il Sistema UNI PDR

Le aree più toccate



6 Aree di indicatori

Al fine di garantire una misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate **6 Aree**

1- Cultura e strategia (15%)

2- Governance (15%)

3- Processi HR (10%)

4- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (20%)

5- Equità remunerativa per genere (20%)

6- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%)

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione e verificare **ogni anno**, attraverso il percorso di monitoraggio interno, il miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del *remediation plan* attivato.

Premialità e vantaggi

La Certificazione di Parità di Genere consente:

- di beneficiare dell'**esonero contributivo** fino all'1% e fino a Euro 50.000,00 per l'anno 2022
- di beneficiare della **riduzione del 30% dell'importo della garanzia** provvisoria per la partecipazione alle procedure pubbliche di affidamento di servizi e forniture
- di ottenere **punteggi** utili nelle graduatorie per aiuti di stato, finanziamenti con fondi europei e vantaggi in ambito di bandi di gara e avvisi pubblici.



La Trasparenza retributiva (UE) 2023/970

1) Prima dell'assunzione

- Retribuzione o fascia salariale indicata in modo chiaro nell'annuncio o prima del colloquio
- Vietato chiedere al candidato la retribuzione precedente

2) Durante il rapporto di lavoro

- Il lavoratore può chiedere la retribuzione media del proprio livello/ruolo
- Può richiedere anche i dati relativi a ruoli uguali o di pari valore
- Informazioni fornite in forma aggregata, nel rispetto della privacy

3) Report e monitoraggio annuale

- Pubblicazione delle retribuzioni medie aziendali
- Suddivisione per categorie/livelli e per genere
- Se il gap è inferiore al 5%, non è richiesta giustificazione automatica
- Differenze superiori devono basarsi su criteri oggettivi e verificabili
- Non è ammesso retribuire in modo diverso lavoratori di pari valore senza una motivazione oggettiva



Il portale della genitorialità in azienda

La soluzione unica per rendere
la genitorialità un'opportunità.





20 madri su 100 lasciano il lavoro dopo la maternità

Questo spreco costa circa 500.000
euro all'anno alle aziende italiane.

La Luna del Grano le aiuta
a fermare la perdita.

Piattaforma La Luna del Grano

I servizi a disposizione sul portale della genitorialità in azienda.

1.

La Semina

Percorso di preparazione alla genitorialità.

2.

La Cura – Back to Work

Per neo mamme che tornano al lavoro dopo la maternità.

3.

Il Raccolto

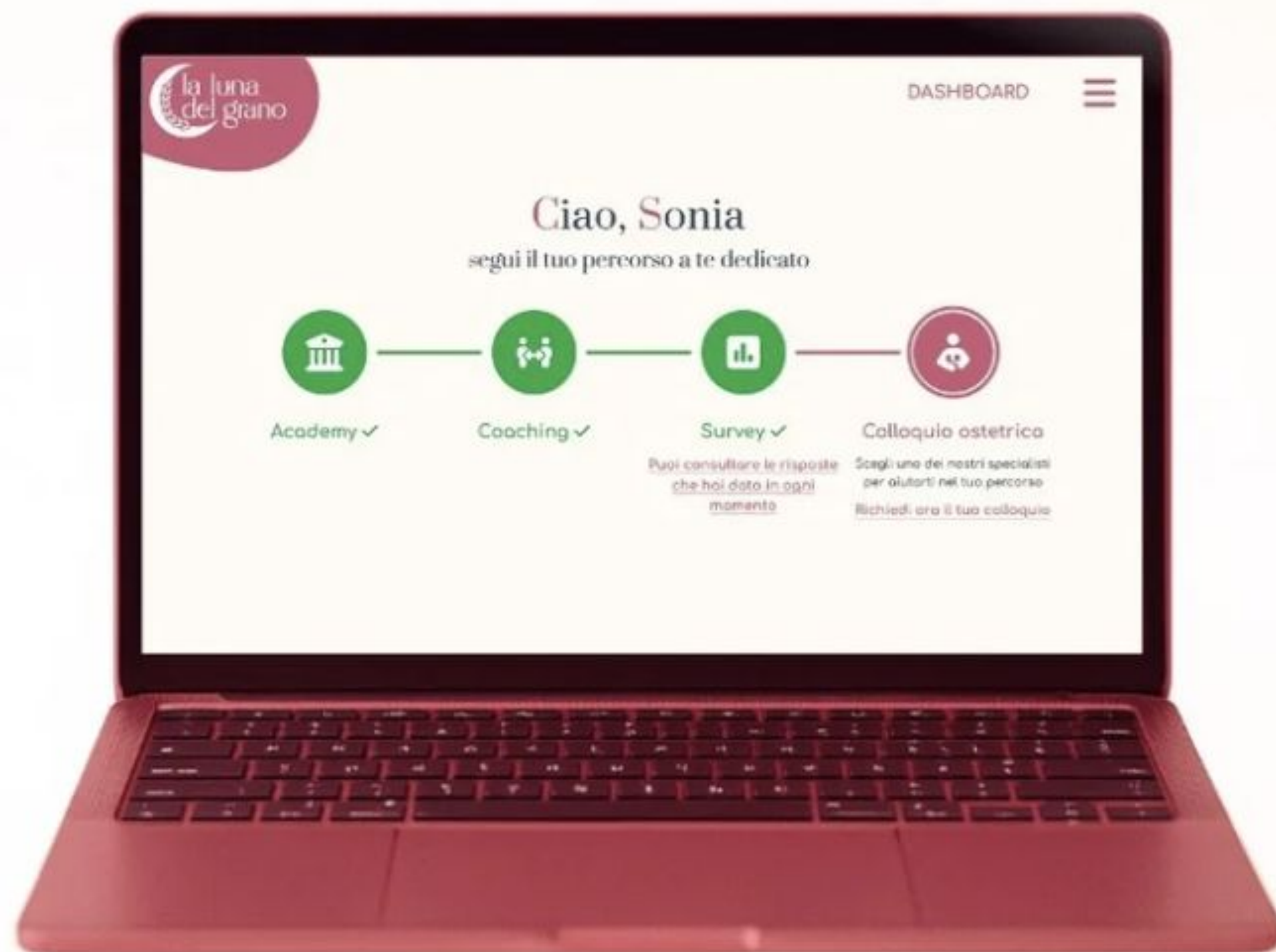
Per i papà, per costruire un ruolo paritario e consapevole in famiglia.

4.

Il Tempo della Luna

Percorsi modulari di supporto alla genitorialità.

La Cura – Back to Work



1. Accesso Academy



2. Pillole di coaching



3. Analisi dei bisogni



4. Colloqui con specialisti



5. Assistenza al rientro
(opzionale)



Coltiviamo cultura, seminiamo parità di genere, raccogliamo benessere

Scrivi a **sonia.zappitelli@lalunadelgrano.com**

Oppure compila il form su **www.lalunadelgrano.com**



Grazie per l'attenzione



La Luna del Grano SRL Società Benefit
Via Corsica 9, 16128 Genova GE
<http://lalunadelgrano.com>