

LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE: CONTRADDIZIONI E OPPORTUNITÀ NEL CONTESTO EUROPEO

23 ottobre 2025



SOCIAL SUSTAINABILITY MONITOR: Agenda

- 1. IL MONITOR**
- 2. PRIMA EDIZIONE**
- 3. SECONDA EDIZIONE**
- 4. RISULTATI DELLA RICERCA**
- 5. CONCLUSIONI**

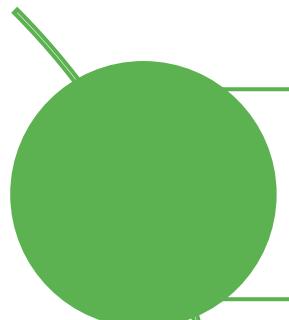
1

SOCIAL SUSTAINABILITY MONITOR

Il Social Sustainability Monitor nasce dalla partnership tra il **Sustainability Lab** di **SDA Bocconi** e **SD Worx Italy** come strumento di **studio e ricerca continua** al fine di supportare le scelte **strategiche e manageriali** delle imprese nella prospettiva della **sostenibilità sociale**.

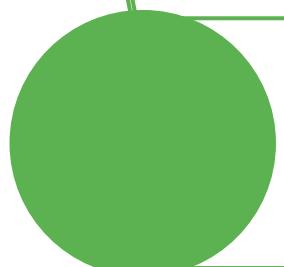
Il **Social Sustainability Monitor** vuole, quindi, esplorare **l'intersezione** tra **strategia aziendale**, sostenibilità **ESG** e capitale umano (**S**).

LE FINALITÀ DEL MONITOR



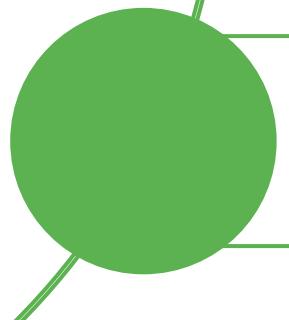
Miglioramento

Sviluppare attività di ricerca funzionali al miglioramento competitivo delle imprese, in linea con l'adozione di **modelli gestionali sempre più sostenibili socialmente**



Aggiornamento

Promuovere l'aggiornamento della conoscenza sulle tendenze in atto nei settori di riferimento e/o di interesse, anche con riferimento allo **sviluppo di buone pratiche della «S» e orientamenti normativi**



Sinergie

Supportare lo **sviluppo di sinergie** nella definizione di **modelli di business sostenibili** tra le imprese, dentro e fuori la filiera

LO SCENARIO

SOCIETÀ CIVILE E INVESTITORI

- **Crescente domanda di responsabilità** da parte di consumatori, dipendenti, investitori, nuove generazioni
- Il **73% degli europei** considera la sostenibilità un **driver di successo** (UN Global Compact 2025)
- Il **mercato dei labeled sustainable bonds** (con etichetta verde, sociale e transizione) è pari a **6.200 miliardi \$** e destinato a crescere (World Bank, Feb 2025)

GLOBALIZZAZIONE

- La pandemia Covid-19 ha evidenziato le **profonde interconnessioni** dei sistemi economici e sociali
- Le aziende devono considerare **impatti e dipendenze** oltre i propri confini organizzativi e geografici
- **Clima di instabilità internazionale** è uno dei **rischi** più rilevanti e immediati per le imprese (WEF 2025)

REGOLAMENTAZIONE

- **Quadro regolatorio in rapida trasformazione:** l'European Accessibility Act e la Pay Transparency Directive indirizzano le imprese ad adottare politiche più trasparenti e inclusive
- **Omnibus** ridefinisce il perimetro di applicazione di **CSRD e CSDDD**: in una prima fase riguarderanno esclusivamente le **grandi imprese**

TRASFORMAZIONE DEL LAVORO

- **Le trasformazioni demografiche, la flessibilità del lavoro e l'evoluzione tecnologica (AI)** richiedono un **ripensamento profondo del lavoro e dell'impresa**, intesa come comunità sociale fondata su relazioni, valori condivisi e responsabilità collettiva

BACKLASH

- L'evoluzione del dibattito negli **Stati Uniti**, segnata da normative e orientamenti volti a **ridimensionare le iniziative di DEI**, sta spingendo alcune aziende a disinvestire, altre a confermare le proprie strategie spesso rivedendone il lessico
- In Europa, il **backlash** si traduce in **un'opportunità per consolidare un approccio più maturo, strategico, «oltre i proclami»** in materia di inclusione ed equità



PRIMA EDIZIONE

16.05.2024

**SOCIAL
SUSTAINABILITY
MONITOR:
LA "S" PER
CREARE VALORE
CONDIVISO**

Il primo rapporto di ricerca del Social Sustainability Monitor ha voluto approfondire lo stato **dell'integrazione** delle **tematiche di sostenibilità sociale** nelle società italiane del **network di SD Worx** (allora F2A).

Tenuto conto del nuovo contesto normativo in materia di rendicontazione di sostenibilità, il **Monitor** ha individuato i **trend sostenibili** delle **imprese italiane** (PMI e grandi) a partire dall'**«Anno 0»**, il **2023**.

PRIMA EDIZIONE

EVIDENZE

Sfide e contesto attuale

- Le imprese affrontano sfide crescenti legate alla sostenibilità, specie nella **dimensione sociale (S)**
- Il **48%** è attivo nella creazione di consapevolezza su questi temi
- Le **criticità** emergono su: forza lavoro, vincoli lavorativi, agende politiche, operazioni globali.
- Il **capitale umano**, interno o lungo la supply chain, è il punto di intersezione tra impresa e impatto sociale

Impegno sociale e stakeholder

- Le imprese prendono posizioni pubbliche su **temi sociali**. Collaborano con ONG, investono risorse in cause umanitarie e sociali
- Il **90%** delle grandi imprese soggette a rendicontazione ESG ha attivato iniziative di questo tipo
- Si considera la “**S**” in relazione a: capitale umano, stakeholder esterni, società civile

Compliance e prospettive future

- Le **PMI** mostrano attenzione alle tematiche sociali, pur non essendo obbligate alla rendicontazione ESG
- Le **grandi imprese** risultano generalmente compliant, ma con margini di miglioramento
- Il Monitor ora guarda al **contesto europeo**, per esplorare l’evoluzione della “S” di ESG

3

L'INDAGINE

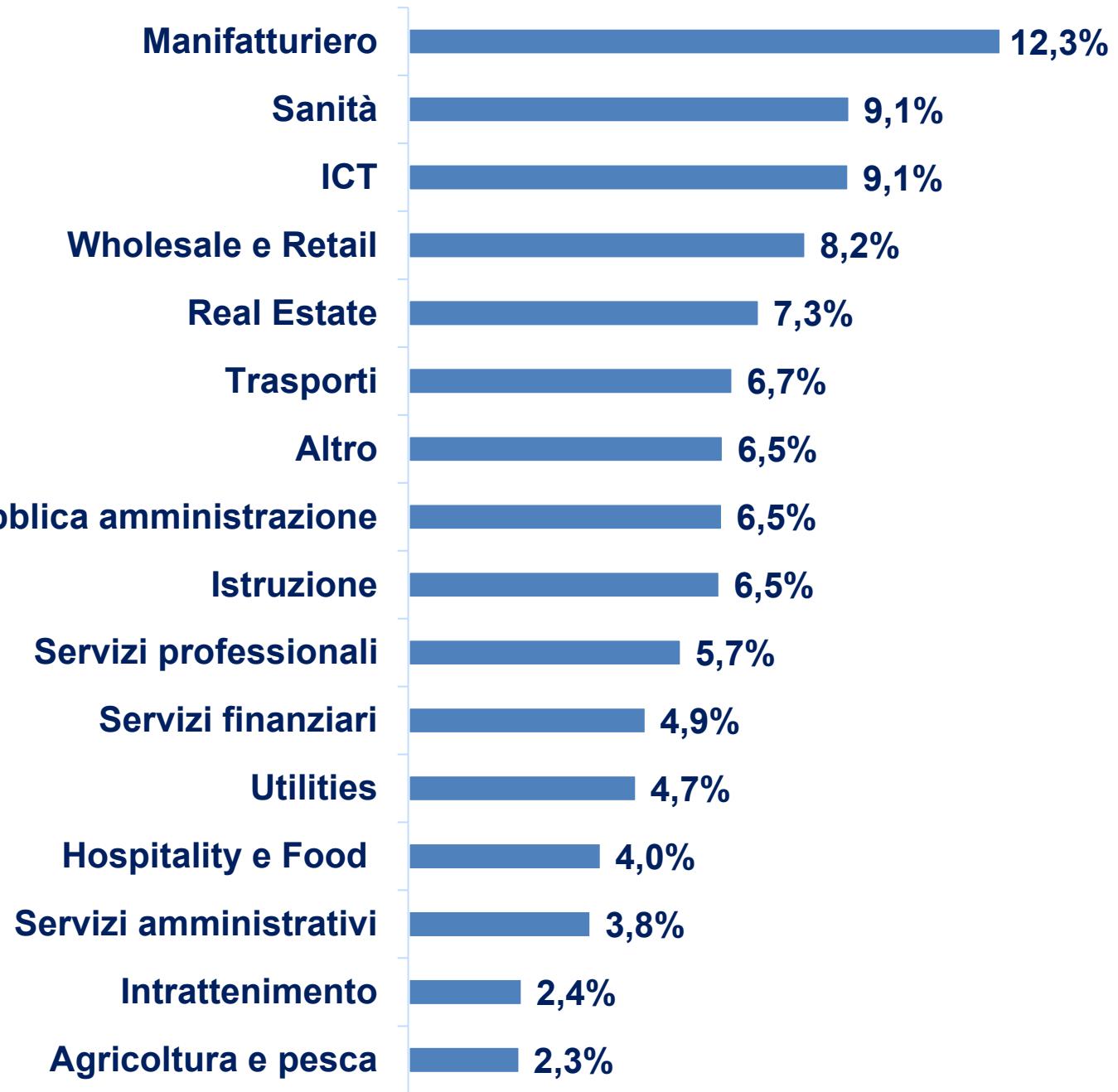
Partendo dai dati raccolti da SD Worx, a febbraio 2025 su un panel di **5.625 datori di lavoro** e **16.000 dipendenti** in **16 Paesi europei** per sviluppare la ricerca “*HR & Payroll Pulse*”, il Social Sustainability Monitor si è focalizzato su quattro macro-aree e relativi focus:

- **Talent & People:** attrattività, formazione e benessere;
- **Payroll & Reward:** equità e trasparenza retributive;
- **Workplace flexibility:** fiducia ed equilibrio vita privata-lavoro;
- **Diversity, Equity, Inclusion:** impegno aziendale, discriminazioni, sicurezza psicologica, generazioni.

IL CAMPIONE

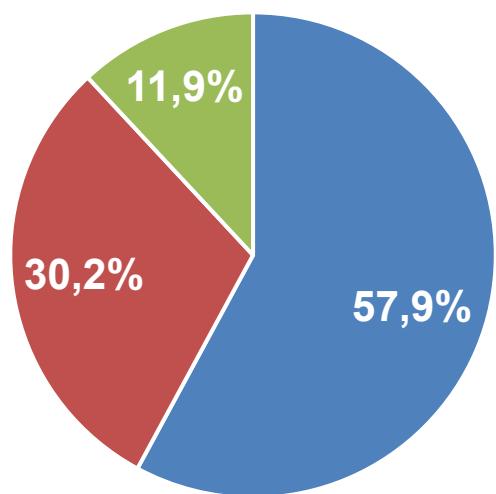


- Belgio
- Francia
- Italia
- Polonia
- Slovenia
- UK
- Croazia
- Germania
- Paesi Bassi
- Romania
- Spagna
- Finlandia
- Irlanda
- Norvegia
- Serbia
- Svezia



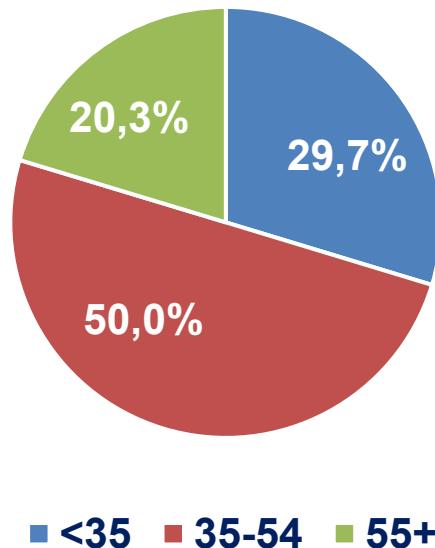
IL CAMPIONE

Numero dipendenti



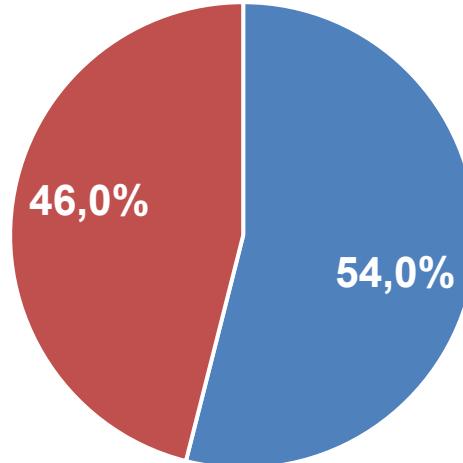
- <250 dipendenti
- 250-2499 dipendenti
- 2500+ dipendenti

Età dei dipendenti

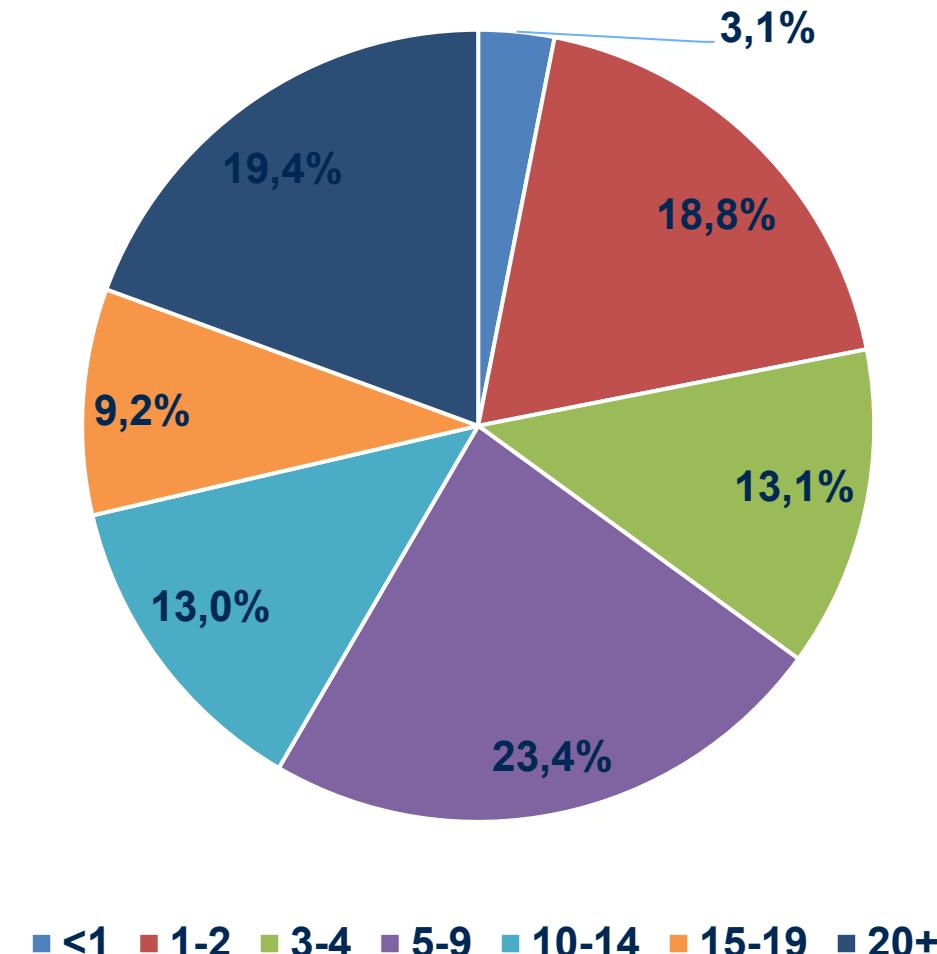


- <35
- 35-54
- 55+

Maschi ■ Femmine



Anni in azienda



- <1
- 1-2
- 3-4
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20+



ATTRATTIVITÀ

Valuti di successo le tue iniziative e pratiche in materia di risorse umane

51,3 % Italia **64** %EU

VS

Ritieni che la tua organizzazione sia un datore di lavoro attraente

39,2 % Italia **53,2** %EU



I dati evidenziano un disallineamento tra la percezione aziendale e quella dei dipendenti, soprattutto in Italia.

FORMAZIONE E SVILUPPO

Ritieni di investire sempre più in formazione e sviluppo per colmare le lacune di competenze

65 % Italia **57** %EU

Ritieni di supportare la crescita personale e lo sviluppo di carriera per soddisfare le esigenze di talenti e garantire il successo a lungo termine.

21 % Italia **24** %EU

VS

Credi che la tua organizzazione stia investendo sempre di più nella tua formazione e sviluppo

29 % Italia **34** %EU

Ritieni che l'organizzazione si stia impegnando a dare priorità alla crescita personale e allo sviluppo di carriera, garantendo che i dipendenti possano prosperare nel lungo termine

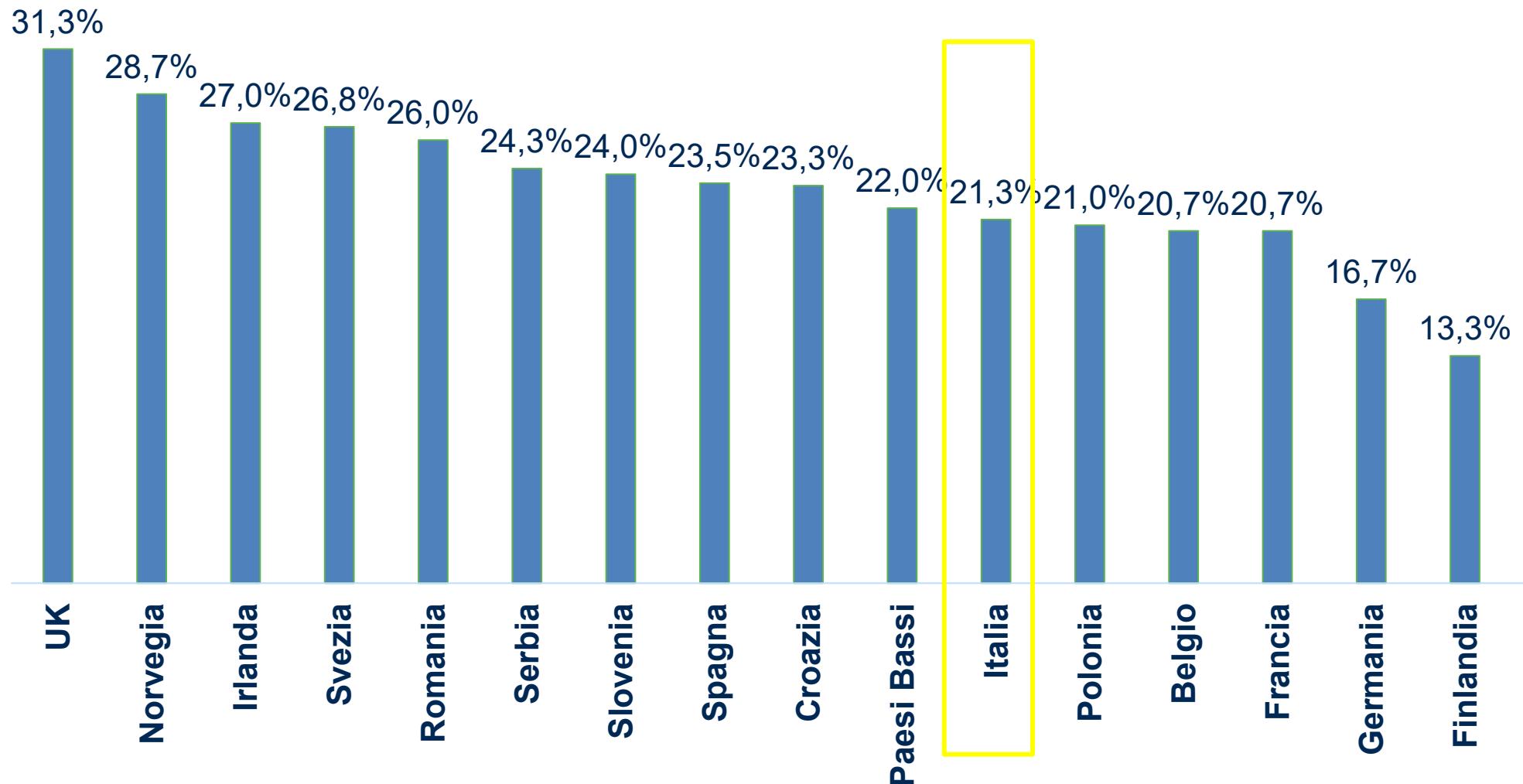
37 % Italia **40** %EU

 Emerge un'asimmetria di percezioni tra aziende e lavoratori: le imprese si considerano attive sul fronte della formazione, ma i lavoratori non percepiscono lo stesso livello di attenzione o investimento.



FORMAZIONE E SVILUPPO – AZIENDE EU

Ritieni di supportare la crescita personale e lo sviluppo di carriera per soddisfare le esigenze di talenti e garantire il successo a lungo termine.

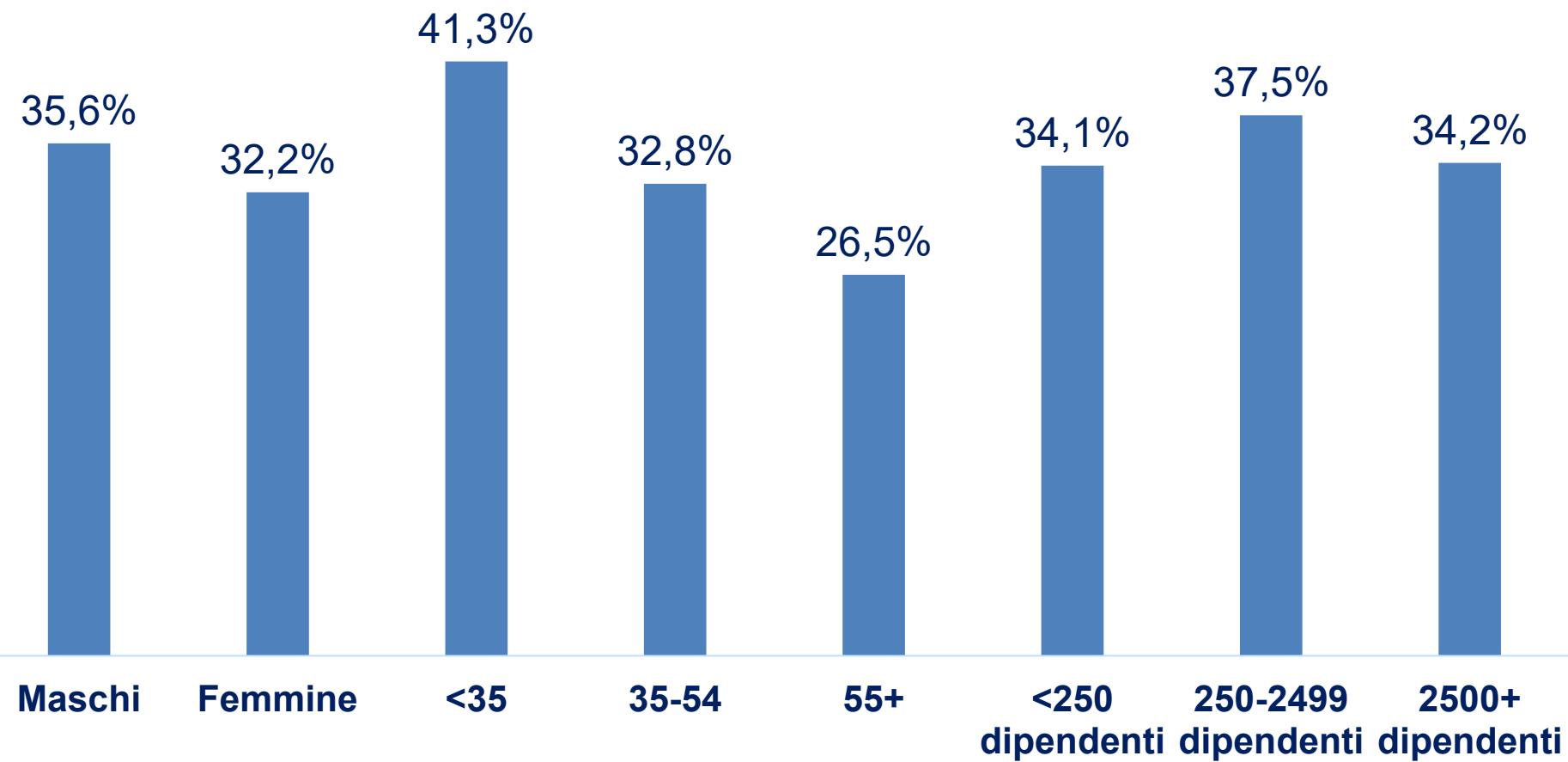


In Europa, solo una minoranza di aziende dichiara di supportare attivamente la crescita personale e di carriera dei propri dipendenti. Il divario tra Paesi è ampio: il Regno Unito guida con il 31,3%, mentre l'Italia (21,3%) si colloca sotto la media europea e Finlandia (13,3%) e Germania (16,7%) registrano i livelli più bassi.

FORMAZIONE E SVILUPPO – DIPENDENTI EU



Credi che l'organizzazione stia investendo sempre di più nella tua formazione



Emergono disparità generazionali e di genere nella percezione delle opportunità di sviluppo: donne e over 55 percepiscono minori investimenti dell'azienda nella loro crescita professionale.

BENESSERE



Il **benessere** o «**wellbeing**» sta emergendo come il *leitmotiv* delle strategie di sostenibilità sociale interna, ma l'adozione di un approccio realmente olistico è ancora agli inizi.

L'OCSE ha individuato undici aspetti che contribuiscono al benessere dei lavoratori

- Qualità del lavoro
- Benessere economico
- Conciliazione lavoro-vita privata
- Salute fisica e mentale
- Formazione e sviluppo
- Sicurezza
- Connessioni sociali
- Partecipazione
- Qualità dell'ambiente
- Benessere soggettivo e soddisfazione

Ritieni (come azienda) di promuovere il benessere dei dipendenti, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e condizioni di lavoro positive

22 % Italia **29** %EU

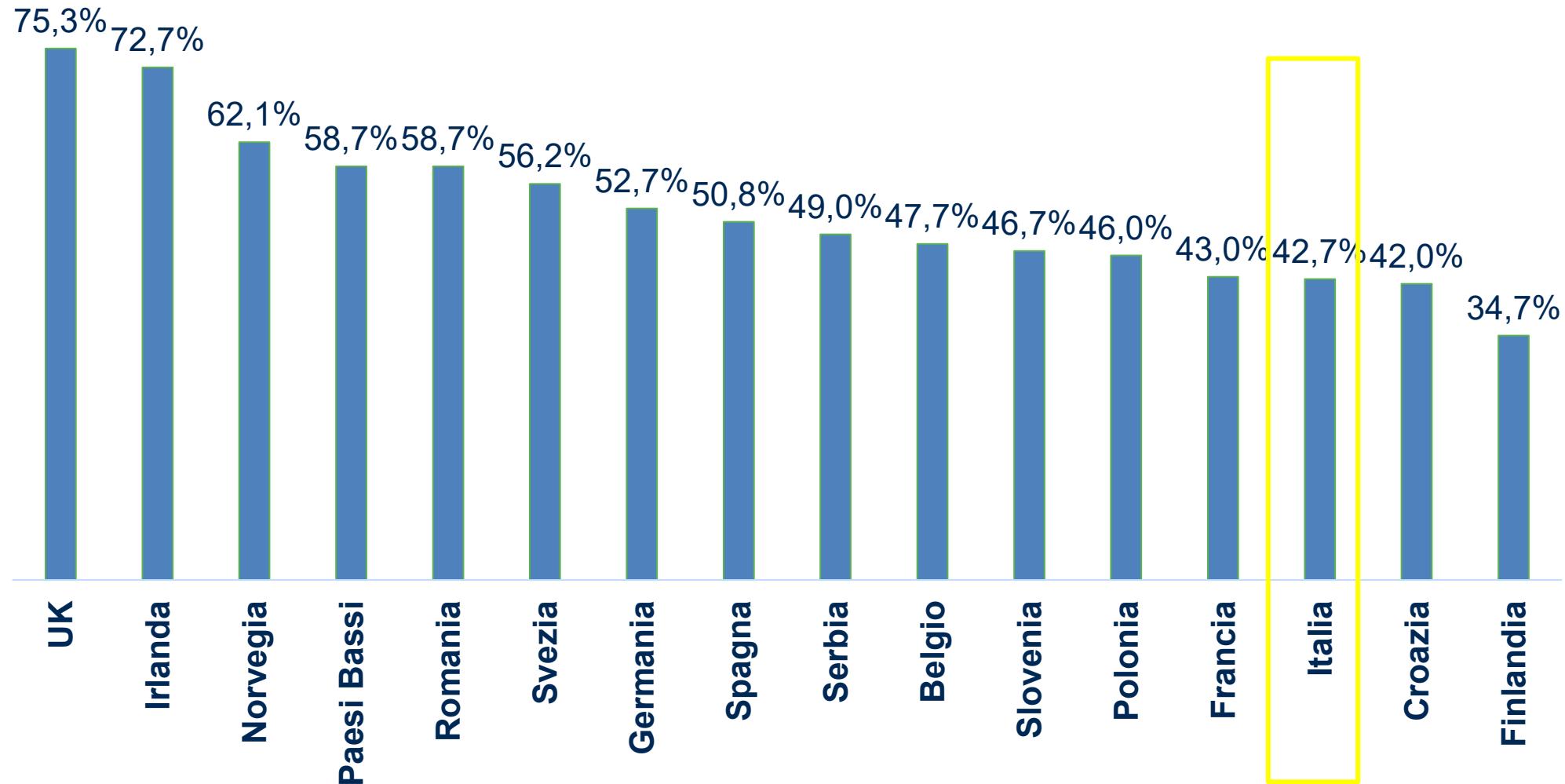
Ritieni che l'organizzazione miri a influenzare positivamente il benessere dei dipendenti sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro

39,3 % Italia **46** %EU



SALUTE MENTALE – AZIENDE EU

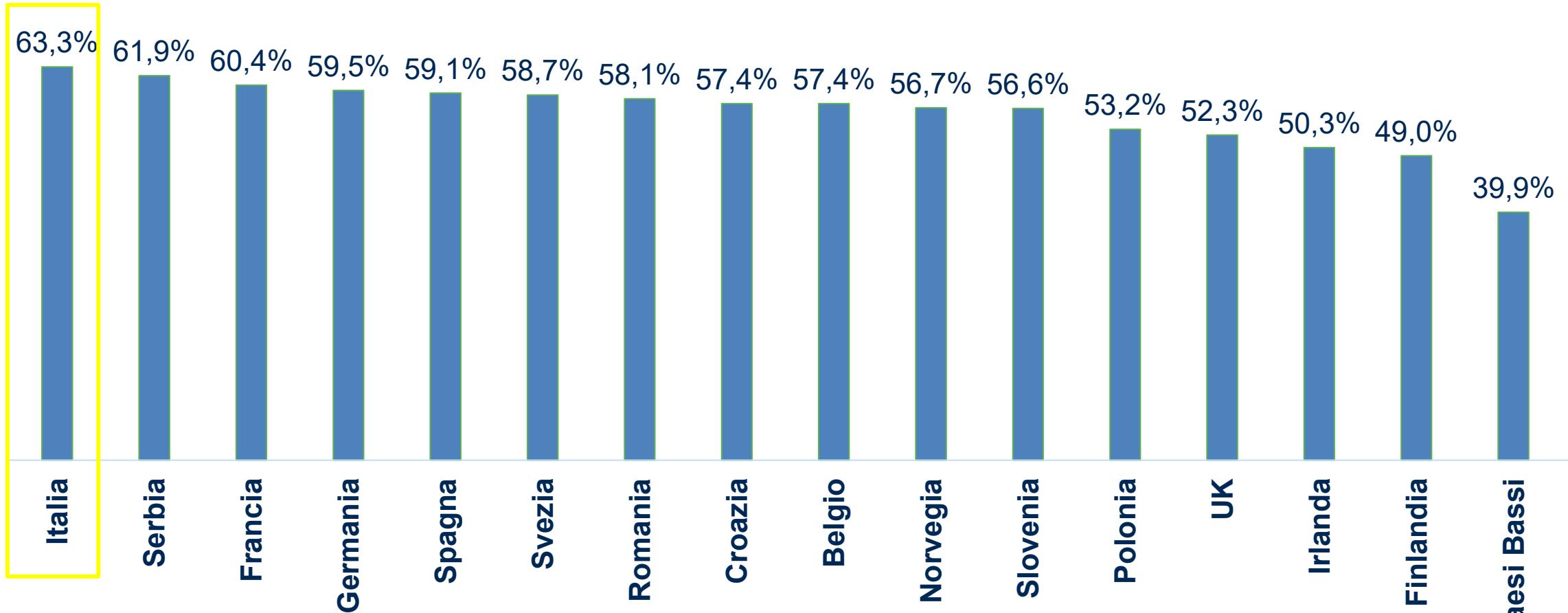
Intraprendi attivamente iniziative significative per sostenere la salute mentale dei dipendenti



I paesi nordici guidano il cambiamento, investendo da anni, sia a livello sociale sia aziendale, nella destigmatizzazione del disagio psicologico e nella promozione della salute mentale in azienda.

STRESS – DIPENDENTI EU

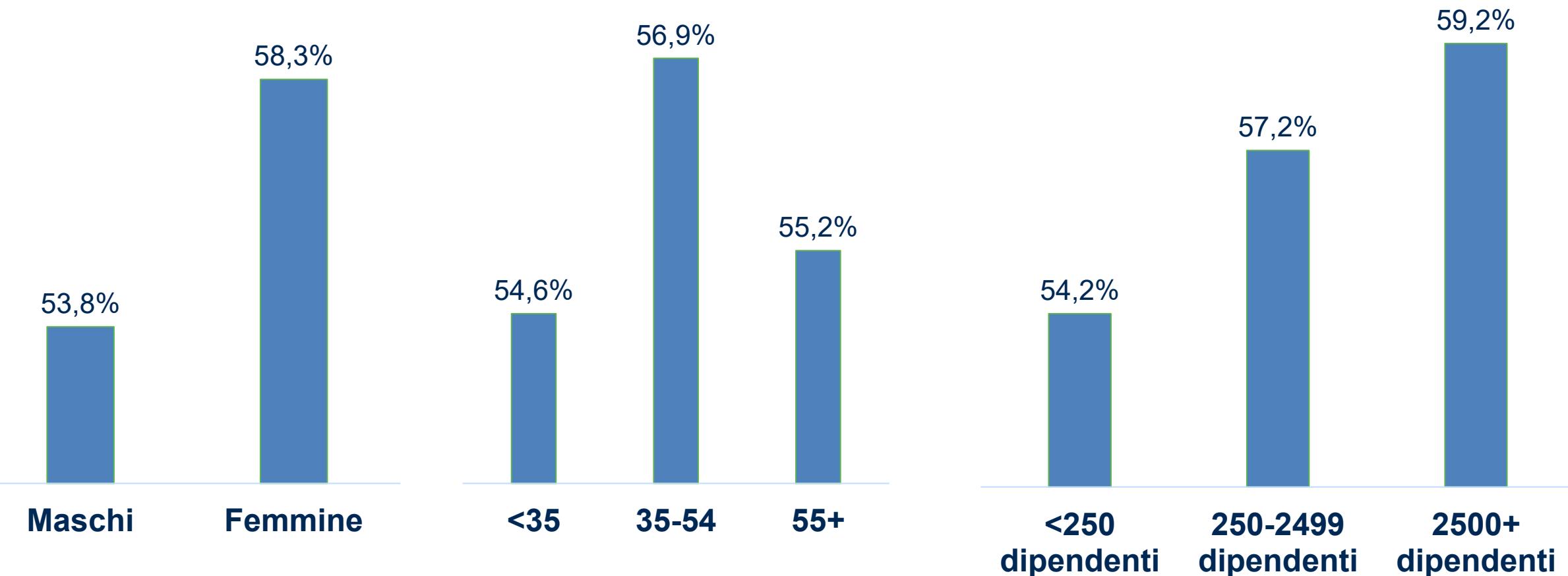
Pensi che il tuo lavoro sia mentalmente impegnativo o stressante



L'Italia è tra i paesi con meno iniziative a supporto della salute mentale in azienda e il più alto rispetto alla percezione di stress dei dipendenti.

STRESS – DIPENDENTI ITALIA

Pensi che il tuo lavoro sia mentalmente impegnativo o stressante



 In Italia, le donne dichiarano di percepire maggiore stress. Rispetto alle fascie d'età, i più stressati sono i lavoratori tra 35 e 54 anni. In termini di dimensione aziendale, lo stress cresce con la dimensione dell'organizzazione.

FORMAZIONE, CRESCITA E SVILUPPO DEI TALENTI

Sfide

Necessità di aggiornare costantemente competenze (skill miss-match).

Il **63% dei datori di lavoro** considera il **divario di competenze** il principale ostacolo alla trasformazione aziendale (WEF, Future of Jobs Report 2025).

Difficoltà nel **coinvolgimento intergenerazionale** per valorizzare l'esperienza dei Baby Boomers, mantenendoli attivamente ingaggiati e facilitando il trasferimento delle loro competenze alle nuove generazioni

Elevate **aspettative delle nuove generazioni** su percorsi di carriera chiari

Opportunità

Investimenti in formazione, in re-skilling e up-skilling a favore del capitale umano e sociale, secondo una logica prospettica **di impatto sociale futuro**

Sviluppo di programmi di mentorship, reverse-mentorship, coaching, job shadowing, academy aziendali, staffette inter-generazionali

Personal development plan, **formazione continua** e feedback costante

BENESSERE PSICO-FISICO

Sfide

Alto livello di **stress** lavorativo

Complesso **equilibrio** tra vita privata-lavoro

Sovraccarico digitale e mancanza di momenti di **disconnessione**

Stigma ancora presente rispetto alla salute mentale

Opportunità

Riprogettazione di lavori più belli, gratificanti ed equi, lavorando su processi, ruoli, leadership, autonomia e qualità delle relazioni

Politiche di **flessibilità di tempi e luoghi** (anche per i colletti blu) con un attento monitoraggio per evitare nuove forme di segregazione e garantire pari opportunità di crescita

Regolamenti per la **disconnessione digitale**, come si stanno sviluppando soprattutto in Francia e Paesi Bassi

Iniziative di **sensibilizzazione** e formazione sul benessere mentale, programmi di **supporto psicologico** e Employee Assistance Programs (EAP)

EQUITÀ E TRASPARENZA

Pensi di retribuire equamente i tuoi dipendenti per il lavoro svolto

76
% Italia

64,1
% EU

Ritieni di implementare pratiche di retribuzione eque e trasparenti

20
% Italia e EU

VS

Ti senti sottopagato per il lavoro che svolgi

48,1
% Italia

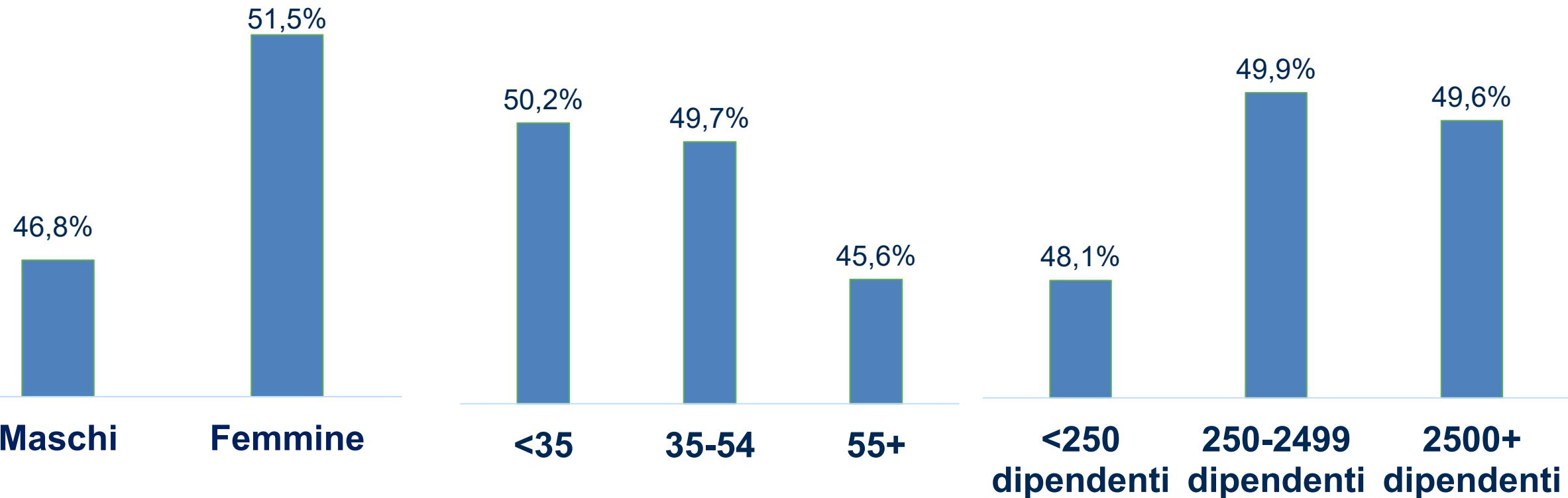
49
% EU

Mentre le aziende percepiscono di retribuire equamente i dipendenti, quasi la metà dei lavoratori (sia in Italia, sia in Europa) continua a sentirsi sottopagata. La trasparenza resta una sfida aperta per le imprese.



SOTTOVALUTAZIONE – LAVORATORI EU

Ti senti sottopagato per il lavoro che svolgi.



A livello europeo, **a sentirsi sottopagati sono soprattutto i giovani, le donne e i dipendenti di aziende medie e grandi.**



PARITÀ E TRASPARENZA DI RETRIBUZIONE

Sfide

Recepimento entro **giugno 2026** della **direttiva europea 970/2023**, con nuovi obblighi di trasparenza salariale. Questa normativa rischia di **esacerbare malcontento e sfiducia**: metà dei lavoratori oggi si sente sottopagato

In Europa serviranno ancora **67 anni per colmare il gender gap** (WEF, 2025)

Rischio di percepire la parità di genere come un tema etico più che strategico

Opportunità

Opportunità concreta per **costruire un sistema più equo, trasparente e orientato al merito**

Crescente diffusione di **strumenti** a sostegno dell'imprenditoria e occupazione femminile (Gender Bond, microcredito, incentivi fiscali). In Italia è stata avviata **la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026**

Colmare il gender gap è un investimento per il futuro, capace di generare valore economico e competitività

WORKPLACE FLEXIBILITY

Credi che i tuoi dipendenti lavorino in modo responsabile e non abusino dell'autonomia offerta dal lavoro da casa.

44
% Italia **50,2**
% EU

Ritieni che l'organizzazione si fidi del dipendente, perché lavora responsabilmente e non abusa dell'autonomia che deriva dal lavoro da casa

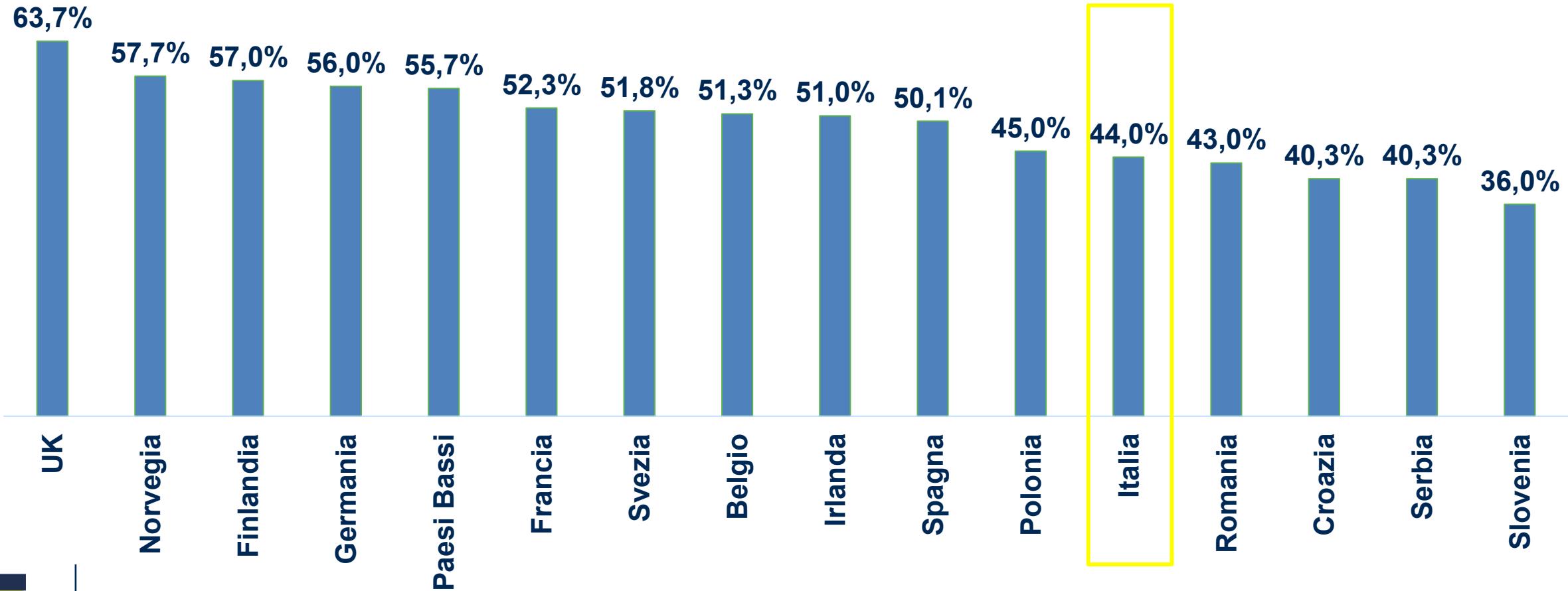
55
% Italia **60,4**
% EU

VS

 Mentre le imprese restano caute nel riconoscere piena fiducia durante il lavoro da remoto, i lavoratori sembrano più ottimisti. Possibile segnale iniziale di un cambiamento culturale in atto.

FLESSIBILITÀ E FIDUCIA – AZIENDE EU

Credi che i tuoi dipendenti lavorino in modo responsabile e non abusino dell'autonomia offerta dal lavoro da casa.



In Europa la fiducia aziendale verso il lavoro da remoto **varia ampiamente**: l'Italia (44%) si colloca sotto la media, evidenziando un approccio ancora prevalentemente centrato sul controllo.



FLESSIBILITÀ

Ritieni di offrire modalità di lavoro flessibili in modo più che adeguato

55
% Italia

56
% EU

VS

Ritieni che lavorare da casa abbia un impatto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

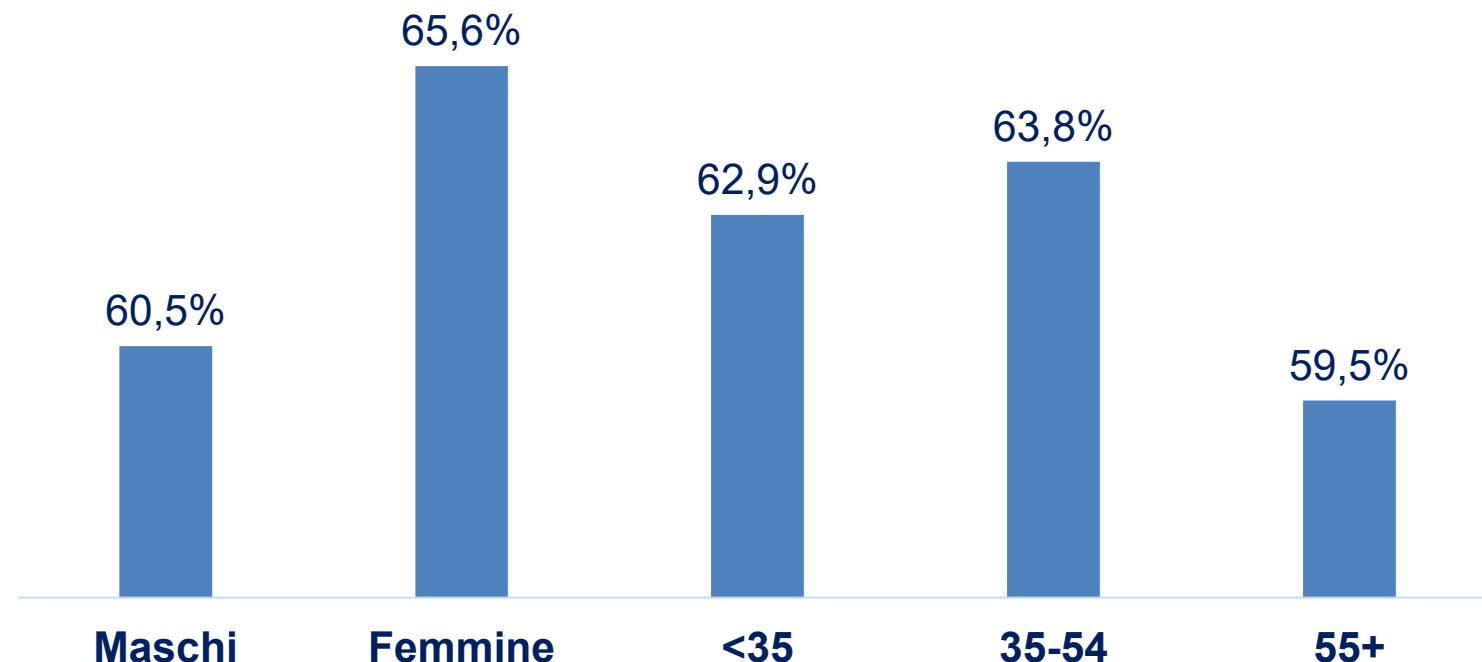
63
% Italia - EU



In Italia, il 63% dei lavoratori ritiene il lavoro da casa positivo per l'equilibrio vita privata-lavoro, in linea con la media europea. I livelli più alti di consenso si registrano nel Regno Unito (76,2%) e Svezia (71,6%), mentre i più bassi in Polonia (54,5%) e Slovenia (49%).

IMPATTO DEL LAVORO DA CASA – LAVORATORI EU

Ritieni che lavorare da casa abbia un impatto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.



In Europa sono soprattutto le **donne** e la **generazione centrale** a ritenere che il **lavoro da casa abbia un impatto positivo**.

WORKPLACE FLEXIBILITY

Sfide

Riduzione delle interazioni spontanee e rischio di **indebolimento delle reti informali**, con ricadute sulla comunità sociale dell'azienda

Burnout digitale, **isolamento, hot desk** vissuto come perdita del proprio ancoraggio emotivo

Equità tra categorie di lavoratori (es. colletti bianchi e blu, giovani, care giver)

Accompagnare leader e manager nell'evoluzione di ruolo e competenze

Calo dell'engagement e del senso di appartenenza

Opportunità

Sperimentazione di nuove **iniziativa** volte ad alimentare il **senso di comunità** interna (es. Employee Resource Groups, open day, attività post-lavoro, gruppi di lavoro interdisciplinari)

Ripensare **spazi più belli** e funzionali

Monitoraggio sugli impatti della flessibilità del lavoro rispetto a opportunità di carriera e benessere complessivo

Passaggio da controllo a **valutazione per obiettivi e risultati misurabili**

Attenzione al benessere, alla valorizzazione delle persone, alla responsabilità condivisa

DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE

Ritieni (come azienda) di promuovere diversità, equità e inclusione

24
% Italia **21,2**
% EU

Ritieni che l'organizzazione si stia impegnando a promuovere una cultura diversificata e inclusiva che dia potere a tutti i dipendenti

39
% Italia **45,5**
% EU

VS

Hai personalmente subito o assistito a discriminazioni sul lavoro

54
% Italia **54**
% EU

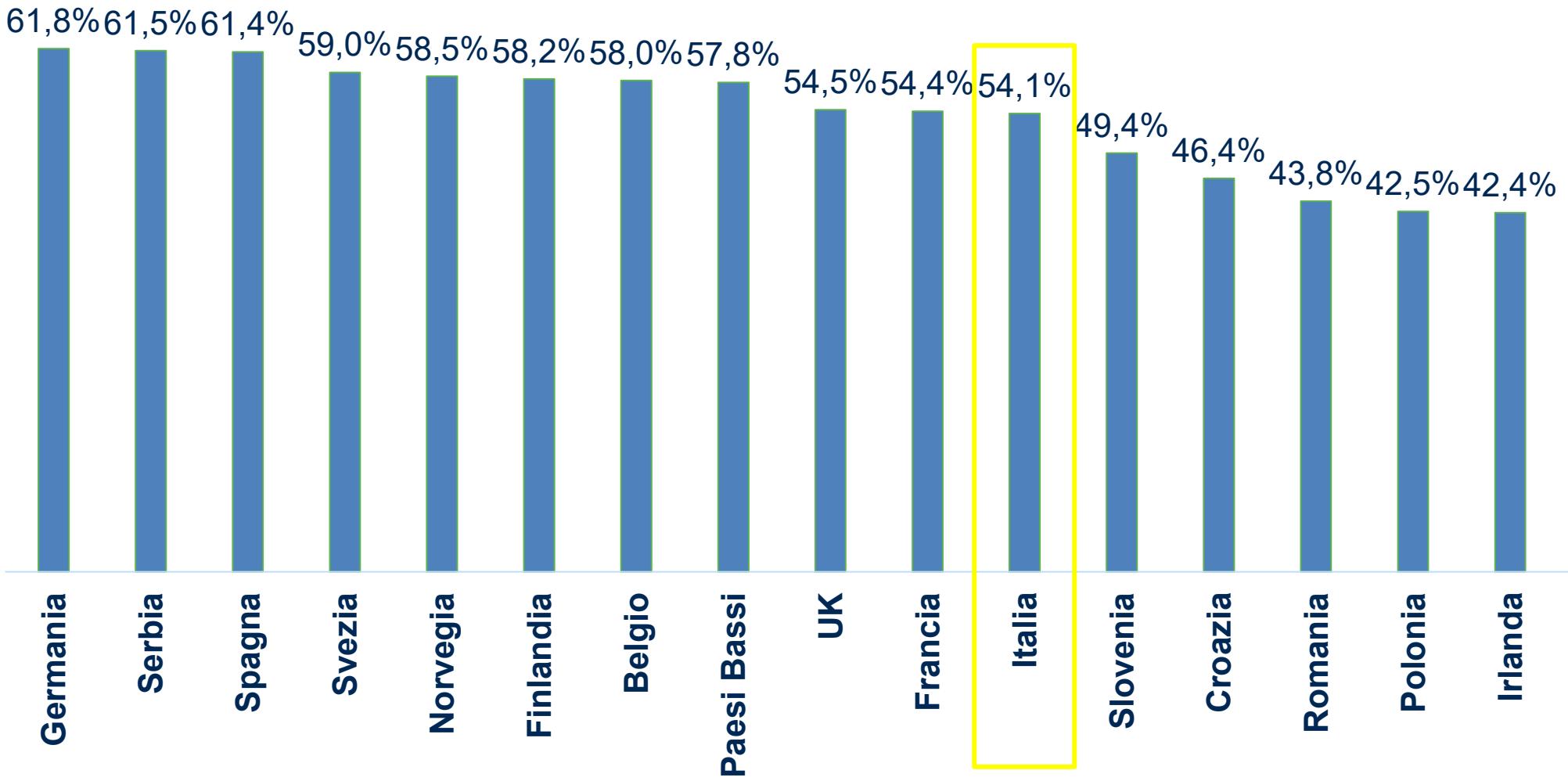


In Italia cresce l'attenzione alle tematiche di diversità, equità e inclusione, ma l'impegno percepito resta inferiore alla media UE e le discriminazioni restano ancora diffuse.



DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO – DIPENDENTI EU

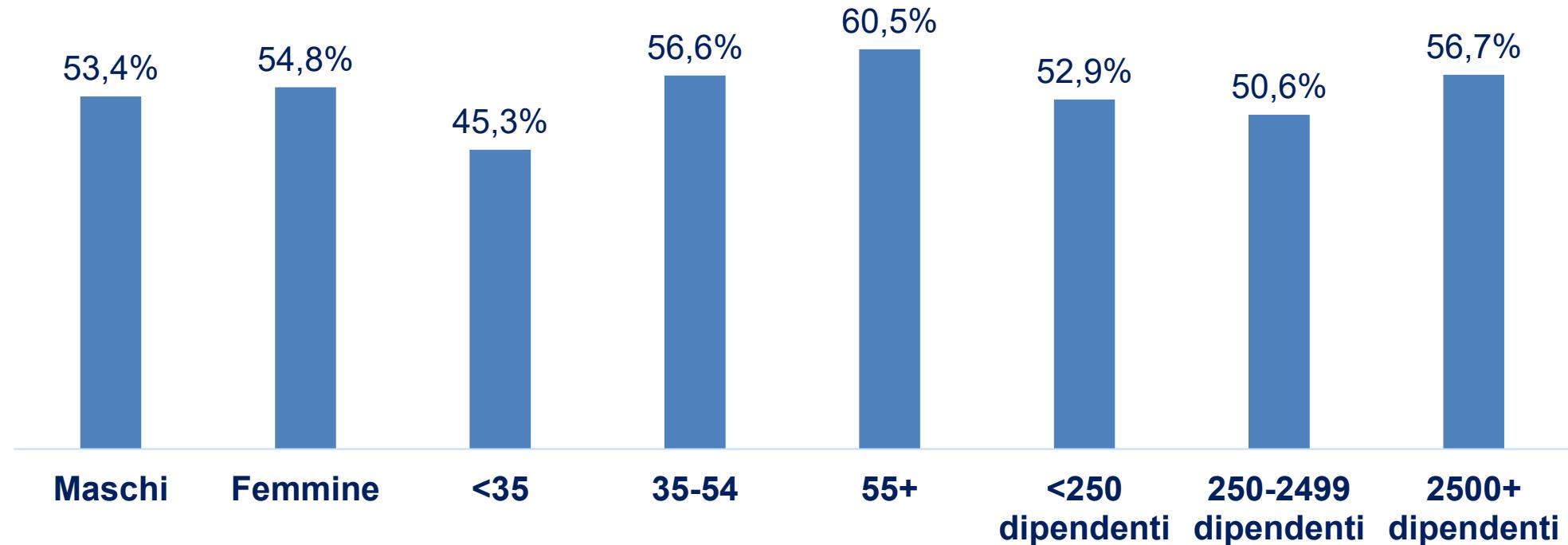
Hai personalmente subito o assistito a discriminazioni sul lavoro



In Europa, nessun Paese scende sotto il 40%. In media, almeno un europeo su due dichiara di avere subito o osservato discriminazioni sul proprio posto di lavoro.

DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO – CATEGORIE DI DIPENDENTI EU

Hai personalmente subito o assistito a discriminazioni sul lavoro



In Europa, le discriminazioni sul lavoro sono percepite soprattutto da donne (54,8%), over 55 (60,5%) e lavoratori di grandi aziende (56,7%).

SUPPORTO A DIPENDENTI OVER 55

Ritieni di supportare i dipendenti più anziani

14
% Italia

20
% EU

VS

La tua organizzazione adotta pratiche specificamente volte a supportare i dipendenti più anziani

28
% Italia

35,3
% EU

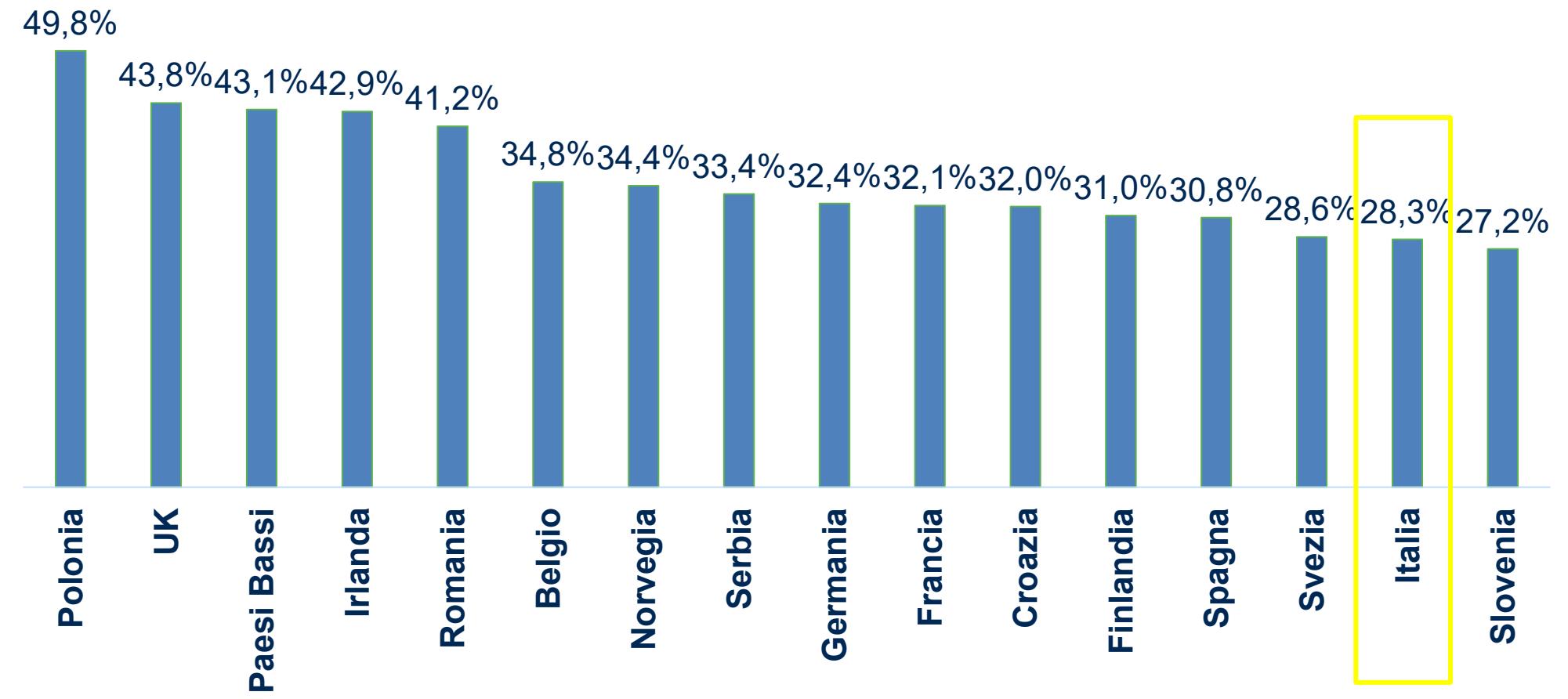


L'inclusione dei dipendenti più anziani rappresenta un tema sempre più rilevante ma ancora irrisolto, con implicazioni significative per la **produttività, l'ingaggio, il trasferimento di competenze e l'equità intergenerazionale**.

SUPPORTO DIPENDENTI OVER 55 AZIENDE EU



La tua organizzazione adotta pratiche specificamente volte a supportare i dipendenti più anziani

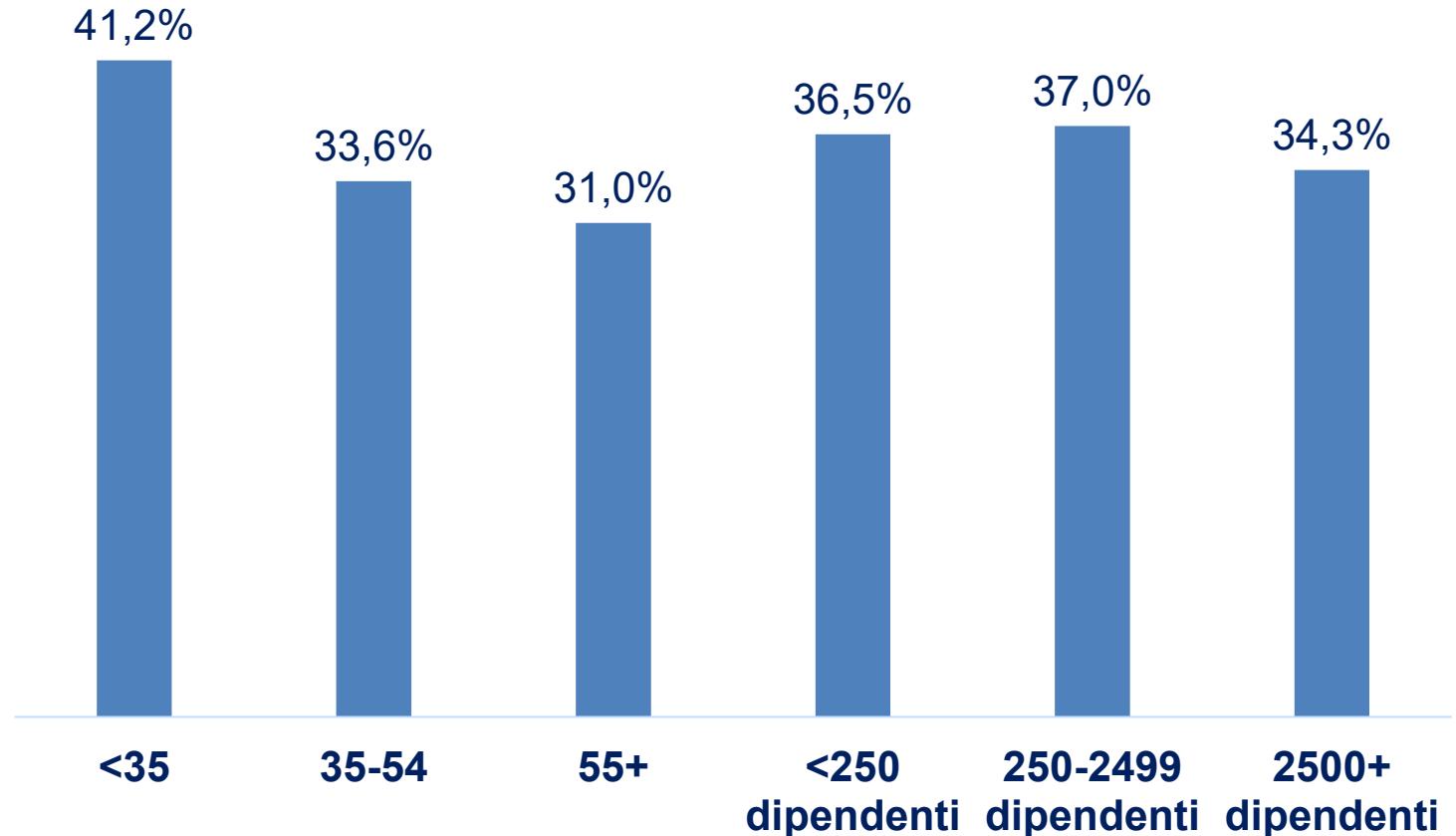


Le aziende italiane si collocano tra le meno evolute sul tema. Eppure, **la forza lavoro italiana è tra le più anziane del continente**: a giugno 2025 gli over 50 occupati erano 10,3 milioni (ISTAT). In un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione attiva e innalzamento dell'età pensionabile, valorizzare i lavoratori senior rappresenta una leva cruciale di sostenibilità e continuità produttiva.



SUPPORTO DIPENDENTI OVER 55 DIPENDENTI EU

La tua organizzazione adotta pratiche specificamente volte a supportare i dipendenti più anziani



È significativo che proprio i lavoratori **over 55**, cioè coloro a cui le politiche dovrebbero essere rivolte, **siano i meno inclini a riconoscere l'esistenza di iniziative a loro supporto** (31%). Poca variazione per dimensione aziendale: anche nelle imprese più grandi, meno di un terzo dei dipendenti percepisce iniziative concrete a sostegno dei lavoratori senior.

SICUREZZA PSICOLOGICA

Ti senti accettato nel team

67,4
% Italia

Ti senti trattato equamente nel team

59,3
% Italia

Pensi che il team comunichi in modo aperto
ed efficace

53,2
% Italia

vs

73
% Europa

67,4
% Europa

60,3
% Europa

 La sicurezza psicologica dei dipendenti in **Italia** è più bassa della media europea, in linea con la ricerca Gallup 2025, che colloca il Paese tra gli ultimi in Europa per livello di engagement.

DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE

Sfide

Integrazione reale delle policy di diversità, equità e inclusione nelle **strategie di business**

Attuale **backlash** socio-politico, soprattutto sull'onda delle politiche e del dibattito culturale proveniente dagli Stati Uniti

Difficoltà nel **coinvolgere** tutta l'organizzazione sui temi ESG

Pressione su trasparenza e reportistica delle attività aziendali ESG

Opportunità

Definizione di **KPI chiari** su diversità, equità e inclusione, al di là delle spesso controverse «quote»

Superata la stagione dei proclami, le aziende possono ora concentrarsi su **azioni concrete** per creare ambienti di lavoro davvero inclusivi, capaci di generare valore per il business e per le persone.

Inclusione di obiettivi ESG nei sistemi di **valutazione e reward**

Misurare non solo gli output, ma il **cambiamento generato** da policy, prassi e iniziative verso la società (interna ed esterna all'azienda)



CONCLUSIONI

CONCLUSIONI

La sostenibilità sociale è una priorità strategica per le imprese

Crescente consapevolezza del legame **tra benessere e inclusione dei lavoratori e performance di business**. I Paesi del nord Europa stanno guidando il cambiamento, offrendo modelli virtuosi da cui trarre ispirazione.

Benessere al lavoro: un cambio di paradigma necessario

Il benessere psico-fisico dei lavoratori, nelle sue varie sfaccettature, si configura come elemento cardine della sostenibilità sociale. I **dati mostrano un ritardo Italiano**, ad esempio, nelle iniziative a supporto della salute mentale, nella gestione dello stress lavorativo, nella riduzione delle discriminazioni, nel sostegno agli over 55, nell'evoluzione della leadership.

Formazione e sviluppo come leva di equità e competitività

Le imprese riconoscono l'importanza della crescita e dello sviluppo dei talenti, ma gli investimenti percepiti dai lavoratori restano limitati, in particolare tra donne e over 55. La **valorizzazione del capitale umano** è una condizione necessaria per garantire **sostenibilità e continuità produttiva nel medio-lungo periodo**.

Convergenza tra valori e valore

La sostenibilità sociale implica per le aziende riconoscere non solo il proprio impatto, ma anche la dipendenza da lavoratori, fornitori, clienti e comunità. È **nella coerenza strategica di queste dimensioni**, oltre la compliance, che valori e valore convergono.





FRANCESCO PERRINI

Associate Dean for
Sustainability, Diversity and
Inclusion e Direttore del
Sustainability Lab

francesco.perrini@unibocconi.it



ROBERTA PISANI

Researcher – SDA Bocconi
roberta.pisani@unibocconi.it



CLIO GRESSANI

Executive Fellow – SDA Bocconi
clio.gressani@sdabocconi.it

Appendice



TALENT & PEOPLE – AZIENDA

% di rispondenti

	Italia	Europa
Valuti di successo le tue iniziative e pratiche in materia di risorse umane	51,3%	64%
Ritieni che il benessere dei dipendenti sia tra le sfide più urgenti in ambito risorse umane	27%	28%
Ritieni di investire sempre più in formazione e sviluppo per colmare le lacune di competenze	65%	57%
Stai incoraggiando i tuoi dipendenti a prendersi cura del proprio sviluppo professionale	51%	60%
Intraprendi attivamente iniziative significative per sostenere la salute mentale	43%	53%

TALENT & PEOPLE – DIPENDENTE

% di rispondenti

	Italia	Europa
Sei soddisfatto del tuo lavoro	61%	69,3%
Ti senti coinvolto nella tua organizzazione	50%	63,2%
Ritieni che la tua organizzazione sia un datore di lavoro attraente	39,2%	53,2%
Pensi che il tuo lavoro sia mentalmente impegnativo o stressante	63,3%	56%
Vedi un percorso chiaro per la progressione di carriera all'interno dell'organizzazione	34%	40%
Credi che la tua organizzazione stia investendo sempre di più nella tua formazione e sviluppo	29%	34%

PAYROLL & REWARD – AZIENDA

% di rispondenti

	Italia	Europa
Pensi di retribuire equamente i tuoi dipendenti per il lavoro svolto	76%	64,1%

PAYROLL & REWARD – DIPENDENTE

% di rispondenti

	Italia	Europa
Ti senti sottopagato per il lavoro che svolgi	48,1%	49%
Ritieni che nella tua organizzazione esista un divario retributivo di genere	28%	27,2%

WORKPLACE FLEXIBILITY – AZIENDA

% di rispondenti

	Italia	Europa
Ritieni di offrire modalità di lavoro flessibili in modo più che adeguato	55%	56%
Credi che i tuoi dipendenti lavorino in modo responsabile e non abusino dell'autonomia offerta dal lavoro da casa.	44%	50,2%

WORKPLACE FLEXIBILITY – DIPENDENTE

% di rispondenti

	Italia	Europa
Ritieni che lavorare da casa ha un impatto positivo sulla produttività	57%	60%
Ritieni che lavorare da casa ha un impatto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.	63%	63%
Ritieni che l'organizzazione si fida del dipendente, perché lavora responsabilmente e non abusa dell'autonomia che deriva dal lavoro da casa	55%	60,4%
Sei soddisfatto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata	43%	50,2%

DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE – AZIENDA

% di rispondenti

	Italia	Europa
Ritieni di promuovere diversità, equità e inclusione (DEI)	24%	21,2%
Ritieni di promuovere il benessere dei dipendenti, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e condizioni di lavoro positive	22%	29%
Ritieni di supportare la crescita personale e lo sviluppo di carriera per soddisfare le esigenze di talenti e garantire il successo a lungo termine.	21%	24%
Ritieni di implementare pratiche di retribuzione eque e trasparenti	20%	20%
Ritieni di supportare i dipendenti più anziani	14%	20%

DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE – DIPENDENTE

% di rispondenti

	Italia	Europa
Ritieni che la tua organizzazione si presenti pubblicamente come impegnata nella sostenibilità nel modo in cui tratta i dipendenti (ad esempio, sostenendo il benessere, promuovendo equità, diversità, equità e inclusione e sostenendo pratiche etiche)	51,3%	62,2%
Ritieni che la tua organizzazione si impegni ad affrontare le problematiche di discriminazione e disparità di trattamento	42%	50%
Ti senti accettato nel team	67,4%	73%
Ti senti trattato equamente nel team	59,3%	67,4%
Pensi che il team comunichi in modo aperto ed efficace	53,2%	60,3%
Ritieni che la diversità all'interno della forza lavoro (ad esempio, genere, etnia, età) si rifletta equamente nei ruoli di leadership dell'organizzazione	38%	44,2%
La tua organizzazione adotta pratiche specificamente volte a supportare i dipendenti più anziani	28%	35,3%

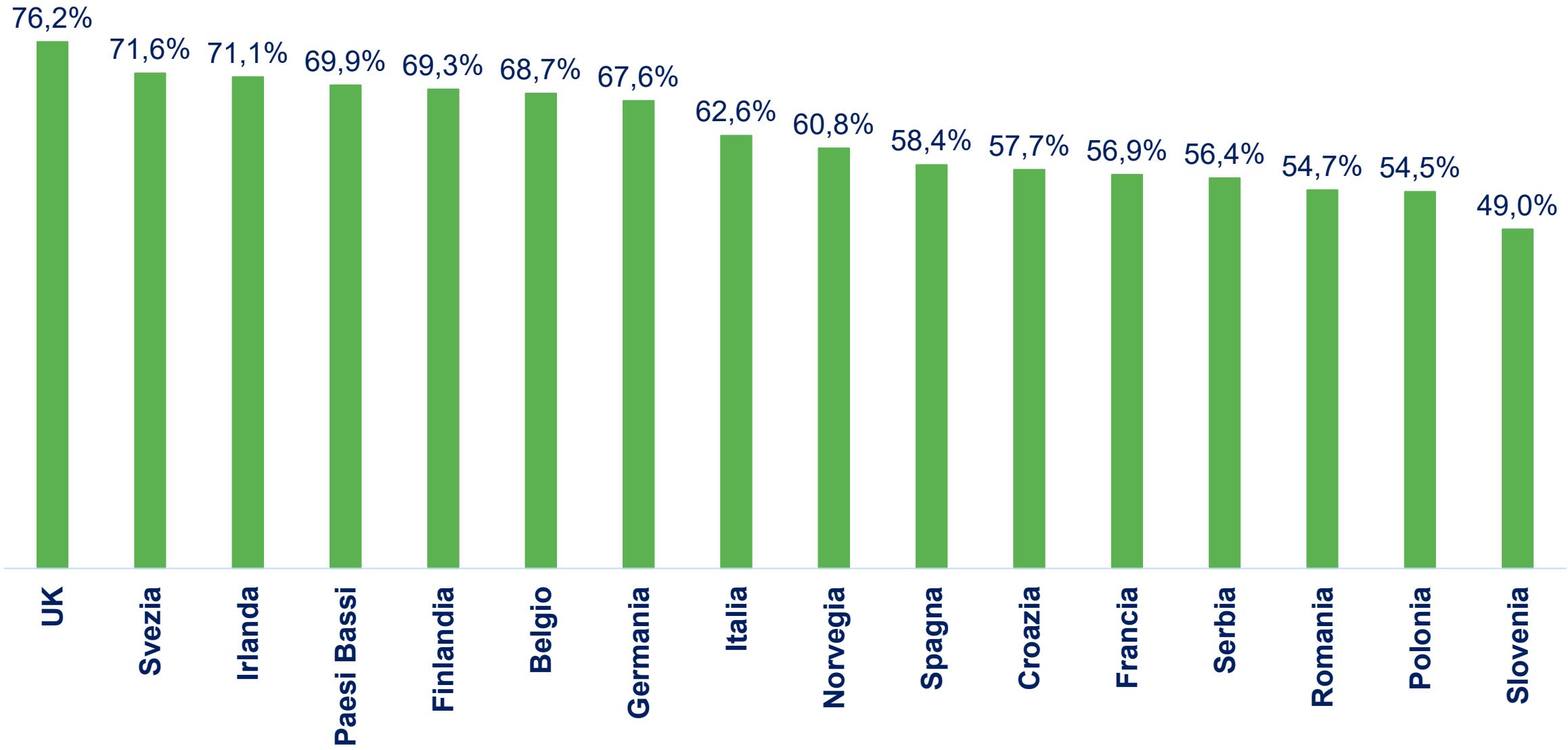
DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE – DIPENDENTE

% di rispondenti

	Italia	Europa
Ritieni che l'organizzazione si stia impegnando a promuovere una cultura diversificata e inclusiva che dia potere a tutti i dipendenti	39%	45,5%
Ritieni che l'organizzazione si stia impegnando a sostenere pratiche di gestione delle risorse umane giuste ed eque che promuovano la giustizia e le pari opportunità per tutti i dipendenti	40%	45%
Ritieni che l'organizzazione si stia impegnando a dare priorità alla crescita personale e allo sviluppo di carriera, garantendo che i dipendenti possano prosperare nel lungo termine	37%	40%
Ritieni che l'organizzazione miri a influenzare positivamente il benessere dei dipendenti sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro	39,3%	46%
Hai personalmente subito o assistito a discriminazioni sul lavoro	55%	54%

WORKPLACE FLEXIBILITY

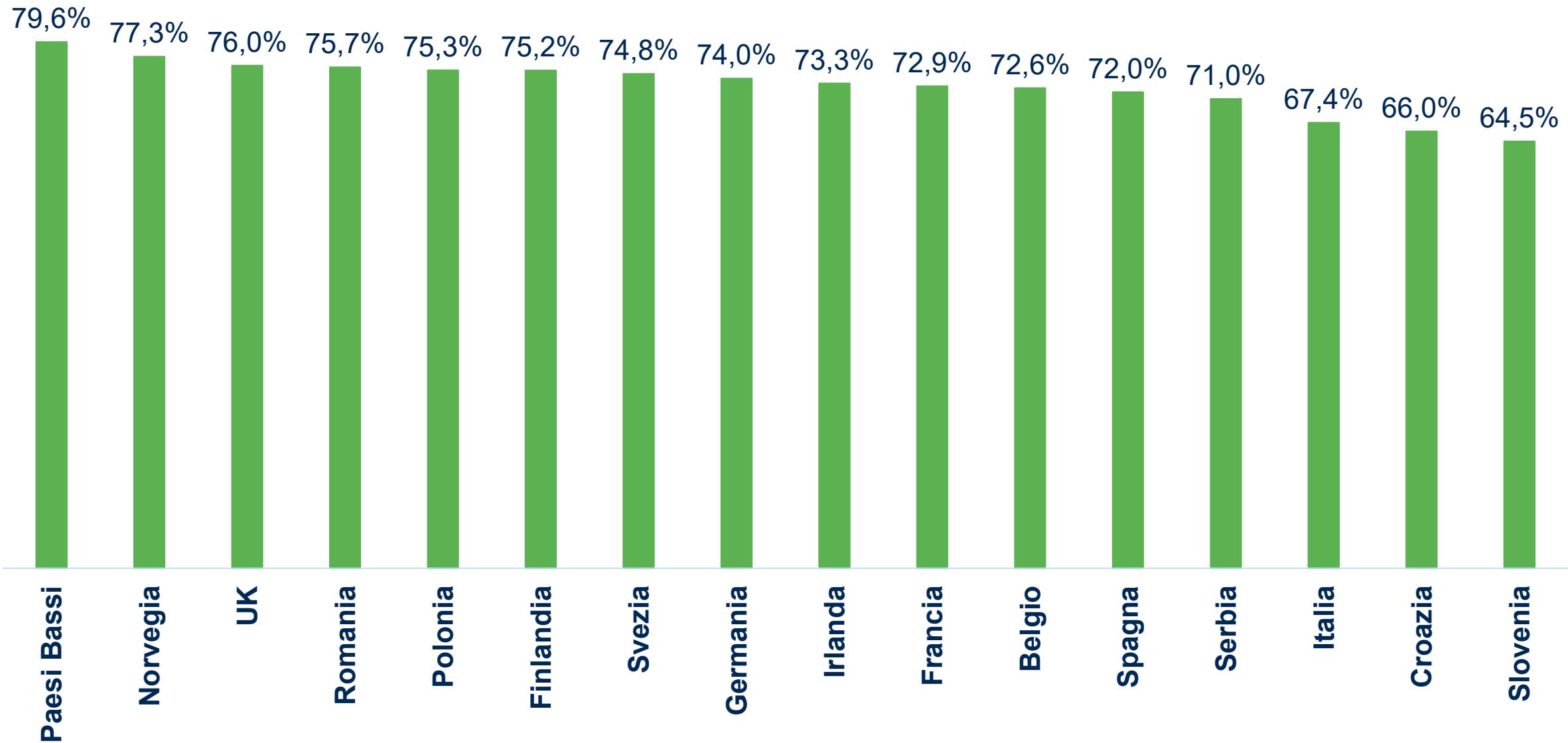
Ritieni che lavorare da casa abbia un impatto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.



DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE

ACCETTAZIONE – DIPENDENTI EU

Ti senti accettato nel team



DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE

ACCETTAZIONE DEL TEAM – CATEGORIE – DIPENDENTI EU

Ti senti accettato nel team

