

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

23 ottobre 2025

SDA Bocconi
SCHOOL OF MANAGEMENT

SUSTAINABILITY LAB
SOCIAL SUSTAINABILITY MONITOR



SOCIAL SUSTAINABILITY MONITOR: Agenda

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

1

SOCIAL SUSTAINABILITY MONITOR

SDA Bocconi
SCHOOL OF MANAGEMENT

SUSTAINABILITY LAB
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

2

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

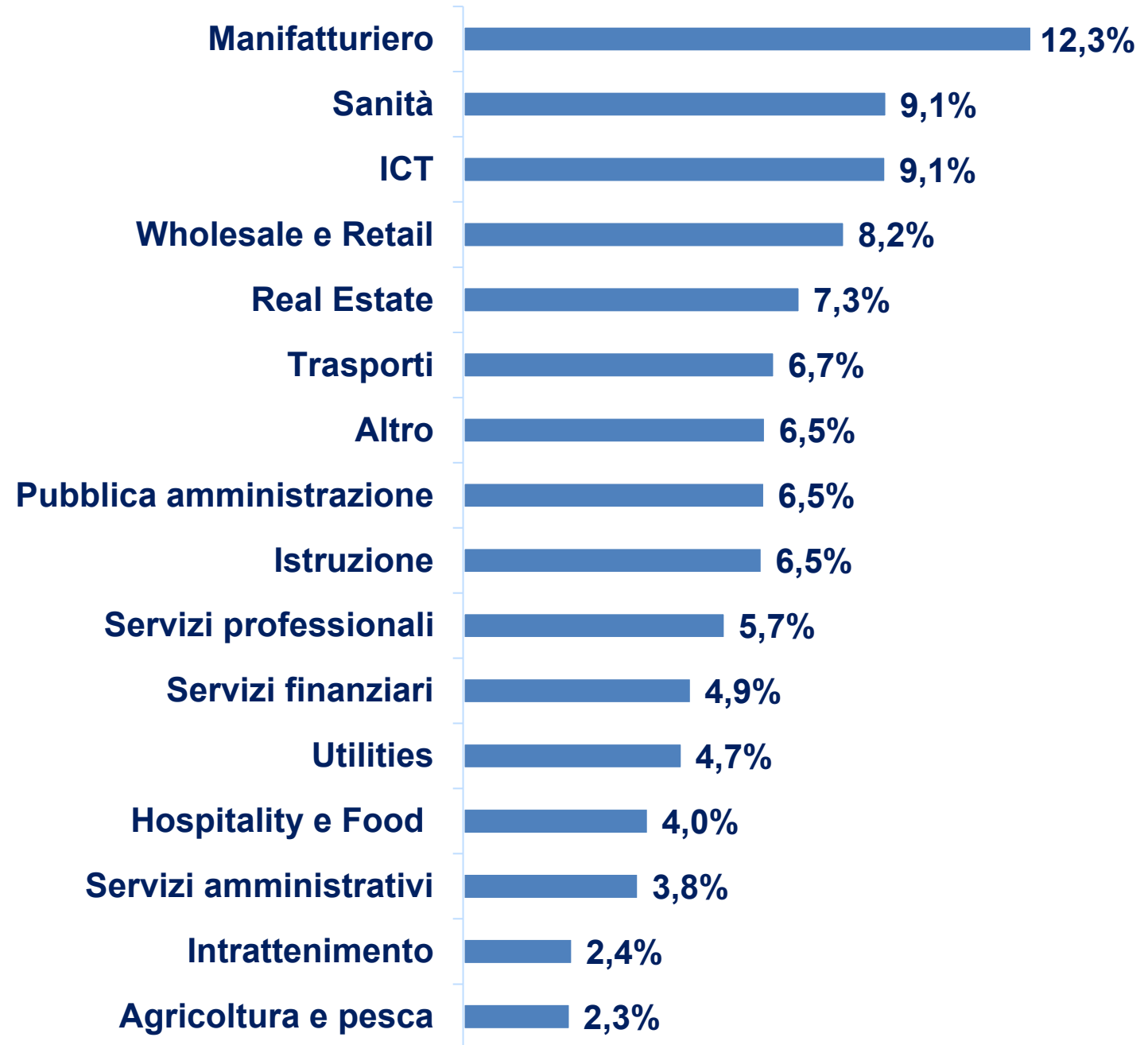
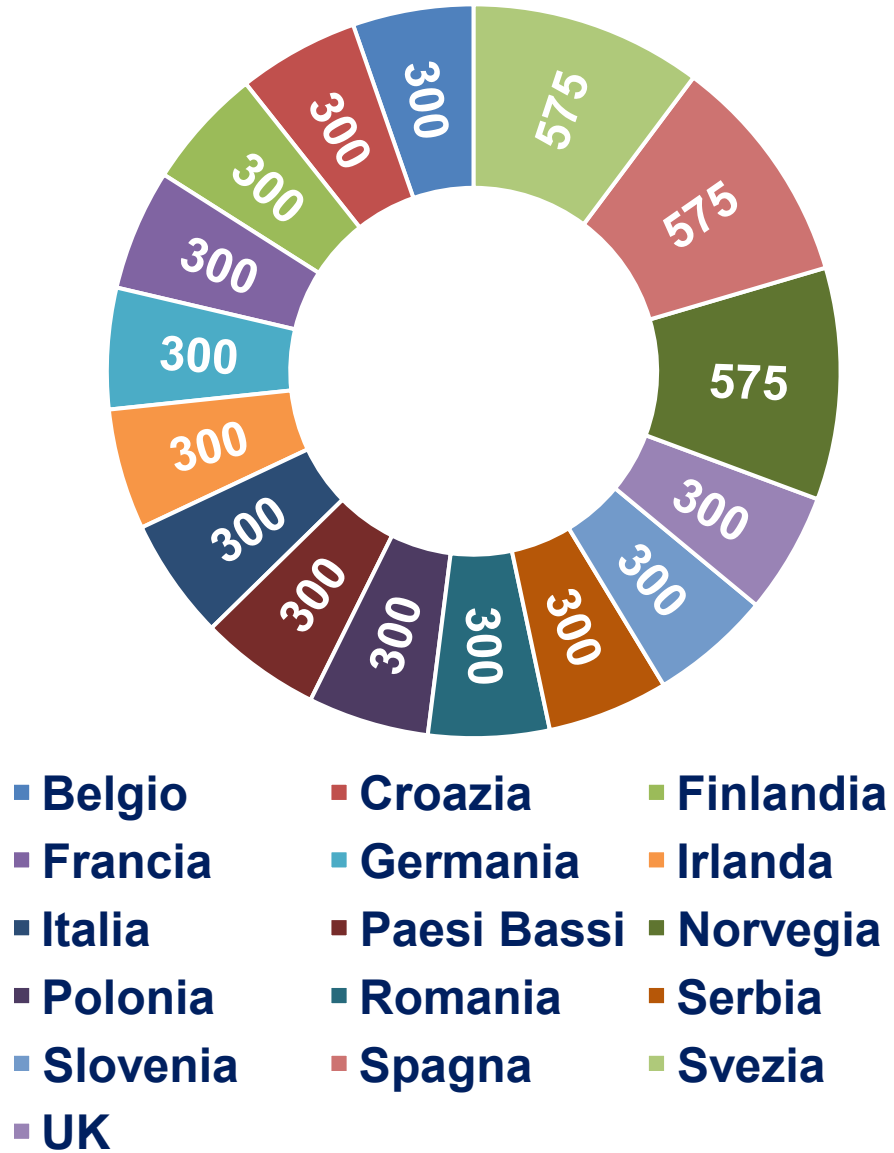
3

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:

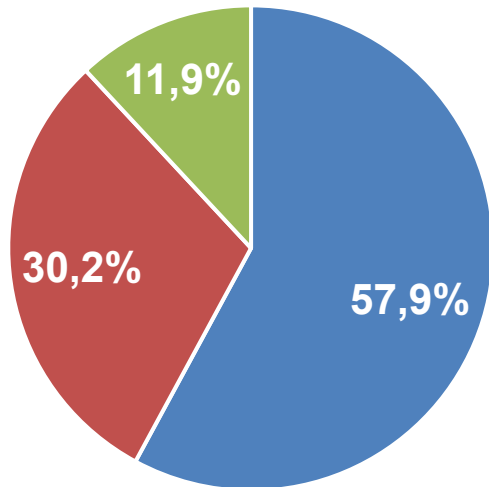
- **Talent & People:** attrattività, formazione e benessere;
- **Payroll & Reward:** equità e trasparenza retributive;
- **Workplace flexibility:** fiducia ed equilibrio vita privata-lavoro;
- **Diversity, Equity, Inclusion:** impegno aziendale, discriminazioni, sicurezza psicologica, generazioni.

IL CAMPIONE

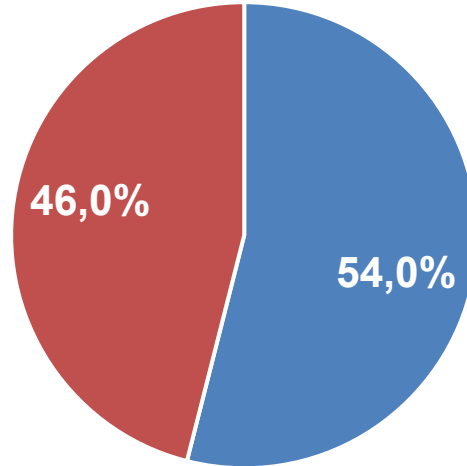


IL CAMPIONE

Numero dipendenti

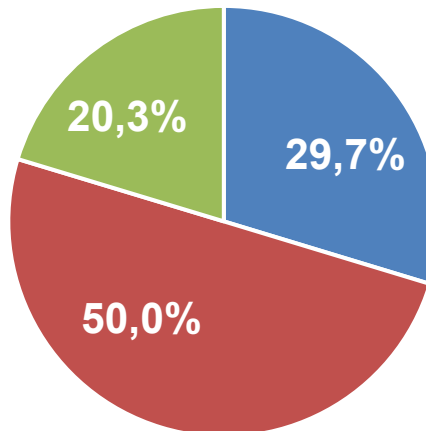


- <250 dipendenti
- 250-2499 dipendenti
- 2500+ dipendenti



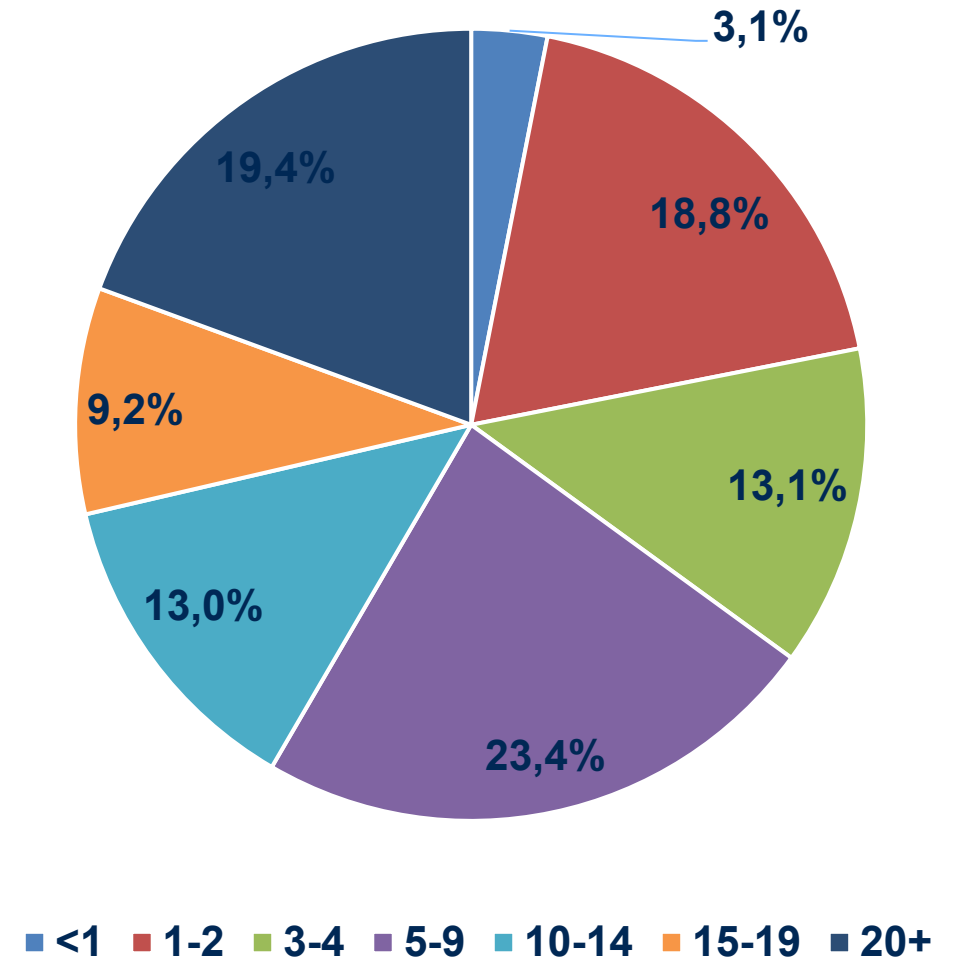
- Maschi
- Femmine

Età dei dipendenti



- <35
- 35-54
- 55+

Anni in azienda



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

4

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



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.

VS

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

29 % Italia **34** %EU

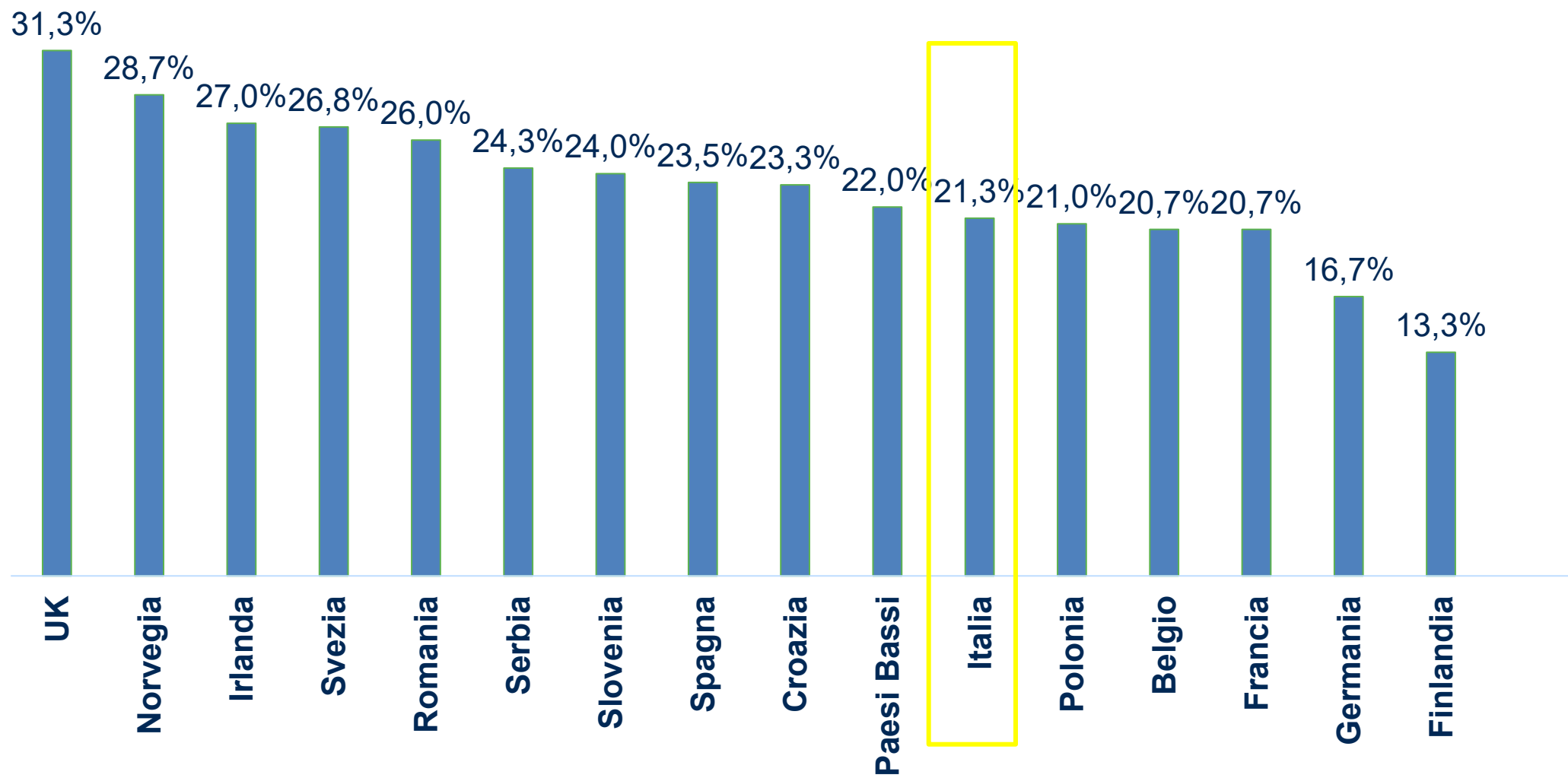
Ritieni che l'organizzazione si stia impegnando a dare priorità alla crescita personale e allo sviluppo di carriera, garantendo che i dipendenti possano prosperare nel lungo termine

37 % Italia **40** %EU

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.



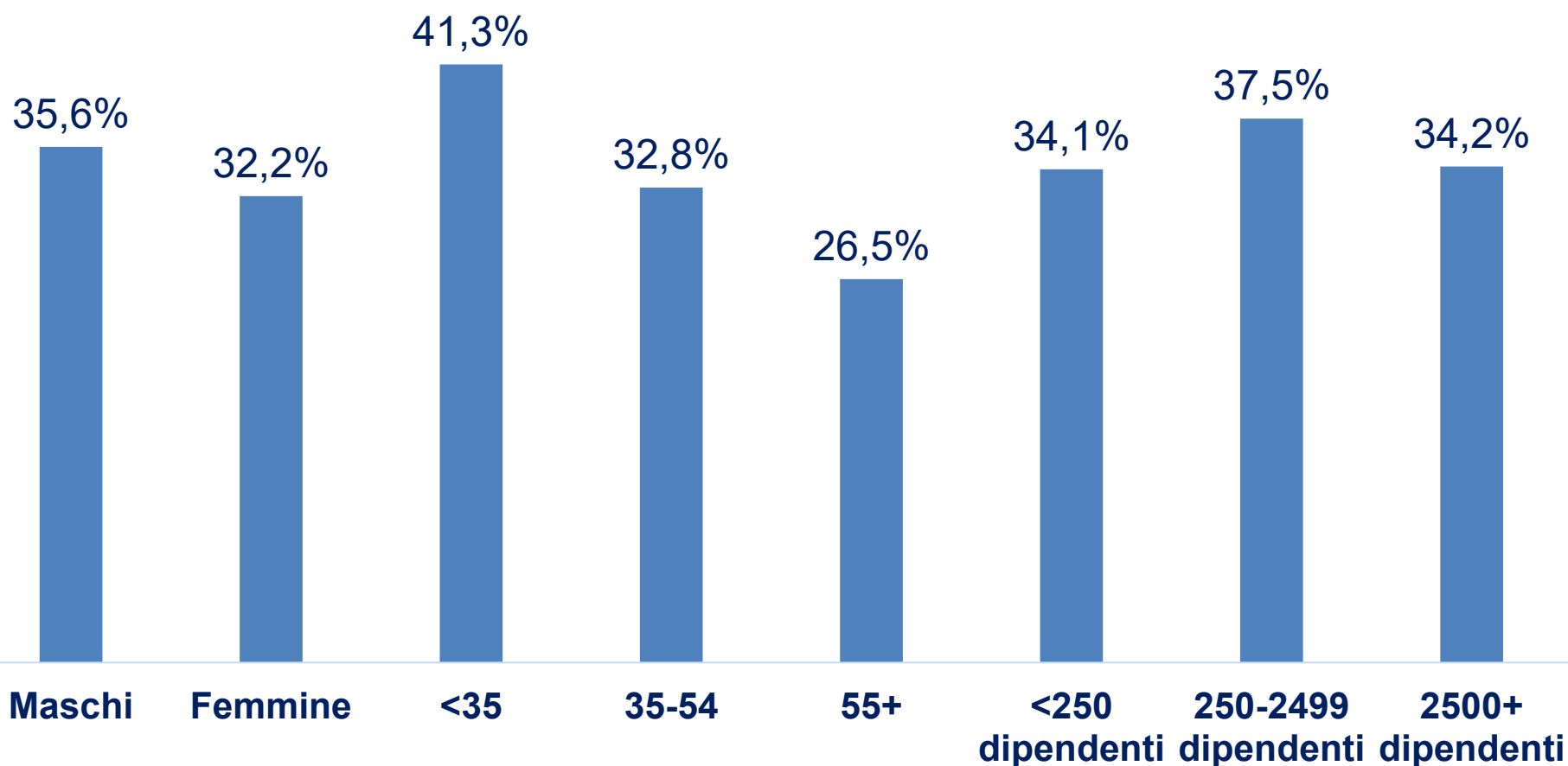
In Europa, **solo una minoranza di aziende dichiara di supportare attivamente la crescita personale e di carriera dei propri dipendenti.** Il divario tra Paesi è ampio: il Regno Unito guida con il 31,3%, mentre **l'Italia (21,3%) si colloca sotto la media europea** e Finlandia (13,3%) e Germania (16,7%)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

FORMAZIONE E SVILUPPO – DIPENDENTI EU



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.

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



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

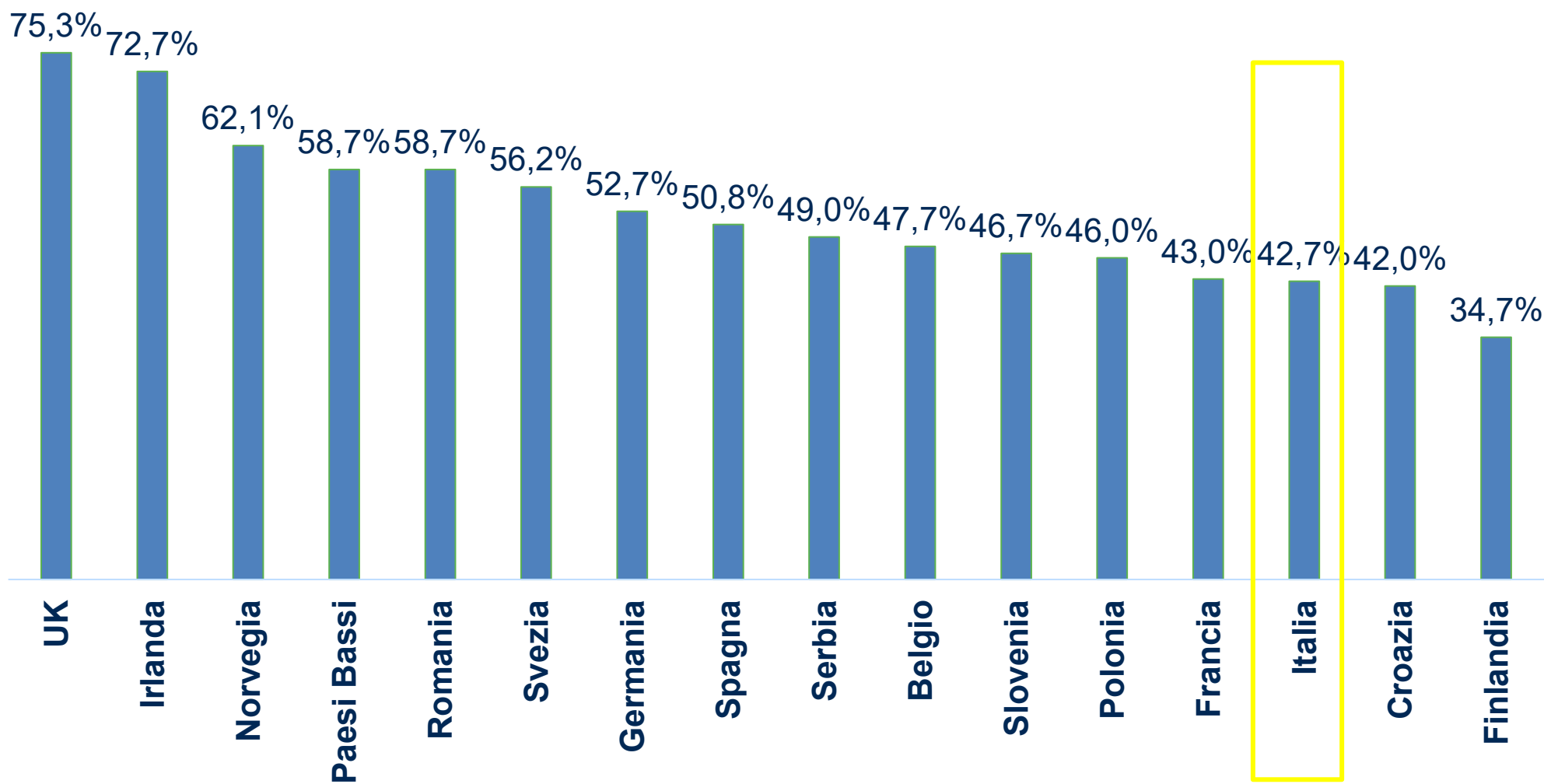
39,3% Italia **46**%EU

SALUTE MENTALE – AZIENDE EU



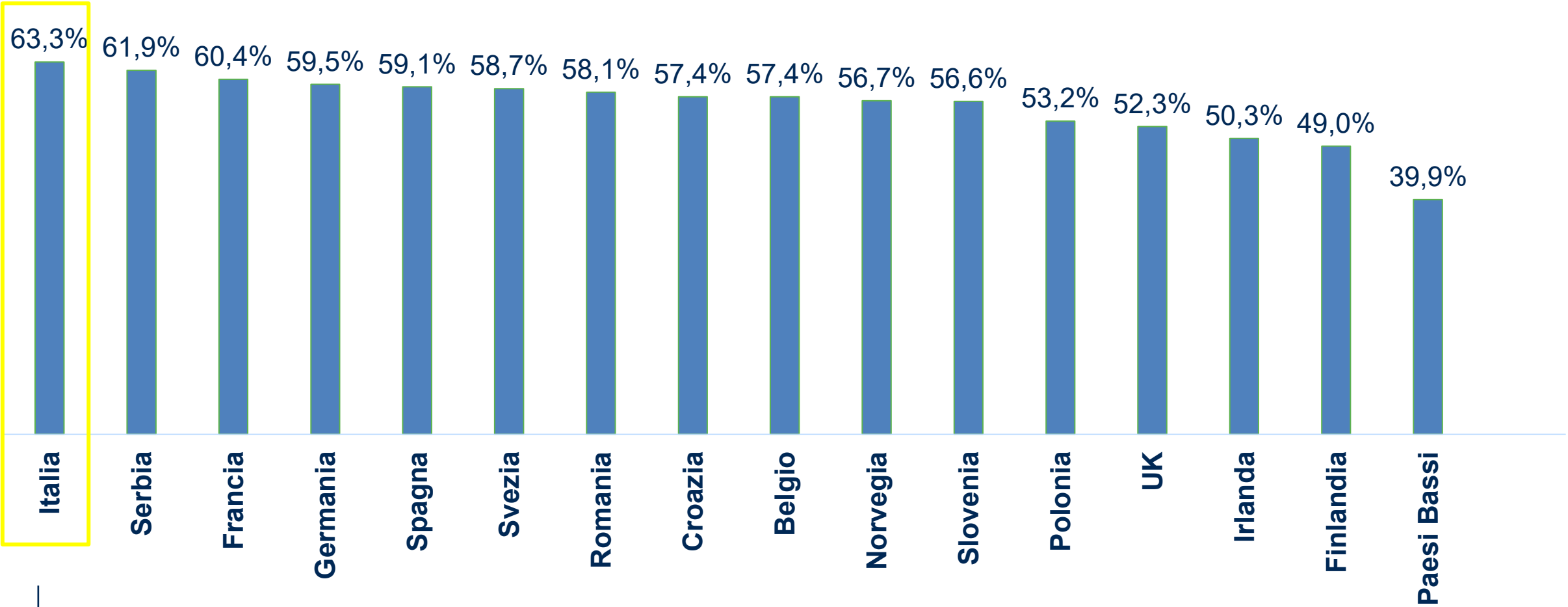
I paesi nordici guidano il cambiamento, investendo da anni, sia a **livello sociale** sia **aziendale**, nella destigmatizzazione del disagio psicologico e nella promozione della salute mentale in azienda.

Intraprendi attivamente iniziative significative per sostenere la salute mentale dei dipendenti



STRESS – DIPENDENTI EU

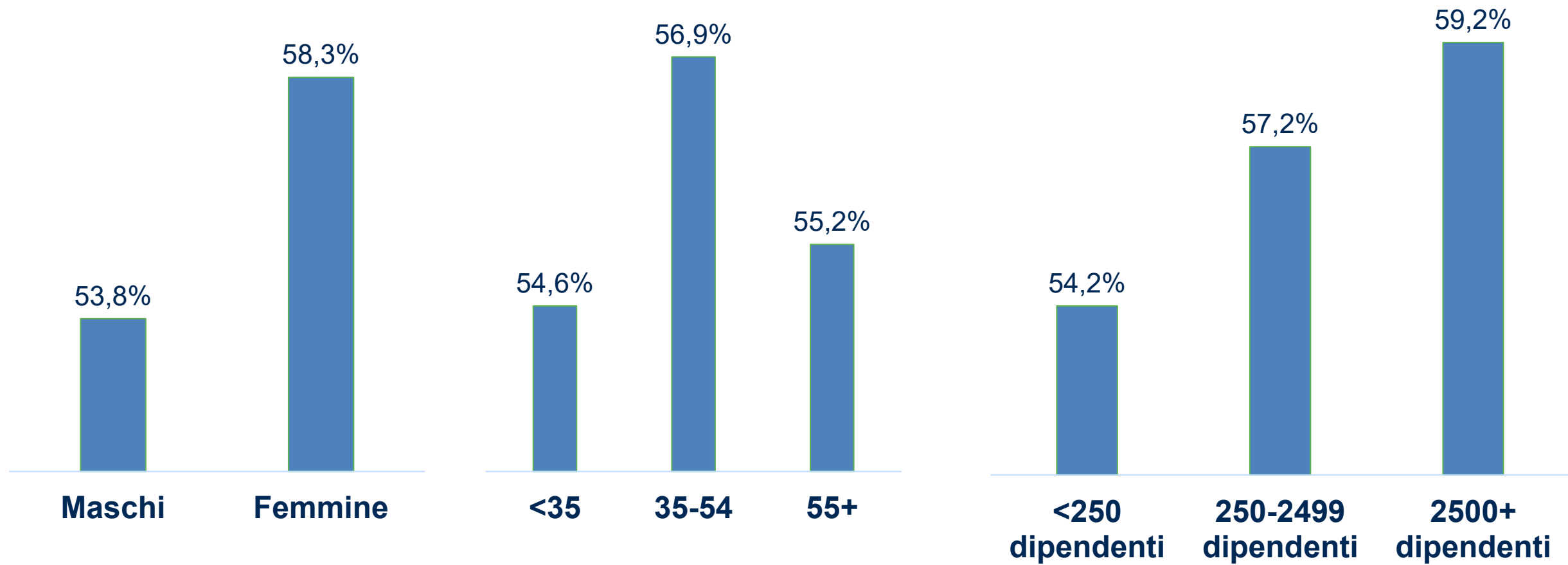
Pensi che il tuo lavoro sia mentalmente impegnativo o stressante



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 fasce 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

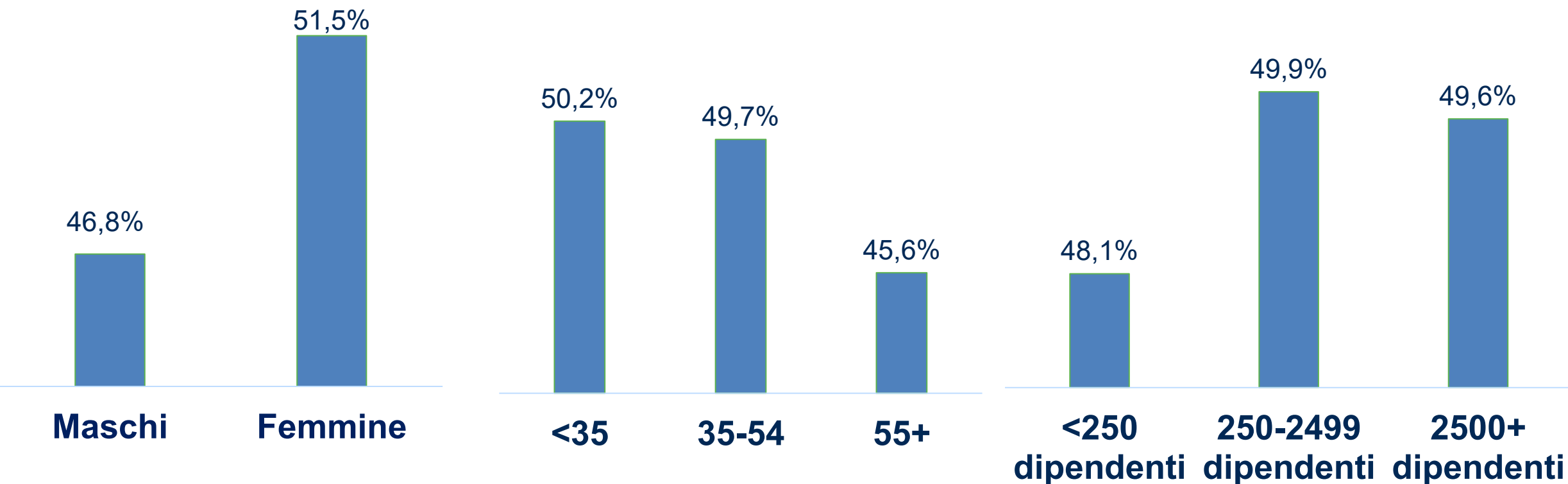
48,1 % Italia **49** % EU

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

VS

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

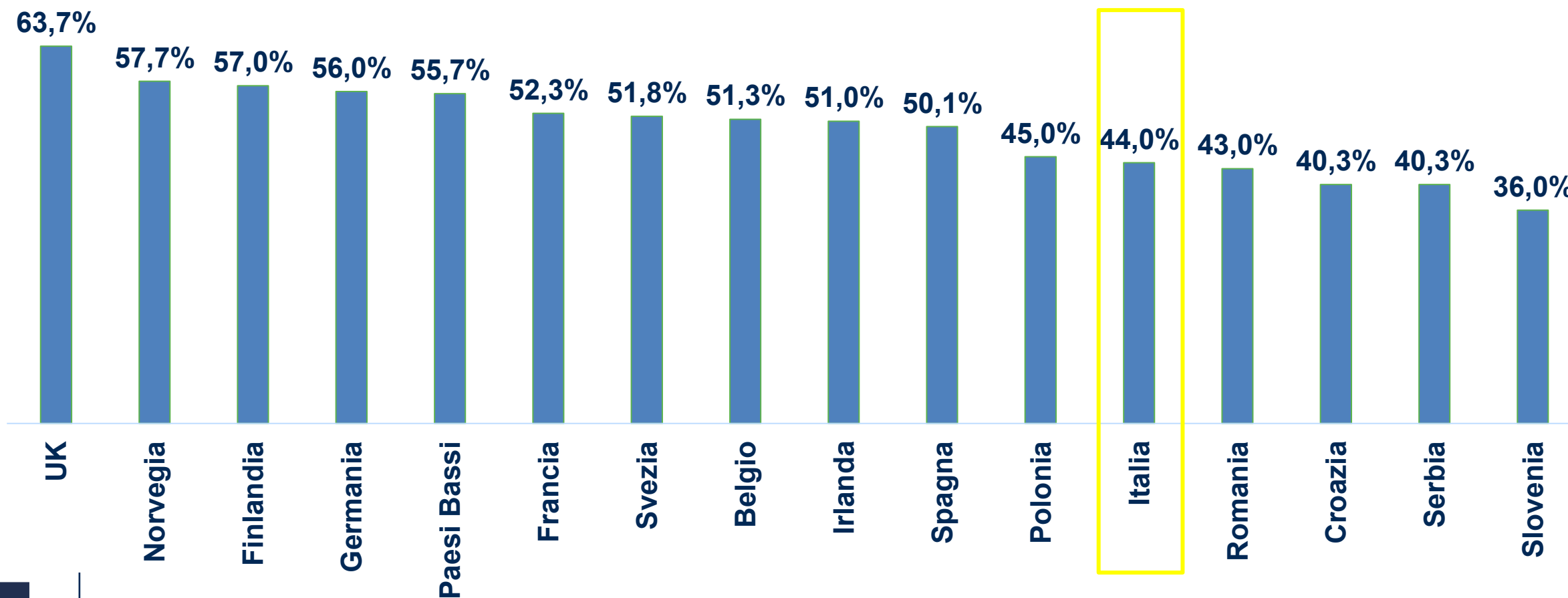
55 % Italia **60,4** % EU



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.

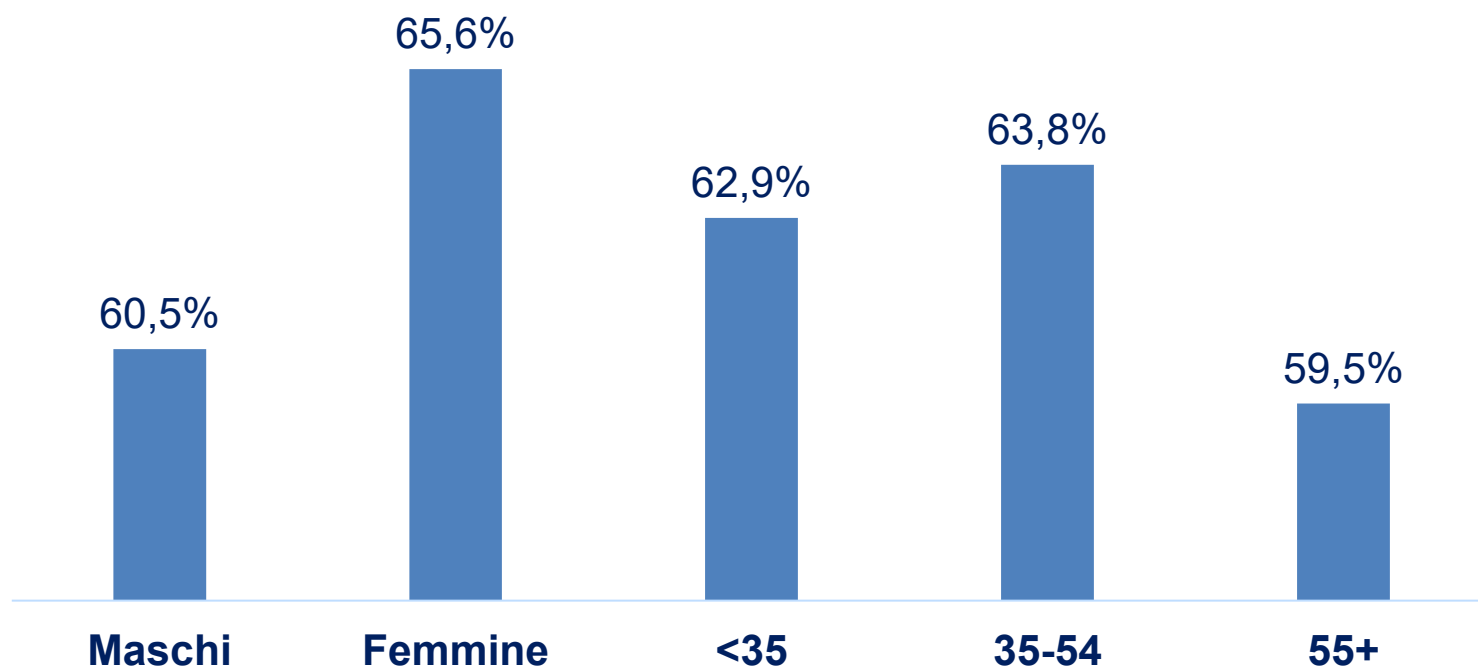
63 % Italia - EU



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 **iniziative** 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



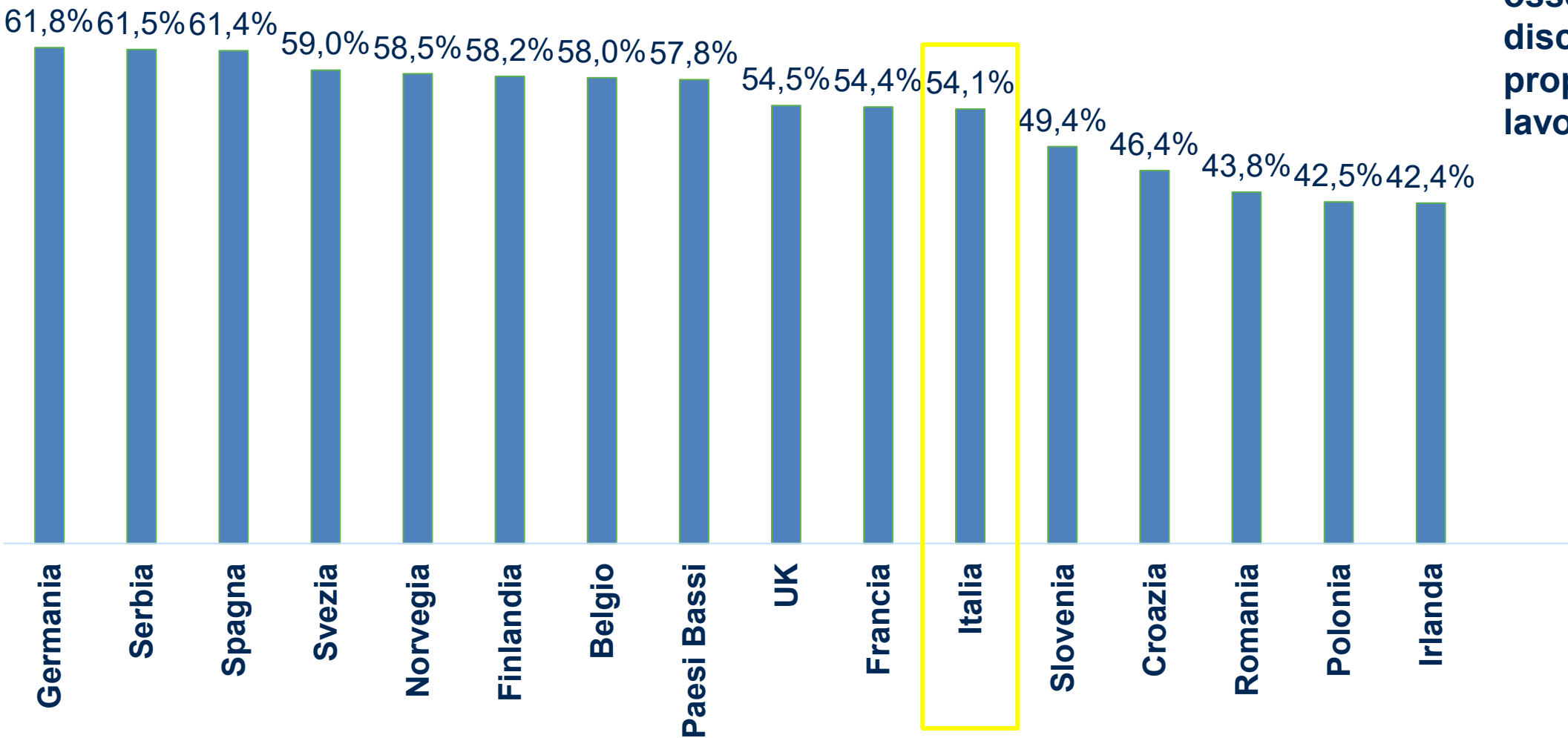
In Italia cresce l'attenzione alle
tematiche di diversità, equità e
inclusione, ma l'impegno percepito
resta inferiore alla media UE e le
discriminazioni restano ancora diffuse.

DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO – DIPENDENTI EU



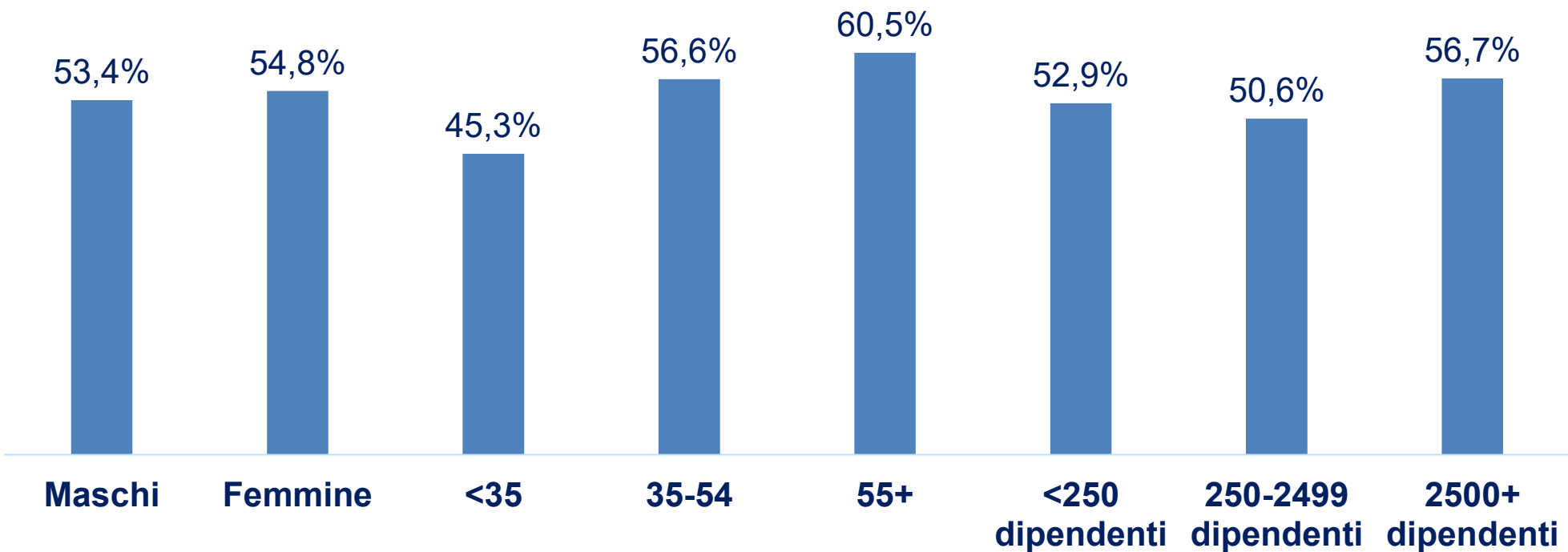
In Europa, nessun Paese scende sotto il 40%. In media, **almeno un europeo su due dichiara di avere subito o osservato discriminazioni sul proprio posto di lavoro.**

Hai personalmente subito o assistito a discriminazioni sul 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.

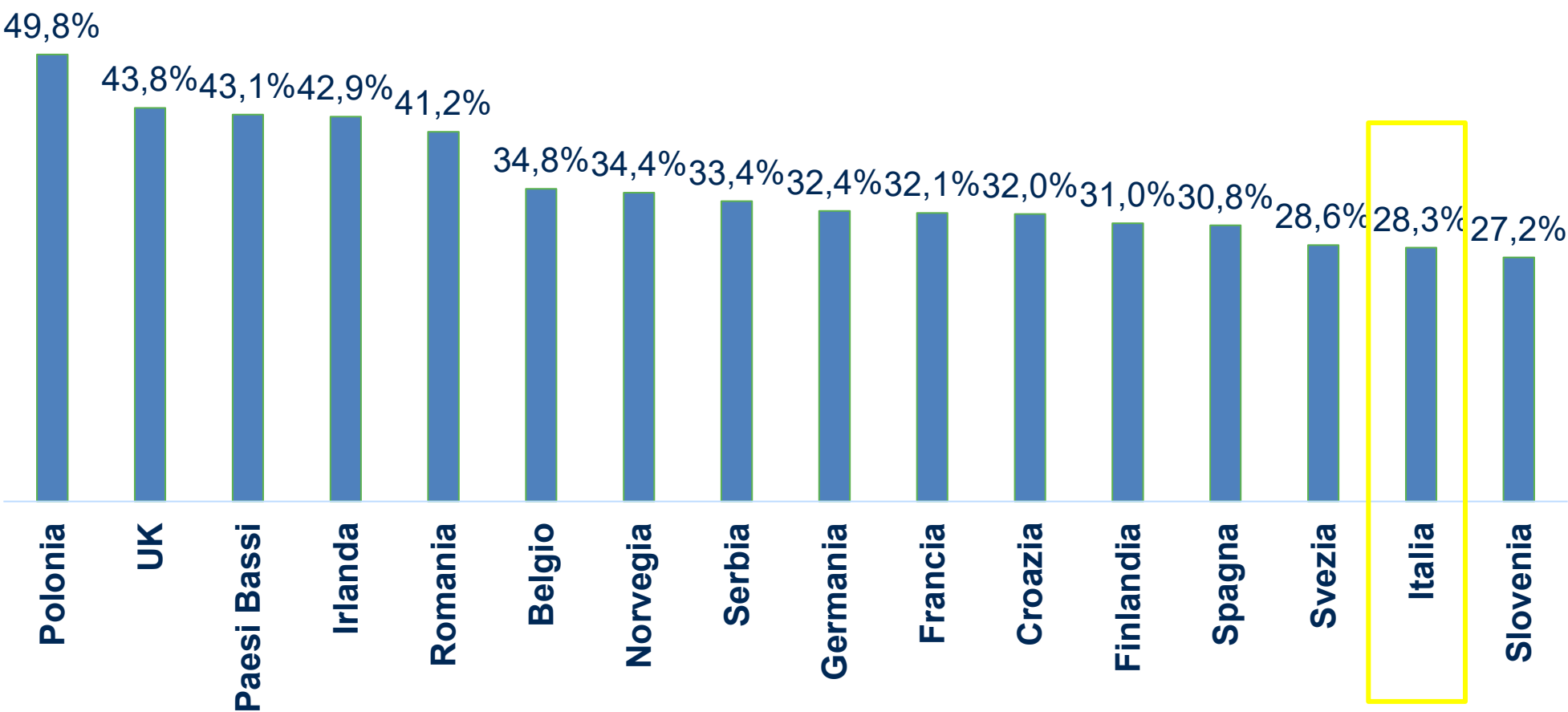


Le aziende italiane si collocano tra le meno evolute sul tema. Eppure, **la forza lavoro italiana è tra le più anziane del continente**: a giugno 2025 gli over 50 occupati erano 10,3 milioni (ISTAT). In un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione attiva e innalzamento dell'età pensionabile,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

SUPPORTO DIPENDENTI OVER 55

AZIENDE EU

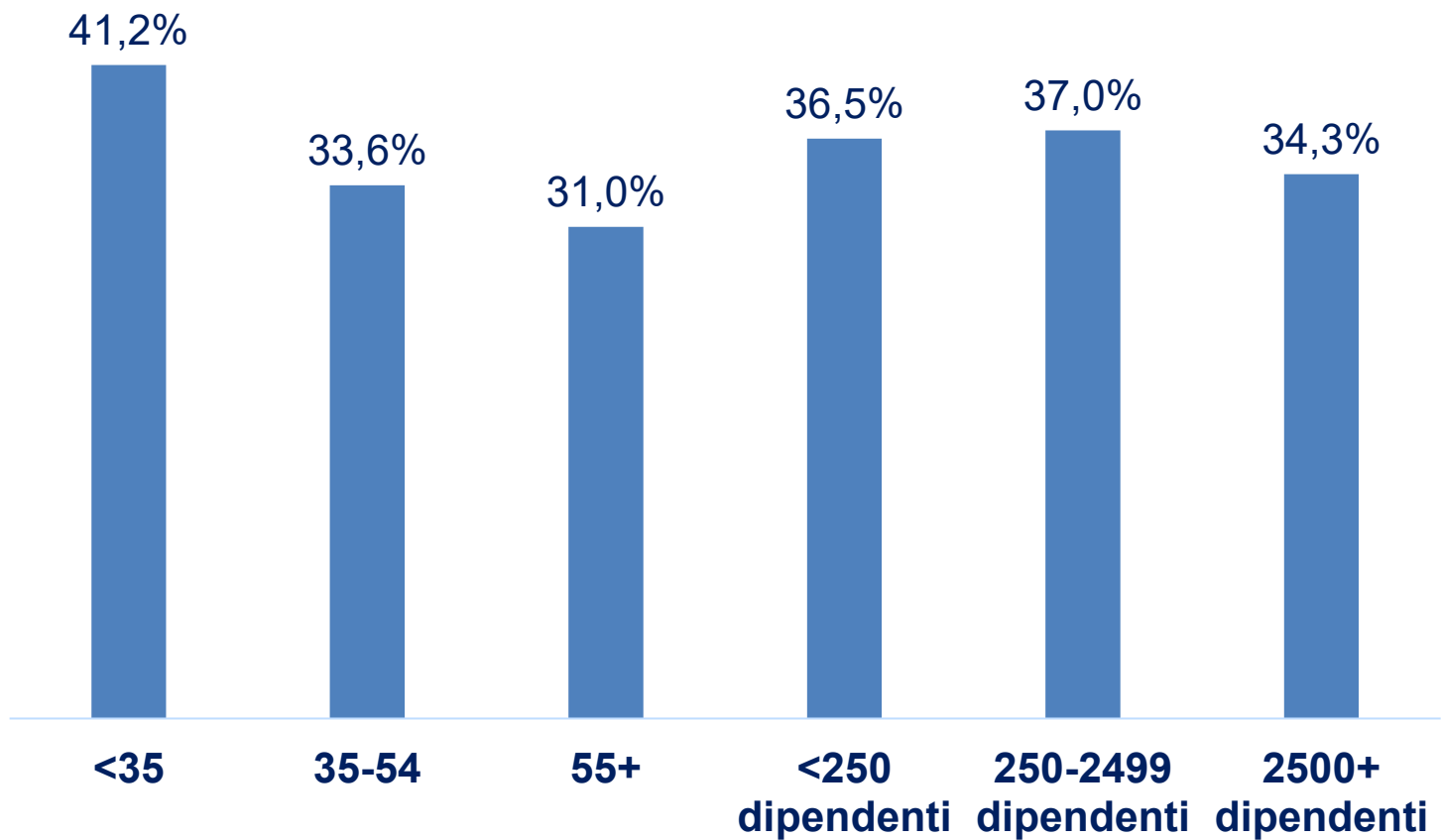
La tua organizzazione adotta pratiche specificamente volte a supportare i dipendenti più anziani



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

73% Europa

Ti senti trattato equamente nel team

59,3% Italia

VS

67,4% Europa

Pensi che il team comunichi in modo aperto ed efficace

53,2% Italia

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)

5

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%

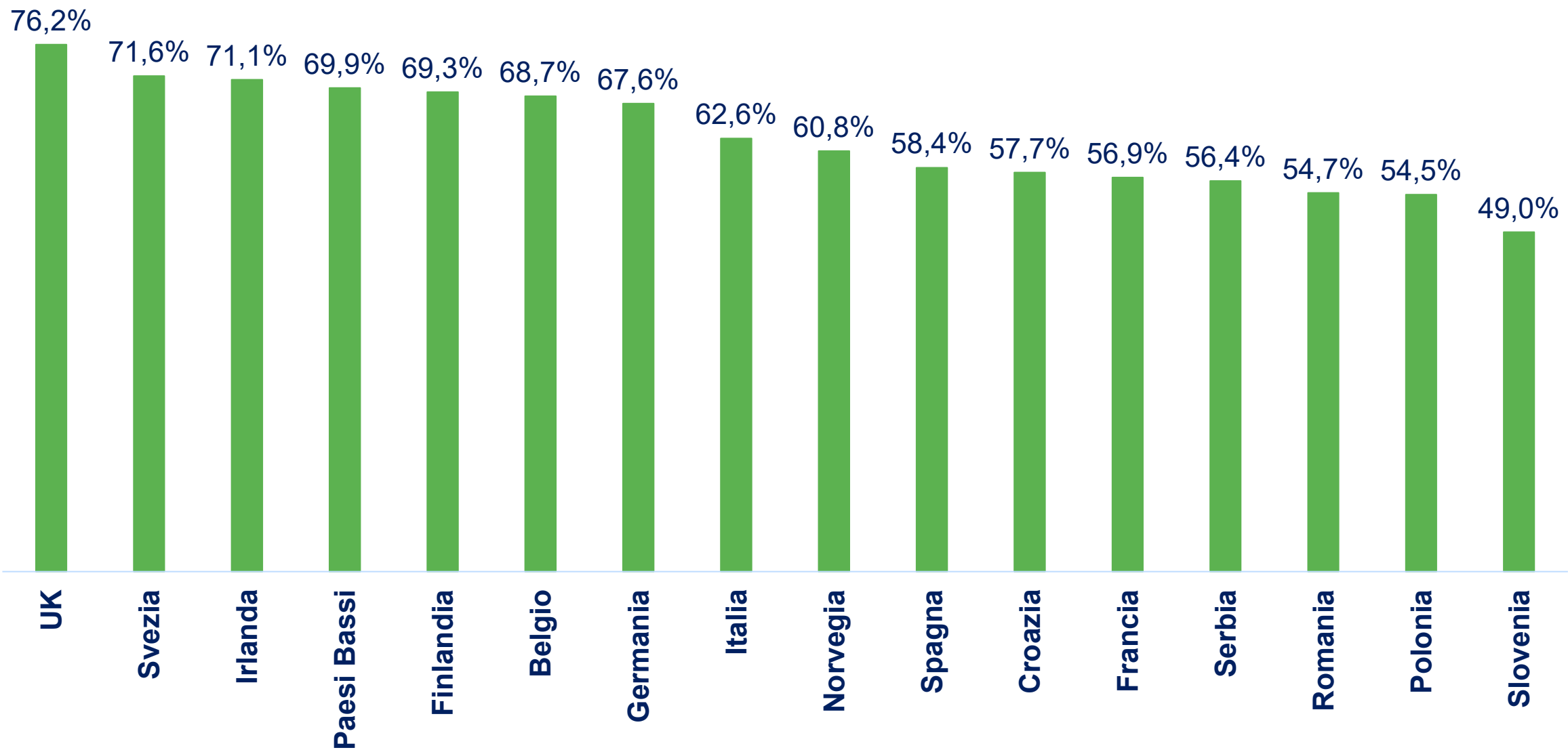
DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE – DIPENDENTE

% 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

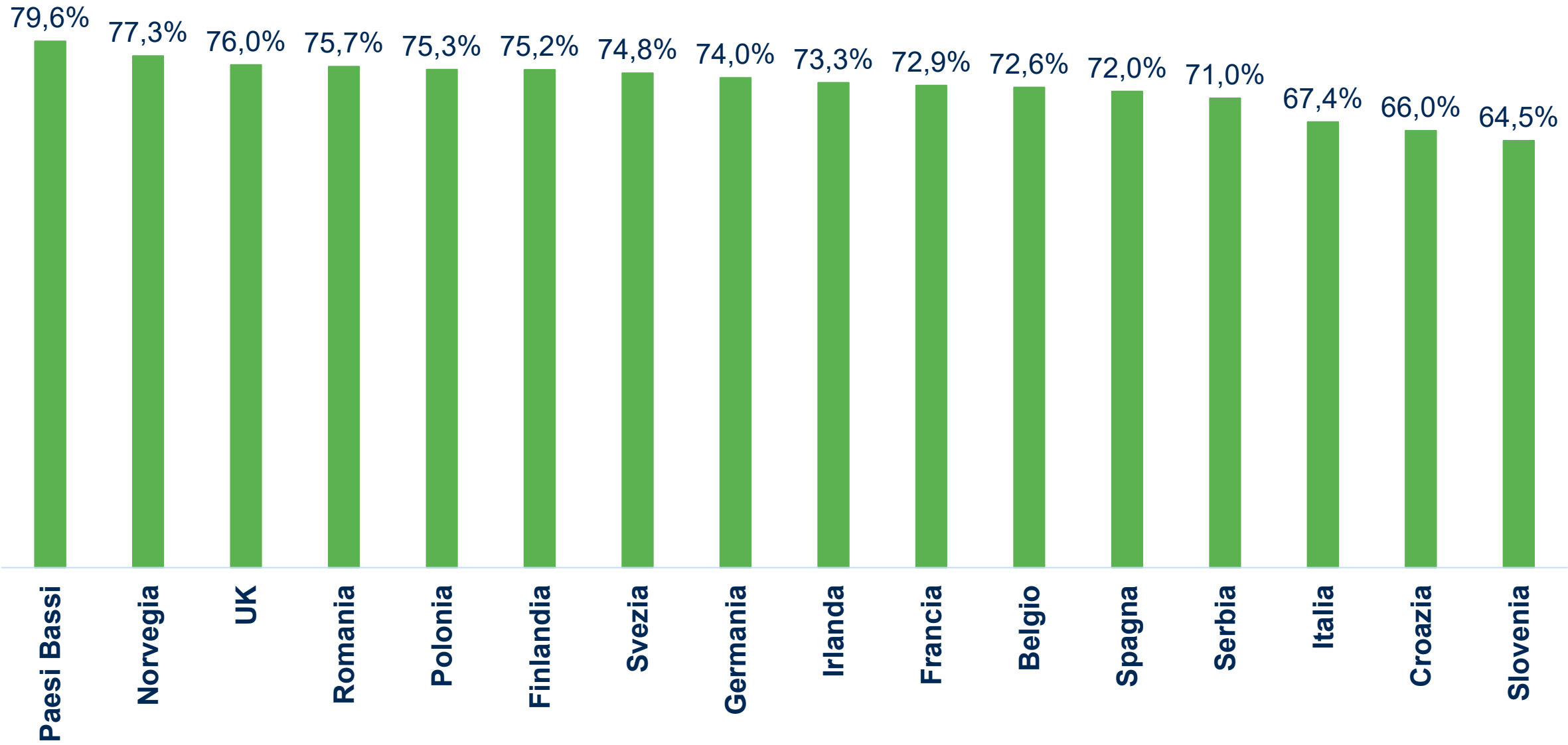
Ritieni che lavorare da casa abbia un impatto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.



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

