

LE PILLOLE DEGLI DEI

Newsletter mensile sulla certificazione di parità di genere
Genitorialità e conciliazione vita-lavoro



Perché “Le Pillole degli DEI”?

DEI è acronimo di **Diversità, Equità e Inclusione**, i tre elementi essenziali di una cultura aziendale che valorizza le persone e riconosce la pluralità dei percorsi di vita.

Il nostro viaggio prende ispirazione anche dalle **divinità dell'Olimpo**, figure archetipiche che, nelle loro storie, custodiscono insegnamenti preziosi per comprendere le sfide contemporanee del lavoro.

Ogni mese scegliamo una divinità che illumina il tema della certificazione UNI/PdR 125:2022.

A settembre ci guida **Estia**, dea del focolare, simbolo della stabilità, dell'equilibrio e della cura degli spazi condivisi: un'immagine perfetta per parlare di **genitorialità e conciliazione vita-lavoro**.

ESTIA – Armonia, cura e equilibrio tra vita personale e lavoro

Estia, figlia di Crono e Rea, è la dea del focolare domestico e della coesione della comunità. A differenza di altre divinità olimpiche, non è associata al conflitto o all'ambizione individuale: il suo ruolo è custodire la continuità, mantenere acceso il fuoco che unisce le persone.

È rappresentata come una presenza calma e stabile, capace di dare forma e contenimento alla vita della polis e della famiglia.

Per questo Estia è la guida naturale nel tema della **conciliazione vita-lavoro**: ricorda che il benessere collettivo nasce da un equilibrio armonico tra responsabilità professionali, bisogni personali e vita familiare.

La sua essenza parla di cura non come sacrificio, ma come **spazio strutturato**, come possibilità di dare ai diversi ruoli della vita la dignità che meritano.

Curiosità: Estia era l'unica divinità a cui veniva offerta la prima libagione in ogni rituale. Il suo fuoco doveva essere sempre acceso. È un simbolo potente: le comunità più forti sono quelle che mantengono acceso il fuoco della cura, senza lasciarlo spegnere nei momenti di pressione.

LE BASI FONDAMENTALI

L'ambito della UNI/PdR 125:2022 dedicato alla **genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro** valuta la capacità di un'organizzazione di garantire condizioni che favoriscano la presenza, la partecipazione e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici con responsabilità familiari.



Gli indicatori considerano la disponibilità di strumenti concreti: flessibilità oraria, smart working, congedi integrativi, programmi di rientro post-maternità o paternità e misure di accompagnamento per chi attraversa fasi di vita ad alto carico emotivo o organizzativo.

Questo ambito valuta la capacità di un'organizzazione di garantire condizioni che favoriscono la presenza, la partecipazione e il benessere dei lavoratori* con responsabilità familiari. Le performance aziendali migliorano quando si introducono modelli di flessibilità negoziata, percorsi di reinserimento strutturati, supporto psicologico alla genitorialità e monitoraggio costante delle esigenze dei dipendenti.

FLESSIBILITÀ ORARIA E SMART WORKING

MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO PER CHI ATTRAVERSA FASI DI VITA AD ALTO CARICO EMOTIVO O ORGANIZZATIVO

CONGEDI INTEGRATIVI E PROGRAMMI DI RIENTRO

Attuare queste politiche non significa “concedere privilegi”, ma riconoscere che il lavoro si inserisce dentro vite complesse, e che la produttività cresce quando le persone possono gestire i propri equilibri senza sacrifici eccessivi.

Le performance aziendali migliorano quando si introducono **modelli di flessibilità negoziata**, percorsi di reinserimento strutturati, supporto psicologico alla genitorialità e monitoraggio costante delle esigenze dei dipendenti.

Per approfondire:

- [Uni/PdR 125:2022 – Ambito Genitorialità](#)
- [ILO – Policies for Work–Family Balance](#)
- [OECD – Family-Friendly Workplace Index](#)

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Il tema della conciliazione vita-lavoro è oggi una delle frontiere più urgenti della parità di genere. Secondo recenti analisi dell'**OECD**, la distribuzione del lavoro di cura non retribuito continua a essere fortemente sbilanciata: le donne vi dedicano in media **2,3 volte più tempo** degli uomini. Questo impatta sulla partecipazione al mercato del lavoro, sui percorsi di carriera e sulla stabilità economica.

Una voce autorevole su questo fronte è **Anne-Marie Slaughter**, politologa statunitense, docente a Princeton ed ex direttrice della pianificazione politica del Dipartimento di Stato USA.

Nel saggio *Unfinished Business* ha portato al centro del dibattito globale il tema della conciliazione tra lavoro, cura e leadership, sostenendo che la parità reale passa dal riconoscimento del valore del

tempo e delle relazioni., che ha dichiarato: *“Non potremo mai raggiungere una reale parità finché il lavoro di cura non sarà riconosciuto come un valore sociale, non come un ostacolo individuale.”*



Molte aziende internazionali hanno adottato modelli innovativi: congedi paritari, programmi “back-to-work” dedicati, supporto psicologico alla genitorialità, childcare on site, flessibilità personalizzata. L’Italia sta accelerando su questo fronte, ma la trasformazione culturale e organizzativa è ancora in corso.

Per approfondire:

- [Anne-Marie Slaughter – Unfinished Business](#)
- [UN Women – Care Economy Data Hub](#)
- [McKinsey – The Future of Work and Care](#)

FOCUS DATI

A large, light gray circle is centered in the background of the first infographic. The text "1 DONNA SU 5" is written in a bold, orange, sans-serif font, with the "1" and "5" being significantly larger than the words "DONNA" and "SU".

1 DONNA SU 5

IN ITALIA, LASCIA IL LAVORO ENTRO 2 ANNI DAL PARTO,
NON PER CARENZA DI COMPETENZE,
MA PER DIFFICOLTÀ DI CONCILIAZIONE.

Fonte: Istat, 2024

A large, light gray circle is centered in the background of the second infographic. The text "+15%" is written in a bold, orange, sans-serif font, with the "15" being significantly larger than the "+" and the "%".

+15%

DI RETENTION, NELLE AZIENDE CHE ADOTTANO
MODELLI STRUTTURATI DI FLESSIBILITÀ,
CONGEDI EQUI E PROGRAMMI DI RIENTRO

Fonte: Harvard Business Review

APPROFONDIMENTO NORMATIVO

La normativa europea e italiana sulla genitorialità e sulla conciliazione vita-lavoro si è fortemente evoluta negli ultimi anni. La **Direttiva UE 2019/1158** ha introdotto il *Work-Life Balance Framework*, con nuovi standard sui congedi parentali, congedi di paternità obbligatori e misure anti-discriminazione nei confronti dei genitori lavoratori.

In Italia, il **Testo Unico sulla Maternità e Paternità (D.Lgs. 151/2001)**, insieme agli aggiornamenti previsti dal **Family Act** e dalle misure introdotte dalla Legge di Bilancio 2022, ha ampliato la possibilità di congedi, flessibilità oraria e tutele per i lavoratori con carichi di cura.

Queste norme convergono verso un principio chiaro: la genitorialità non deve essere un ostacolo alla partecipazione professionale, ma un aspetto della vita che le imprese devono saper integrare con maturità organizzativa e responsabilità sociale.