UN MONDO **FATTO BENE**

LA NORMA UNI/PDR 125:2022

ELEMENTI COMPORTAMENTALI, PSICOLOGICI ED EMOTIVI E LA LORO INFLUENZA SUL CLIMA ORGANIZZATIVO

17/09/2026

Massimo Servadio
Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni
Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa e Psicologia della Sicurezza su Lavoro
Professore a.c. Master Neuroscienze- Formazione Permanente Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
servadio@servadioepartners.com

La norma **UNI/PdR 125:2022** è la prassi di riferimento italiana per la **parità di genere in azienda**, e riguarda non solo aspetti normativi e di compliance, ma anche fattori **pratici, psicologici ed emotivi** che incidono sul clima organizzativo



unitrain
Conoscere e applicare gli standard

Le sei aree strategiche di valutazione

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Aspetti pratici, psicologici ed emotivi

le aree 1, 3 e 4 sono quelle in cui gli elementi comportamentali, psicologici ed emotivi incidono maggiormente sui risultati misurati dai KPI.

Aspetti pratici

Tra gli aspetti pratici, rileviamo:

- **Procedure e strumenti**: policy chiare contro le discriminazioni, misure di work-life balance, trasparenza salariale.
- **Processi inerenti la gestione delle Risorse umane**: reclutamento, selezione, valutazione.

Aspetti psicologici

Tra gli aspetti psicologici, rileviamo:

Riduzione del rischio psicosociale: meno stress legato a discriminazioni, molestie, mobbing, burn-out, episodi di aggressione.

Percezione di equità: diffusione in tutta l'organizzazione del messaggio che l'azienda si impegna concretamente per la parità di genere, genera la riduzione di sentimenti di ingiustizia e frustrazione.

Aspetti emotivi

Tra gli aspetti emotivi, rileviamo:

Benessere emotivo: la percezione di essere valorizzati come individui rafforza autostima e sicurezza personale.

Fiducia reciproca: un contesto equo favorisce relazioni lavorative basate sul rispetto e sulla collaborazione.

Tra gli aspetti emotivi, rileviamo:

Partecipazione ed engagement

Il coinvolgimento attivo di uomini e donne a tutti i livelli decisionali come fattore che trasforma l'obbligo normativo in adesione emotiva reale.

Rischio "certificazione di facciata": quando manca il coinvolgimento emotivo, i comportamenti non cambiano nella sostanza.

.

Una importante misura in ottica di riduzione del gender gap è l'adozione di uno **sportello psicologico in azienda** come strumento di **benessere organizzativo** e prevenzione del rischio psicosociale.

Uno sportello psicologico efficace può portare vantaggi sia a livello dell'organizzazione che a livello del lavoratore.



Le stime dei vari Istituti di ricerca che hanno condotto indagini, variano parecchio (dal 16% al 49%) a seconda di come viene definito "supporto psicologico" (sportello strutturato vs. counseling generico vs. EAP/piattaforme digitali)— ma tutti concordano che la copertura è ancora minoritaria rispetto alla domanda dei lavoratori

Profilazione:

- *le fasce 18-25 e 25-35 anni*
- *un'utenza composta per il 70% da donne e il 30% da uomini.*
- *diplomati e laureati insieme costituiscono quasi il 90% degli accessi.*
  Fonte»Osservatorio BVA Doxa»





L’intelligenza artificiale (IA) può avere un ruolo ambivalente rispetto al **gender gap**: da un lato rischia di amplificarlo, dall’altro può contribuire a ridurlo se progettata e usata correttamente.

Amplificazione

Bias nei dati

- Se i dati di addestramento riflettono stereotipi (es. uomini più presenti in ruoli STEM, donne più in ruoli di cura), l’IA tende a riprodurli.
- Esempio: sistemi di selezione automatizzata che penalizzano candidati donne per ruoli tecnici.

Bias negli algoritmi

Opportunità: come l’IA può ridurre il gender gap

Reclutamento inclusivo

Sistemi di selezione anonimizzati che eliminano nome, genere e altre informazioni potenzialmente discriminatorie.

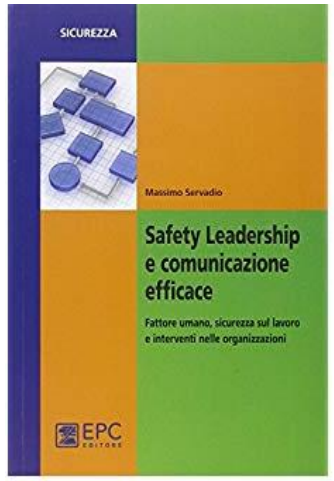
Monitoraggio delle disparità

Analisi dei dati aziendali (promozioni, stipendi, carichi di lavoro) per evidenziare disuguaglianze di genere e intervenire.

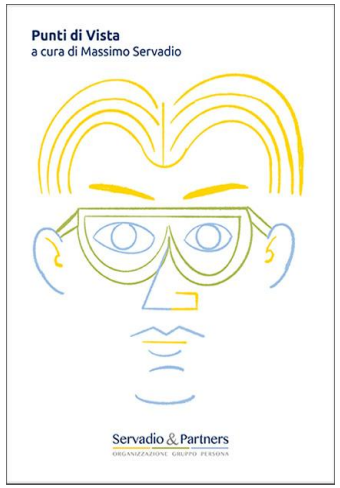


La promozione della salute mentale come fattore di produttività!

GRAZIE DELL'ATTENZIONE











Massimo Servadio
Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni
Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa
Professore a contratto Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
servadio@servadioepartners.com
massimo.servadio@unicatt.it

Servadio & Partners S.r.l.
www.servadioepartners.com
www.pokemanageriali.it
www.technostress.it
www.mce-psi.it

unitrain

Conoscere e applicare gli standard

Via Sannio, 2 – 20137 Milano

Tel.: **(+39) 02 70024379** oppure **(+39) 02 70024228**
Email: **unitrain@uni.com**

normeUNI

@normeUNI

normeUNI

www.uni.com

UNI
UN MONDO FATTO BENE