

Parità di genere e innovazione: il progetto DEA lancia la DEAction Map e la DEA Talent Guide

Presentati a Torino i risultati del progetto “DEA – Digitale, Equità, Azione” per lo sviluppo di una leadership equa e inclusiva grazie alla collaborazione con venti imprese piemontesi

Torino, 14 marzo - In un periodo in cui l'Italia registra alcuni dei peggiori indicatori europei per la partecipazione femminile al lavoro – con un calo drastico nel Global Gender Gap Report 2024, che ha visto il Belpaese scivolare al 87° posto, e in settori strategici come le STEM (*Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica*) dove meno del 30% dei professionisti sono donne – è evidente come il divario di genere rappresenti un freno all'innovazione e alla competitività delle imprese italiane. In questo contesto, il Progetto DEA – Digitale, Equità e Azioni, promosso da Fondirigenti e coordinato da Fondazione Piemonte Innova e Università di Torino, supportato da Federmanager Torino e Unione Industriali Torino, si è posto l'obiettivo di contrastare questa situazione con strumenti concreti e mirati, da offrire ai dirigenti italiani chiamati a governare queste tematiche.

Avviato a settembre 2024, il progetto ha visto il coinvolgimento di 20 imprese piemontesi per oltre 30 manager e dirigenti impegnati in un percorso di ricerca, co-design e validazione delle strategie e delle azioni individuate. Il risultato è duplice: da un lato, la **DEAction Map**, una raccolta di strategie e buone pratiche manageriali che spaziano dall'onboarding alla selezione, dal mentoring allo sviluppo delle competenze, volte a rendere i processi aziendali più inclusivi; dall'altro, la **DEA Talent Guide**, che definisce le competenze ibride indispensabili per una leadership innovativa e paritaria, capace di rispondere alle sfide del mercato globale.

Inoltre, il progetto ha coinvolto attivamente il mondo della scuola per preparare i futuri profili professionali delle micro e piccole imprese e per recepire anche l'opinione dei giovani e delle giovani: tre scuole superiori hanno partecipato a quattro incontri (e ne seguiranno altri), contribuendo a individuare **"la carta dei consigli dei giovani alle imprese" con 5 pilastri** per la parità di genere in azienda secondo il punto di vista della generazione Z.

L'evento finale, intitolato **"IDEAzioni per il futuro: strategie e competenze per la parità di genere"**, tenutosi giovedì 13 marzo a Torino, è stata l'occasione per presentare questi strumenti pratici e stimolare un dibattito costruttivo sul tema della parità di genere nel contesto aziendale e in particolare nelle carriere STEM.

Il Direttore Generale di Fondirigenti, **Massimo Sabatini**, ha dichiarato: *“Con questo progetto Fondirigenti contribuisce ad aggiungere un nuovo tassello alla costruzione di una moderna cultura manageriale, favorendo l'individuazione di competenze e strumenti per affrontare una questione sempre più decisiva per il futuro delle PMI, quella della presenza femminile in posizioni caratterizzate da competenze STEM. È una criticità che ha radici profonde, e che i manager devono saper fronteggiare in tutte le sue declinazioni in modi innovativi e con strumenti flessibili ed efficaci: per farlo devono essere sempre più competenti e motivati, e la formazione manageriale può essere la leva capace di attivare questo potenziale”*.

Laura Morgagni, Direttrice di Fondazione Piemonte Innova, ha aggiunto: *“Il Progetto DEA evidenzia come un approccio inclusivo rappresenti non solo un valore etico, ma anche una leva strategica per la competitività, anche e soprattutto nel settore tecnologico. La diversità di genere è un motore fondamentale per l'innovazione: in settori come il digitale, la cybersicurezza, l'intelligenza artificiale diventa imprescindibile una presenza paritaria delle donne nei luoghi di potere e nella governance, per evitare soluzioni che non rispondano ai reali bisogni della società e che rischiano di perpetuare*

discriminazioni e criticità. Gli strumenti che oggi abbiamo presentato offrono a manager e dirigenti una base solida per agire concretamente in maniera più equa e costruire una cultura aziendale inclusiva, pronta ad affrontare le sfide future"

La conclusione del progetto DEA rappresenta solo l'inizio di un percorso più ampio per diffondere una cultura aziendale sempre più inclusiva e sostenibile. Gli strumenti sviluppati saranno messi a disposizione a livello nazionale per tutti gli associati di Fondirigenti, mentre le attività di confronto e formazione sul tema della parità di genere con le scuole continueranno, rafforzando l'impegno verso le nuove generazioni. Anche le imprese partecipanti continueranno ad implementare le strategie e le pratiche sviluppate, contribuendo a consolidare i risultati ottenuti e a promuovere un ecosistema in cui l'innovazione e la sostenibilità si integrino in maniera sempre più efficace.

I RISULTATI

La **DEA Talent Guide**, frutto di un intenso lavoro partecipativo, delinea le competenze innovative e ibride essenziali per garantire la competitività in un mercato in rapida evoluzione. La guida va oltre le sole competenze tecniche, includendo soft skills come comunicazione in terpersonale, leadership, gestione dei conflitti e problem-solving, unitamente a competenze umanistiche, digitali e operative. In questo modo, sono stati definiti nuovi profili aziendali – dal Facilitatore, figura strategica in grado di connettere team interdisciplinari, al Sustainability Manager fino ai ruoli operativi come Lean Analytics e Change Manager – capaci di integrare aspetti umani, tecnologici e operativi per guidare la trasformazione aziendale.

La **DEAction Map** è una mappa visuale e operativa per i manager e dirigenti e raccoglie una serie di strategie e buone pratiche per rendere i processi aziendali più inclusivi. Sviluppato attraverso tavoli di confronto con le imprese, prevede interventi strutturali – quali l'anonimizzazione dei processi di recruiting e la revisione delle procedure di selezione – unitamente a iniziative culturali, come programmi di mentoring, percorsi di sensibilizzazione ai bias di genere e la promozione della leadership femminile. La DEAction Map rappresenta, inoltre, un framework replicabile per il cambiamento, capace di fungere da guida per le PMI nella transizione verso modelli di business orientati all'inclusività, garantendo così anche un vantaggio competitivo in un mercato sempre più globalizzato.

FONDAZIONE PIEMONTE INNOVA

Fondazione Piemonte Innova è un partenariato pubblico privato che da oltre vent'anni promuove l'innovazione e lo sviluppo sostenibile agendo da catalizzatore di sinergie tra imprese, istituzioni, mondo accademico e stakeholder sociali. La Fondazione supporta la doppia transizione (digitale e sostenibile) delle piccole e medie imprese e degli enti del terzo settore, e affianca le pubbliche amministrazioni per lo sviluppo di strategie di digitalizzazione e progetti di innovazione replicabili. Piemonte Innova coordina due reti collaborative attraverso eventi di networking, supporto a bandi regionali e nazionali, finanziamenti europei: il **Polo di Innovazione Ict** con oltre 300 soggetti piemontesi aderenti e il **Cluster nazionale SmartCommunities** con tredici soci regionali, 120 imprese e università aderenti e oltre 100 città.
www.piemonteinnova.it

FONDIRIGENTI

Fondirigenti è il fondo interprofessionale promosso da Confindustria e Federmanager che, con 14 imprese e 82mila dirigenti aderenti, è leader in Italia per la formazione manageriale. Offre un sistema integrato di servizi che affianca a strumenti flessibili, rapidi e innovativi per il finanziamento degli investimenti per lo sviluppo del capitale umano (conto formazione e avvisi), iniziative di ricerca, studio e approfondimento sui principali trend e i fabbisogni di competenze per favorire la crescita della cultura manageriale nel Paese. www.fondirigenti.it

Contatti stampa

Piemonte Innova

Chiara Cavanna – 3357425800

chiara.cavanna@piemonteinnova.it

Fondirigenti

Ufficio Stampa

ufficiostampa@fondirigenti.it