



Fair Place

Work better in a Fair Place

www.fairplace.io ↗

"Accompagniamo le aziende nella costruzione di una cultura organizzativa in cui la Diversità, l'Equità e l'Inclusione siano valori concreti e condivisi, per un futuro del lavoro più giusto e sostenibile"

1-Diversità, equità ed inclusione: un motore per l'innovazione e la crescita aziendale



La nostra missione:

Accelerare la trasformazione delle aziende rendendo la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI) un vantaggio competitivo misurabile.

Il nostro scopo è tradurre i valori inclusivi in risultati qualitativi e quantitativi concreti.



Leva economica, strategica e di innovazione

2-Chi siamo: FairPlace



Certificazione partecipativa



Certificazione FairPlace ottenibile grazie ad un percorso di formazione adattiva. Ogni dipendente ha un suo percorso di formazione. Passiamo da conoscenza a competenza



Formazione inclusiva

Fair Academy: formazione 100% online

Fair Cards: set di carte da gioco in micro-pillole formative

Fair Words: analisi del linguaggio inclusivo



Consulenza strategica

Gender Equality Plan per bandi EU

Gender Policy, revisione ed ottimizzazione

PdR125, accompagnamento alla certificazione



Tecnologia etica

Soluzioni digitali avanzate in MVP validati in pochi giorni a costi contenuti.

Sviluppiamo software smart e performanti, testabili sul mercato

3-Perchè parlarne ora?



Nuove normative ESG: Direttiva Trasparenza Salariale, ISO30415, PdR125, Agenda 2030, EU CSRD, Global Reporting Initiative



Generazione Z: 83% valuta impegno DEI dell'azienda* e 70% dà priorità a work-life balance e trasparenza salariale**



L'innovazione non nasce dal consenso ma dal confronto fra differenze.
Aziende che investono in DEI,
registrano +9% di ricavi***

Fonti:

*- *What workforce diversity means for Gen Z. Monster 30 years*

**- *Understanding Generation Z in the workplace: adapting organizational strategies for a New Era of Work* (Onkar Shinde, March 2025). [ResearchGate](#)

***- *EY European DEI Index (April 2024)*. [EY](#)

4-Capire da D, la E e la I

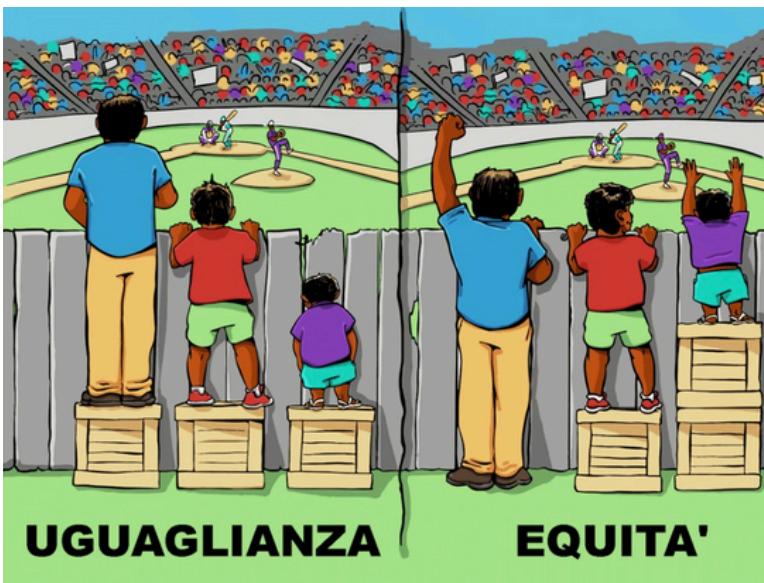
d

Diversità
punto di partenza



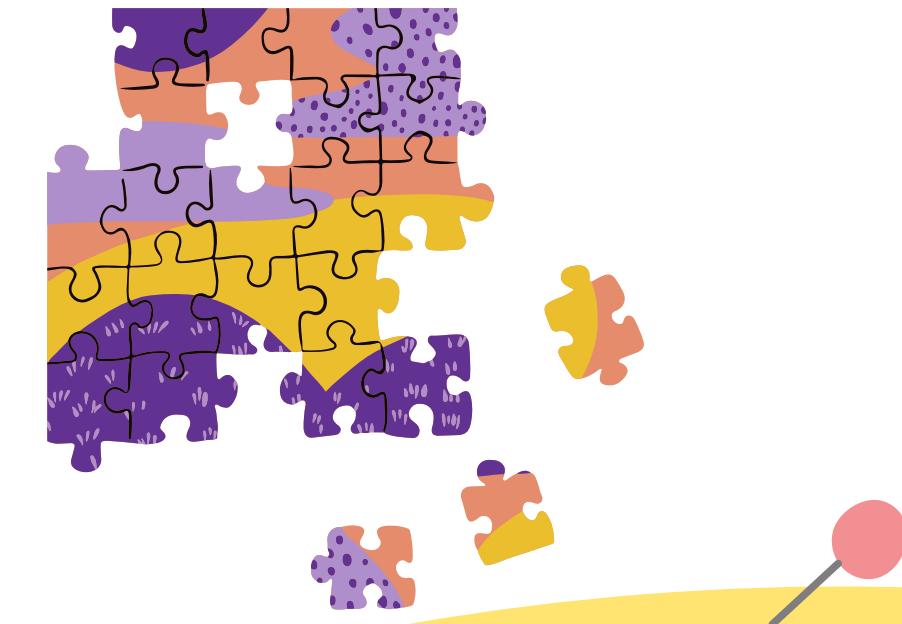
e

Equità
il percorso



i

Inclusione
la destinazione



DE&I non è un progetto, ma un sistema
se manca anche uno solo di questi tre pilastri, la struttura non regge.

5-DE&I = Strategia, non slogan

La DE&I **DEVE** essere una leva di governance, non un progetto HR

... ma come si fa?



**Decisioni
Processi
Metriche aziendali**



- Leadership diversificata, +36% redditività*
- Team inclusivi, +87% decisioni migliori**
- Capacità di innovare, +20% se vi è una cultura equa ed inclusiva***

**L'inclusione non è un
progetto da comunicare, è
un sistema da governare**

Fonti:

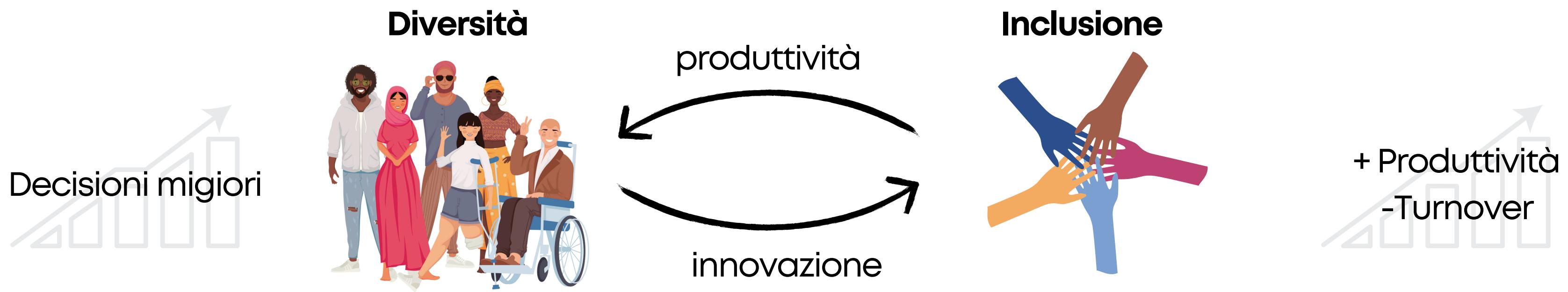
*- Diversity matters even more: The case for holistic impact (Dec 2023). [McKinsey & Company](#)

**- Hacking Diversity with Inclusive Decisio-Making. [Cloverpop](#)

***- Infographic: Diversity+Inclusion= better decision making at work. [Cloverpop](#)

6-L'innovazione nasce dalla differenze e cresce nell'inclusione

L'innovazione non nasce dal consenso ma dal confronto delle differenze



**L'innovazione nasce dalla differenza,
ma sopravvive solo dove c'è inclusione.**

7-I benefici tangibili per un'azienda che incorpora la DE&I

Guadagnare tutto ciò che serve per durare nel tempo

Performance e
redditività superiori, +9%*



Decisioni migliori
+87%** e innovazione
+1,7 volte***

Engagement,
produttività +56% e
fidelizzazione
(turnover -50%)****

Nuovi mercati e
clienti, +70%*****

Mitigazione del rischio
legale e reputazionale

La DE&I non è una “spesa morale” ma un investimento strategico con ritorni multipli: economici, culturali e sostenibili

Fonti:

*- *Diversity matters even more: the case for holistic impact* (Dic, 2023). [McKinsey&Company](#)

** - *Why Is Diversity and Inclusion Important?*. [LinkedIn Learning](#)

***- *17 Statistics Highlighting the Importance of Workplace Diversity and Inclusion*. [EduMe](#)

****- *The ROI of DE&I: 7 key components for business leaders to measure* (Dec, 2021). [Guild](#)

***** - *The most significant economic benefits of diversity that will set your business apart* (May, 2024). [Vervoe](#)

8-Costruire un luogo di lavoro inclusivo: la cultura e i processi

Rendere inclusivo un luogo di lavoro significa riscrivere le regole della quotidianità

Cultura condivisa

Leadership
il comportamento dei vertici modella l'organizzazione

Linguaggio
usare un linguaggio neutro, rispettoso e rappresentativo

Processi noti

Processo di selezione
annunci neutri, griglie di valutazione oggettive e panel di valutazione misti

Percorsi di carriera
equo accesso alla formazione

Tolleranza 0 contro le molestie
policy contro molestie e discriminazione per prevenire

9- Gli errori più comuni

Molte aziende si dichiarano inclusive, ma lo sono davvero?



Tokenism: inserire la “diversità” MA senza reali processi decisionali
es. *un'unica donna all'interno del board “per rappresentanza” ma esclusa dalle decisioni chiave*



Diversity Washing: usare la DEI come leva di marketing ma non culturale
es. *brand che celebra il Pride sui social ma non ha politiche interne per tutelare la comunità LGBTQ+*



Una Tantum: trattare la DEI come progetto isolato “a termine”



Ignorare i bias inconsci: se i bias restano nei comportamenti, la cultura non cambia

Costruire un piano DE&I significa consapevolezza cognitiva

10- I bias inconsci: come riconoscerli e gestirli

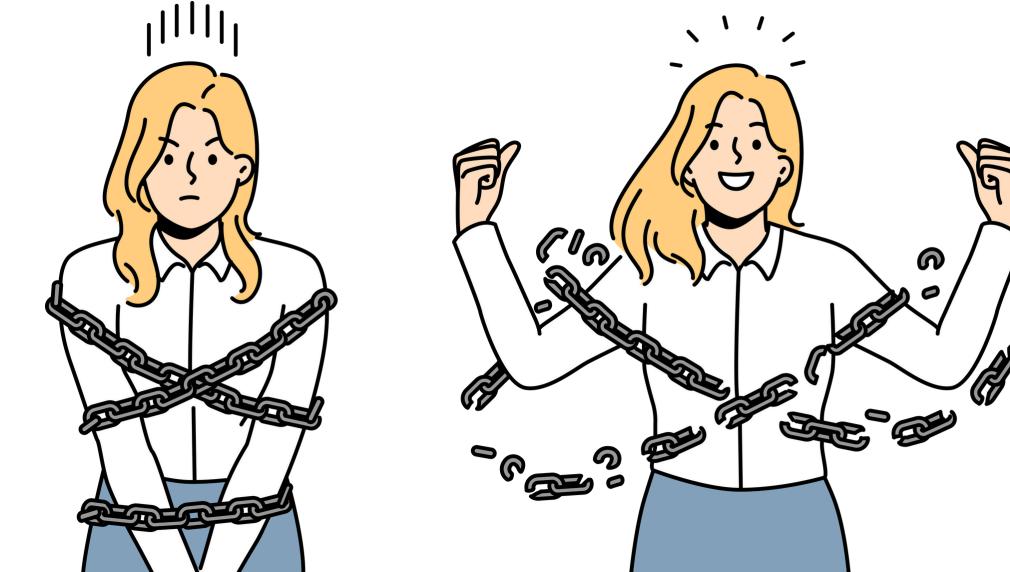
Senza un percorso mirato per riconoscere i bias personali e organizzativi,
l'inclusione resta sulla carta

Processo di selezione = **Beauty Bias**

Colloquio = **Affinity Bias**

Promozioni = **Gender Bias**

Riunioni = **Authority Bias**

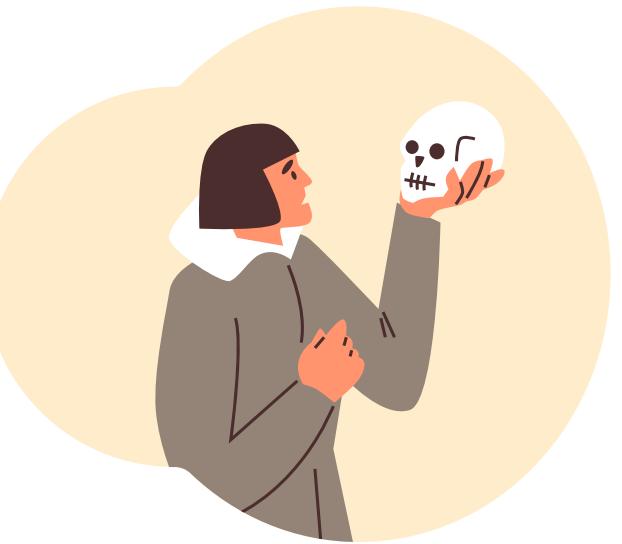


Valutazione performance = **Confirmation Bias**

Formazione
Formazione
Formazione
Formazione
Formazione

I bias non sono più un ostacolo,
ma un punto di partenza per
una cultura organizzativa più
consapevole

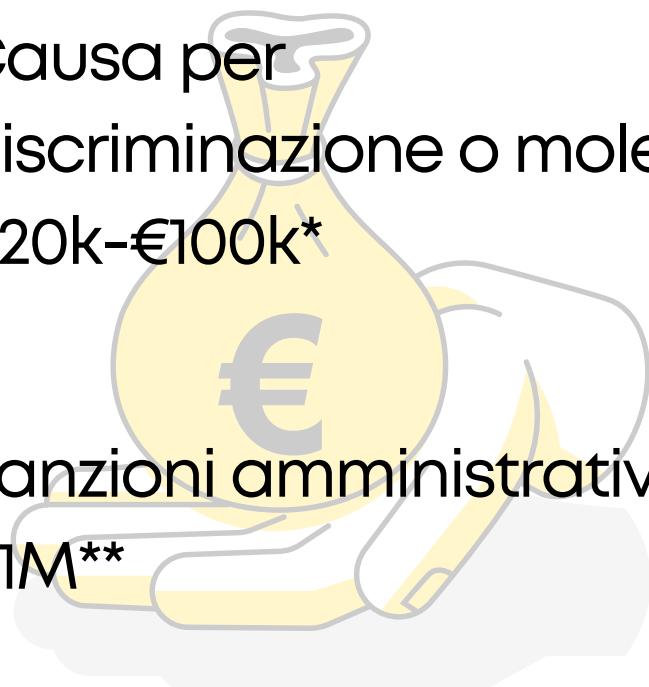
11- To DE&I or not to DE&I?



Costi diretti

Causa per
discriminazione o molestie
€20k-€100k*

Sanzioni amministrative +
€1M**



Costi indiretti

Turonover, 75% stipendio
annuo***

Produttività -17%,
assenteismo +24%****

Employer branding debole,
-50% candidature
qualificate, +43% costi
assunzione*****



Mercato

Nel 2024 \$14,1 MIL
entro 2030 \$27,1 MIL
(CAGR +11,4%)*****



Fonti:

*- How to settle a discrimination lawsuit (Aug, 2024). [Novian&Novian LLP](#)

** - DL 231/2001

***- State of the Global Workplace (2025). [Gallup](#)

****- The value of belonging at work (Dec, 2019). [HBR](#)

***** - Global Talent Trends (oct. 2024). [LinkedIn](#)

***** - D&I Global Business Report (Oct, 2025). [Research and markets](#)

**L'inclusione non è un costo.
È il mancato investimento a
pesare di più.**

11- Takeaway: cosa portarsi a casa

La DE&I non è un tema “di persone”, è un tema di business

Diversità = **innovazione**

Equità = **fiducia**

Inclusione = **crescita sostenibile**



Le policy non bastano, serve lavorare sui bias inconsci



Integrare la DE&I nei processi trasforma la cultura



Formazione mirata, personalizzata e continua



Attenzione a non cadere nel diversity washing o in azioni *ad hoc*



L'inclusione strutturata diventa vantaggio competitivo,
innovazione e reputazione

Come diciamo in FairPlace
Work better in a Fair Place

Contatti



Sofia Rioli - Fair Place
s.rioli@fairplace.io



Paolo Benzi - Fair Place
p.benzi@fairplace.io

