



GIDP WEB

20 - 22 dicembre 2025

INDICE

GIDP WEB

20/12/2025 Peoplearepeople.it

Presentato il Rapporto "Best Practices D&I in Azienda" targato GIDP

4

GIDP WEB

1 articolo

Presentato il Rapporto "Best Practices D&I in Azienda" targato **GIDP**

LINK: <https://www.peoplearepeople.it/2025/12/17/presentato-il-rapporto-best-practices-di-in-azienda-targato-gidp/>

Presentato il Rapporto "Best Practices D&I in Azienda" targato **GIDP** Formazione continua, inclusione intergenerazionale e processi HR più equi: la roadmap **GIDP** per aziende davvero inclusive contenuta nella seconda edizione del loro Rapporto realizzato con il patrocinio di Regione Lombardia Prosegue l'impegno di **GIDP**, l'**Associazione Direttori Risorse Umane** che riunisce oltre 4500 HR manager, nella promozione delle politiche di Diversity & Inclusion adottate dalle aziende italiane. Nei giorni scorsi è stata infatti presentata la seconda edizione del loro Rapporto "Best Practices D&I in Azienda - Raccolta di eccellenze **GIDP**", realizzata con il patrocinio del Consiglio per le Pari Opportunità di Regione Lombardia. Il testo illustra una serie di pratiche innovative e processi D&I già attivati, con un focus specifico sulle pari opportunità tra Generazioni e sul modo in cui l'Intelligenza Artificiale sta contribuendo - o potrebbe contribuire - a rendere i processi HR più equi, trasparenti e meritocratici. Tra gli altri aspetti, l'analisi

sviluppata nel Rapporto evidenzia anche come la valorizzazione della D&I non sia percepita come un adempimento formale, bensì come una leva di crescita che incide sul benessere delle persone, sull'engagement interno e sulla competitività complessiva. Le aziende che hanno contribuito al Rapporto descrivono, infatti, un impegno crescente nella gestione del dialogo intergenerazionale attraverso programmi strutturati. Tra le pratiche più significative e diffuse spiccano un particolare rilievo dato all'inclusione intergenerazionale. In concreto, per superare il divario di età e valorizzare la diversità di esperienze, molte aziende investono in programmi di scambio e formazione mirati. Esempi di successo includono il Reverse Mentoring, un percorso in cui le risorse più giovani fanno da Mentor per i Dirigenti (compresi i CEO), favorendo un mindset più innovativo e abbattendo le barriere gerarchiche. A questo si affiancano programmi come il NextGen Mentoring tra giovani manager e Senior Manager e l'adozione di politiche di lifelong learning e buddying

tra senior e nuovi assunti. Un altro fronte di investimento in ottica D&I è l'uso responsabile della AI. Le testimonianze raccolte mostrano infatti come l'AI venga affrontata anche come un possibile fattore di rischio se non governata con criteri rigorosi. Le aziende descritte nella ricerca **GIDP** stanno lavorando per integrarla al meglio adottando framework, modelli di change management e software che permettono una mappatura oggettiva delle competenze, così da costruire percorsi professionali e formativi basati su reali skill-gap e indipendenti dall'età anagrafica. Questo approccio consente di promuovere una valutazione più equa, ridurre bias impliciti e orientare la mobilità interna in modo meritocratico. Terza direttrice seguita dai casi aziendali illustrati è l'investimento mirato in formazione. Nello specifico, la formazione digitale è centrale per l'innovazione e la riduzione del divario generazionale con un investimento costante nell'upskilling e nel reskilling, resi accessibili a tutte le fasce d'età

attraverso percorsi progettati per garantire pari opportunità di sviluppo. Le aziende descritte stanno dedicando attenzione anche a iniziative mirate per le generazioni più giovani, come i programmi di "intelligenza relazionale" per la Gen Z o i webinar dedicati al confronto tra "over" e "under", contribuendo alla definizione di un modello di lifelong learning realmente inclusivo. Ultima frontiera toccata dal documento la questione delle politiche di welfare che virano con forza verso il miglioramento del Work-Life Balance. Ne sono un esempio l'estensione dei congedi di paternità, il supporto economico per caregiver e centri estivi, i servizi dedicati alle famiglie, oltre alla crescita dei gruppi interni di volontariato intergenerazionale (ERG), che contribuiscono alla diffusione di una cultura inclusiva e partecipativa. Sul valore del Rapporto e in generale delle iniziative D&I illustrate nello stesso, ha detto **Marina Verderajme**, Presidente di **GIDP** e di JOB Farm: «Oggi la presenza di cinque generazioni in azienda non è più un'eccezione, ma un fenomeno che richiede una risposta strategica da parte delle HR, specialmente considerando che a fine 2025, secondo recenti proiezioni di Deloitte,

Millennial e la Gen Z costituiscono il 75% della forza lavoro globale. Questa ricchezza di prospettive genera sfide concrete: dalla gestione di aspettative e stili di lavoro differenti, alla necessità di superare stereotipi e prevenire discriminazioni anche nell'adozione dell'AI. Il nostro Rapporto dimostra che la soluzione è trasformare la gestione delle differenze in un vantaggio competitivo, lavorando sui valori comuni e implementando strategie come il Reverse Mentoring e l'oggettivazione dei processi. La valorizzazione delle diversità, basata su questi pilastri condivisi, è la chiave per costruire un'azienda resiliente, inclusiva e solidamente orientata al futuro. Per questo, **GIDP** ha dedicato il 2025 al tema 'GENERAZIONI IN AZIENDA', accompagnando attivamente gli HR in questo percorso».