

Il diversity management

un'opportunità di crescita aziendale e territoriale

DI COSA SI TRATTA?

- ✓ Il DIVERSITY MANAGEMENT è quell'insieme di pratiche e politiche tese a valorizzare le diversità all'interno degli ambienti di lavoro

Si declina in programmi/pratiche/azioni che riconoscono e valorizzano la diversità

- ✓ In fase di reclutamento delle RU
- ✓ In fase di gestione e allocazione delle RU
- ✓ In fase di sviluppo delle RU

IN EUROPA E IN ITALIA

- ✓ Negli **Stati membri dell'Unione Europea** l'armonizzazione legislativa rispetto alla non discriminazione è arrivata ufficialmente nel **2006** (modifica dell'art. 13 del TUE) → **prima applicazione delle teorie di DM** non solo nelle imprese europee, ma anche nelle pubbliche amministrazioni.
- ✓ **Italia** → dal 2011 istituzione obbligatoria dei Comitati unici di garanzia (CUG) in ogni PA con compiti propositivi, consultivi e di verifica su pari opportunità e benessere organizzativo, con particolare riferimento alle non discriminazioni e alla tutela della diversità.

IL MODELLO EUROPEO

- ✓ Il *Diversity Management* IN EUROPA HA TRASFORMATO una teoria manageriale nata in un contesto altamente competitivo, individualistico e orientato al profitto come quello statunitense
- ✓ in uno strumento di policy e adeguamento normativo volto al rispetto dei diritti umani per le imprese e le pubbliche amministrazioni europee

DIVERSI PERCHE'?

- ✓ Per DIVERSITA' si intendono le differenze per orientamento sessuale, etniche, religiose, di genere, generazionali, di diverse abilità etc
- Ciascuno di noi è portatore di Diversità

Perché la diversità in azienda?

Viviamo in società plurali e quotidianamente sperimentiamo situazioni di amalgama tra generi, etnie, culture, lingue, stili di vita

«la pluralità bussava alla porta delle imprese ma sono ancora poche quelle in cui l'organizzazione interna rispecchia la pluralità esterna»

Gestire la diversità non risponde a logiche del politically correct e puro marketing

MA produce concreti risvolti economici, aumenta la competitività aziendale e genera valore.

Il *Diversity Management* implica un cambiamento di **paradigma**

- ✓ Da una visione della diversità solo come svantaggio
- ✓ A una visione della diversità come fattore di potenziale vantaggio competitivo anche su un piano economico

Dipende da come è gestita e integrata la diversità

I numeri della diversità in Italia

- **82°** il posto dell'Italia su 144 Paesi per **gender gap** (divario tra uomini e donne) dal lavoro all'istruzione (fonte: World Economic Forum 2017)
- **10,9%** il valore del **gender gap**, la differenza di stipendio a favore degli uomini rispetto alle donne, a parità di lavoro (fonte: Diversity Brand Summit)
- **4,8 milioni** i **disabili** in Italia nel 2020 (fonte: Censis)
- **800 mila** i potenziali lavoratori disabili (fonte: Censis)
- **5 milioni** gli **stranieri** in Italia (fonte: Istat 2018)
- **1 milione** le persone **Lgbt** in Italia (fonte: Istat 2012)
- **22%** manager donna (29% Europa)

La prospettiva del Diversity Management

- ✓ Riconosce le differenze per gestirle attivamente
- ✓ fa leva su di esse per aumentare la competitività dell'azienda e le possibilità di successo.

Il Diversity Management è un'applicazione organizzativa di varie politiche di inclusione che presuppone un investimento culturale all'interno delle aziende.

Però gestire la diversità ha dei costi....

- ✓ Organizzativi
- ✓ Costi/opportunità (ore uomo sottratte ai normali compiti aziendali)
- ✓ Cambiamento culturale (può richiedere più tempo o fallire)
- ✓ Legali (studio delle forme giuridiche per le pari opportunità)

EPPURE LA DIVERSITA' CONVIENE

- ✓ diminuiscono i costi di assenteismo, turnover o di ricerca di nuovo personale
- ✓ aumenta l'impegno individuale delle persone che, gratificate, saranno sempre più *engaged* nelle loro attività;
- ✓ genera maggiore propensione all'innovazione
- ✓ Migliora il clima aziendale
- ✓ Migliora i rapporti con le comunità locali

Se l'**ambiente di lavoro** adotta **politiche di inclusione e valorizzazione del capitale umano** aumenta la propensione ad esprimere idee, proposte e innovazioni, che arricchiscono il patrimonio culturale e generativo dell'azienda e **sviluppano strategie di business uniche e potenzialmente fruttuose**.

«Le **aziende percepite come inclusive** registrano un aumento dei ricavi del 16,7 per cento.

Dalle ricerche svolte, l'80 per cento degli italiani preferisce i **brand più inclusivi** riguardo a **etnia, orientamento sessuale, età, genere**».

Sandro Castaldo, docente di Marketing all'Università Bocconi di Milano

«Non si può pensare di organizzare la vita in azienda come 20 anni fa»
CEO di Avenade Italia

«Evidentemente si pensa che il velo sul capo mi ottunda il cervello»
Fatima, economista, London School of Economic

«La tecnologia c'è, le leggi anche, ciò che manca è il **cambiamento culturale**.
Le aziende devono cercare le competenze al di là di chi le possiede»
Consuelo Battistelli, non vedente, IBM Diversity Team

Se lo possono permettere solo le grandi aziende.....

Franca Mollura Arredamenti, Messina:

(13 dipendenti, 5 donne) ha istituito la figura del Maggiordomo Aziendale per svolgere alcune incombenze domestiche ostacolate dagli orari di lavoro (es: pagamento bollette, o spesa settimanale), svolgendo il servizio due volte la settimana

CO.EL.MO. azienda metalmeccanica del napoletano (47 dipendenti, 8 donne, tra cui il Direttore Generale) - Ha sviluppato un progetto per includere la politica aziendale a favore dell'uguaglianza e della valorizzazione delle differenze di genere nel sistema di gestione integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale, soddisfacendo i requisiti contenuti nelle norme ISO 9001, ISO 14001, SA 8000, OHSAS 1800

Adria-Plast, azienda riminese di imballaggi plastici (14 dipendenti, 11 donne), ha organizzato per i propri lavoratori stranieri (1/3 del totale) dei corsi di alfabetizzazione italiana, inglese e informatica

Consorzio di Cooperative Sociali Agorà di Genova ha istituito la figura di Diversity Manager, coordinatore e garante nei confronti di consigli di amministrazione, soci e lavoratori delle azioni rivolte alla promozione della parità di trattamento sul lavoro

E il diversity manager territoriale

La **Teckentrup (Bolzano)**, insieme ad un gruppo di altre 7 aziende, ha supportato la costituzione della *Initiative für Beschäftigung OWL*, una **organizzazione di secondo livello** che si è data lo scopo di promuovere buone prassi di Diversity Management e la progettazione di servizi rivolte alle aziende del territorio (revisione del materiale di comunicazione, asili interaziendali, ecc..).

ECOSISTEMA ISTITUZIONALE DI RIFERIMENTO per il diversity manager di territorio

