DOI: 10.3280/for2024-003oa19285

Sessione strumenti. Opportunità e difficoltà di attuazione

Alessandro Chiesa

Il convegno "Diversity & Inclusion" ha rappresentato un'importante occasione di confronto e riflessione sulle tematiche della diversità e dell'inclusione, con un focus particolare sugli strumenti pratici e le testimonianze dirette. La seconda sessione, dedicata agli strumenti, si è aperta con un key note speech di Giovanna Melandri a cui è seguito un tavolo di discussione che ha visto la partecipazione di esperti e professionisti provenienti da diversi settori, ognuno con esperienze uniche e significative.



Alessandro Chiesa, vice presidente delegazione AIF Emilia Romagna.

La certificazione di parità di genere: un passo verso l'inclusione

Priscilla Dusi - amministratore unico Prima Training & Consulting e consulente esperto Unioncamere sulla UNI/PdR 125:2022 – ha aperto la discussione parlando della certificazione di parità di genere, un tema di grande attualità e importanza. Ha sottolineato come la certificazione non sia solo un riconoscimento formale, ma un vero e proprio strumento di gestione aziendale che obbliga le imprese a implementare pratiche inclusive. La certificazione PD 125:2022, in particolare, richiede alle aziende di raggiungere determinati standard quantitativi e qualitativi, come la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e l'equità salariale. Dusi ha evidenziato l'importanza di figure chiave all'interno delle aziende, come il comitato guida e il responsabile del siste-



La tavola rotonda della sessione dedicata agli strumenti moderata da Alessandro Chiesa.

ma di gestione, che sono essenziali per garantire il rispetto dei requisiti di certificazione. Ha anche parlato del ruolo cruciale del linguaggio inclusivo e della necessità di abbattere le disuguaglianze di genere attraverso misure concrete e verificabili. La certificazione, ha spiegato, non è solo un obiettivo da raggiungere, ma un percorso che obbliga le aziende a rivedere e migliorare continuamente le proprie pratiche.

Esperienze di inclusione in contesti internazionali

Un altro intervento significativo è stato quello di un Girolamo Asta – managing director Noesis Business School Kenya - che ha condiviso la sua esperienza in Africa, dove ha lavorato per migliorare le condizioni di vita delle comunità locali attraverso progetti di sviluppo sostenibile. Asta ha raccontato come, dopo un'esperienza iniziale in Somalia, sia stato trasferito in Kenya, dove ha avviato un progetto di microcredito per le ragazze madri. Questo progetto, che ha coinvolto migliaia di donne, ha permesso loro di avviare piccole imprese e migliorare le loro condizioni economiche. L'intervento ha messo in luce l'importanza di considerare l'Africa non come un territorio da sfruttare, ma come un partner con cui collaborare per creare opportunità reciproche. Ha sottolineato come l'inclusione e l'empowerment delle donne siano fondamentali per lo sviluppo sostenibile e ha evidenziato il ruolo delle imprese sociali nel promuovere il benessere delle comunità locali. Ha anche parlato delle sfide incontrate, come la necessità di adattarsi a contesti culturali diversi e di superare pregiudizi e stereotipi.

Inclusione e diversità nello sport

Ex atleta professionista, Giacomo Sintini – head of Randstad Training & Sales Manager - ha condiviso la sua esperienza personale di lotta contro un tumore e il suo ritorno allo sport. Ha raccontato come, dopo essere stato dichiarato invalido civile al 100%, sia riuscito a tornare a giocare a pallavolo a livello professionale grazie al supporto della sua squadra, la Trentino Volley. Questo esempio di resilienza e inclusione ha dimostrato come un ambiente di lavoro inclusivo possa fare la differenza nella vita delle persone. Sintini ha sottolineato l'importanza di creare contesti in cui tutti possano esprimersi al meglio, rispettando le loro diversità. Ha paragonato il ruolo di un allenatore a quello di un manager, entrambi responsabili di cre-

are un ambiente accogliente e valorizzante per tutti i membri del team. Ha anche evidenziato come la sua esperienza di malattia e recupero gli abbia permesso di sviluppare una maggiore empatia e comprensione verso le difficoltà degli altri, rendendolo un leader più efficace e sensibile.

L'incontro tra aziende e lavoratori

Gabriele Gamberi – esperto di inclusione lavorativa – Ambassador ASPHI nella rete SmartBO – ha illustrato la sua esperienza di integrazione di persone con disabilità all'interno delle aziende attraverso un approccio consolidato e collaudato: il modello bio-psico-sociale. Questo tipo di approccio, mutuato dalle Nazioni Unite, -deliberato i primi anni 2000- mira a realizzare i cosiddetti "accomodamenti ragionevoli" cioè condizioni di lavoro che favoriscano la piena realizzazione della persona con disabilità all'interno delle aziende.

In particolare, Gamberi ha illustrato i sei passi sui quali si focalizza quando supporta le aziende ed i lavoratori in questo tipo di percorso: Imparare e applicare le conoscenze; Compiti e richieste generali; Comunicazione; Mobilità; Cura di sé; Relazioni e interazioni interpersonali. Attraverso l'approfondimento di questi aspetti si riesce a realizzare l'integrazione e la piena soddisfazione delle parti. Tanto però l'impegno da mettere in campo e risulta evidente quanto la formazione costituisca un elemento fondamentale affinché l'intero sistema funzioni.

L'esperienza di piccola carovana

Guido Simanella – coordinatore gestione Risorse Umane La Piccola Carovana, cooperativa sociale - ha presentato l'esperienza della cooperativa sociale Piccola Carovana, che si occupa di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La cooperativa, fondata nel 2003, impiega persone con disabilità psichiche, fisiche, sensoriali e con varie problematiche sociali. Guido ha spiegato come la cooperativa abbia dovuto adattarsi ai cambiamenti del panorama dell'inclusione lavorativa, sviluppando percorsi di gestione individualizzati per ogni collaboratore.

Ha sottolineato l'importanza della formazione e della sensibilizzazione all'interno dell'organizzazione, evidenziando come la formazione obbligatoria su temi come l'inclusione di genere e la gestione delle molestie sia essenziale per creare un ambiente inclusivo. Ha anche parlato delle difficoltà pratiche nell'implementare politiche inclusive e della necessità di un cambiamento culturale lento ma inesorabile. Simanella ha evidenziato come la cooperativa abbia dovuto affrontare nuove sfide, come l'inclusione di migranti economici e persone in difficoltà economiche a seguito di divorzi, che non rientrano nelle categorie tradizionali di svantaggio.



Giacomo Sintini, head of Randstad Training & Sales manager.

Obiettivi dell'organizzazione e valori guida

Un tema centrale emerso durante il convegno è stato quello degli obiettivi dell'organizzazione e dei valori guida. Si è sottolineato come le organizzazioni profit siano generalmente più orientate a definire obiettivi misurabili, come il fatturato e le performance, mentre nelle cooperative e in altre realtà è fondamentale integrare gli obiettivi con i valori della cooperativa, come la cura della persona e la prossimità territoriale.

Questo approccio richiede un impegno costante per bilanciare le esigenze economiche con quelle sociali, creando un ambiente di lavoro che valorizzi le persone e le loro diversità.



Priscilla Dusi, amministratore unico Prima Training & Consulting.

Formazione e sensibilizzazione

La formazione e la sensibilizzazione sono stati identificati come elementi chiave per promuovere l'inclusione all'interno delle organizzazioni. È stato discusso il ruolo della formazione obbligatoria su temi come l'inclusione di genere, gli stereotipi, il linguaggio inclusivo e la gestione delle molestie. Questi programmi di formazione sono essenziali per sensibilizzare i lavoratori e creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso. Inoltre, è stata evidenziata l'importanza di includere temi come la conciliazione vita-lavoro e la leadership inclusiva nei programmi di formazione, come investimento fondamentale nella gestione delle risorse umane.

Ruolo delle Politiche aziendali

Le politiche aziendali sono state identificate come strumenti cruciali per promuovere l'inclusione. Tuttavia, per essere veramente efficaci, queste politiche devono essere non solo dichiarate, ma anche vissute concretamente all'interno dell'organizzazione. È necessario che le politiche e le pratiche siano concrete e praticabili, attraverso una gestione che metta in pratica i principi inclusivi. Questo richiede un impegno costante da parte dei leader aziendali per garantire che le politiche siano implementate in modo efficace e che i lavoratori siano supportati nel loro percorso di inclusione.

Difficoltà pratiche e cambiamento culturale

Sono state anche trattate le difficoltà pratiche che le aziende affrontano nell'implementare politiche inclusive, come la gestione delle molestie, la raccolta dei dati e la formazione di figure interne che possano gestire queste problematiche. Si è parlato delle difficoltà nell'affrontare la leadership femminile e della necessità di riconoscere e supportare diverse forme di leadership. È stato espresso un ottimismo riguardo al cambiamento culturale, seppure riconoscendo che richiede tempo e impegno. In particolare, si è fatto riferimento alla generazione più giovane, che sembra essere più aperta a temi di diversità e inclusione rispetto alle generazioni precedenti, più radicate in visioni tradizionali.

Valore della personalizzazione dei percorsi

Un altro tema emerso è stato il valore della personalizzazione dei percorsi di inclusione. Si è evidenziato come, soprattutto in un contesto cooperativo, l'approccio "dal basso" sia fondamentale per creare soluzioni personalizzate. La gestione delle risorse umane deve essere focalizzata sull'adattamento alle specifiche necessità dei lavoratori, creando percorsi di inserimento e sviluppo che valorizzino ogni individuo, piuttosto che adottare soluzioni generiche imposte dall'alto. Questo approccio richiede un impegno costante per ascoltare e comprendere le esigenze dei lavoratori e per sviluppare soluzioni che rispondano alle loro specifiche necessità.

Conclusioni

Il convegno "Diversity & Inclusion" ha offerto una visione completa e approfondita delle sfide e delle opportunità legate alla diversità e all'inclusione. Gli interventi hanno evidenziato come l'inclusione non sia solo una questione di equità.

Alessandro Chiesa
Vice-presidente AIF Emilia-Romagna.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see:
http://creativecommons.org