

Diversità e inclusione

di Elsa Pili¹

Martedì 27 giugno ho avuto l'opportunità di assistere alla presentazione del libro *"Diversità e Inclusione"*. Dieci dialoghi con Diversity Managers scritto da Valentina Dolciotti, formatrice e consulente esperta di questi temi. Il libro, edito da Guerini Next, include le interviste a dieci Diversity Managers impegnati nel rendere maggiormente inclusive alcune tra le più grandi aziende italiane.

L'evento è stato ospitato dalla Fondazione Brodolini. A presentare il libro c'erano: Barbara De Micheli, Senior Manager alla Fondazione Brodolini e coordinatrice del Master in "Diversity Management and Gender Equality", Iliana Totaro, Diversity Manager del **Gruppo Enel**, e Immacolata De Bonis, Head of Cultural Transformation & Employee Value Proposition del **Gruppo Axa Italia**.

Totaro e De Bonis, entrambe intervistate da Dolciotti nel libro, hanno raccontato le azioni messe in campo dalle rispettive aziende per favorire l'inclusione e valorizzare le diversità al proprio interno.

Valorizzazione della diversità

Nonostante numerose ricerche abbiano ormai dimostrato il vantaggio economico di incentivare la diversità ai livelli decisionali e di realizzare un ambiente inclusivo per tutta la popolazione aziendale, entrambe le intervistate hanno sottolineato quanto, ancora oggi, sia fondamentale presentare in maniera strategica il business case delle politiche di diversity e inclusion.

"La diversità non va gestita, va valorizzata", spiega Iliana Totaro nella sua intervista.

All'informazione rivolta ai vertici aziendali, inoltre, è necessario accompagnare una formazione per i dipendenti: un investimento fruttuoso, come ha chiarito De Bonis, raccontando che Axa Italia ha organizzato percorsi di training su questi temi per circa 900 persone, sul totale dei 1600 dipendenti italiani.

¹ Dal 2014 lavora al Parlamento europeo, dove è consulente per le politiche di genere e si occupa di comunicazione politica e istituzionale.

Fonte: <http://www.ingenero.it/articoli/colloquio-con-diversity-manager-enel-axa>

La formazione è la chiave per sviluppare la consapevolezza, individuale e aziendale, non solo delle proprie necessità e di quelle di colleghi e dipendenti ma anche delle corrette modalità di utilizzo di strumenti nuovi, come lo smart working.

Un'innovazione organizzativa con un potenziale enorme in termini di cambiamento della cultura del lavoro: dall'abbandono per i managers dell'ossessione del controllo, all'accompagnamento del dipendente in una nuova organizzazione del proprio lavoro che deve, però, rispettare non solo le scadenze ma anche i tempi e le necessità dei colleghi di team.

Lo smart working: un punto di forza

Proprio lo **smart working**, infatti, risulta essere un punto di forza di entrambe le realtà raccontate. Sulla scia di un dibattito pubblico accelerato e intensificato dalla proposta legislativa presentata nel 2014 e approvata pochi mesi fa, questo strumento di flessibilizzazione del lavoro interessa e convince un sempre maggiore numero di aziende, sia per la relativa semplicità della sua implementazione sia per gli evidenti vantaggi che comporta in termini di produttività dei dipendenti e ottimizzazione di spazi e processi. In questo modo, ha potuto guadagnare legittimità la richiesta di un miglioramento dell'equilibrio tra la propria vita privata e il proprio lavoro, che nelle aziende virtuose non è più causa di sfoghi sussurrati nei corridoi tra lavoratori stressati ma, anzi, è sostenuta e incentivata dagli stessi vertici. Sia in Axa Italia sia in ENEL negli ultimi anni sono partite sperimentazioni sul "lavoro agile", con risultati notevoli: Totaro ha riportato i numeri di un sondaggio interno che restituiscono uno straordinario tasso di soddisfazione, pari al 97 per cento per i capi e al 99 per cento per i dipendenti.

La parental policy e l'attenzione ai padri

Un secondo tema che accomuna i due percorsi è la cosiddetta "parental policy", sulla quale entrambe le Diversity Managers sono intervenute in maniera importante, come raccontano nelle rispettive interviste contenute nel libro. Vale la pena sottolineare anche in questa sede un aspetto particolarmente innovativo: **l'attenzione ai padri**, declinata con modalità diverse nelle due aziende. In Axa Italia, i neo-papà hanno a disposizione 25 giorni totali di congedo, con indennità pari al 100 per cento della retribuzione, da usufruirsi anche in maniera discontinua entro il primo anno di vita del bambino. Finora solo tre dipendenti ne hanno fatto domanda e il Gruppo si aspetta che altri si muovano in tal senso: c'è ancora molta strada da fare sul piano del cambiamento culturale riguardo a stereotipi, ruoli di genere e genitorialità. In un momento storico di evidente difficoltà da parte delle istituzioni, le aziende possono certamente fare molto.

Proprio dalla cultura ha deciso di partire ENEL, con l'acquisto dell'innovativa piattaforma Maam, un percorso digitale rivolto a chi ha figli piccoli o sta per averne, che "accompagna in questa fase della vita, aiutandoli a metterne a frutto il potenziale di miglioramento di competenze come l'ascolto, la gestione del tempo, la creatività, e collegandoli tra di loro". La notizia è che, in ENEL, **il 27 per**

cento degli utilizzatori della piattaforma sono uomini: una percentuale particolarmente rilevante che fa ben sperare riguardo alla possibilità di proporre ulteriori politiche in questa direzione e la loro positiva accoglienza in azienda.

Uno sguardo al futuro: la valorizzazione del talento femminile

Questo dialogo a quattro voci si è concluso parlando di **futuro**. Anche in questa prospettiva, sfide e aspirazioni delle due protagoniste presentano molti punti in comune. Entrambe hanno espresso la volontà di continuare a lavorare sulla valorizzazione del talento femminile, battaglia che considerano tutt'altro che conclusa, e l'obiettivo di allargare l'implementazione di politiche di diversità e inclusione a categorie già menzionate nelle nuove policies aziendali ma ancora non beneficiarie di azioni specifiche. A partire dalle persone LGBT.

Paradossalmente, uno dei punti di forza di questo libro dedicato alle diversità, così come del dibattito scaturito dalla presentazione, è quello di **mettere in luce le somiglianze**: venendo a conoscenza di storie professionali simili a quella che ci appartiene o che vorremmo realizzare, non solo abbiamo accesso a un prezioso patrimonio di best practices e di esperienze a cui ispirarci, da replicare e adattare, ma ci sentiamo più forti.

Il libro di Valentina Dolciotti racconta che esiste una realtà che funziona: non, dunque, la storia di alcuni casi isolati ma l'inizio di un **cambiamento diffuso** nella concezione dell'organizzazione del lavoro e della vita aziendale. Da qui si può costruire molto, facendo sistema. E continuando a raccontare.

