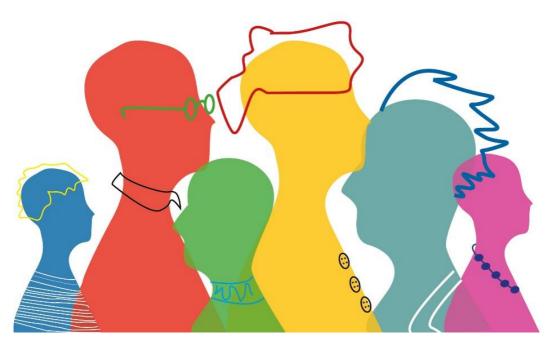
DIVERSITÀ? NOI LA CHIAMIAMO UNICITÀ

I CSRnatives alla ricerca di teorie e pratiche virtuose di inclusione





PRIMA PARTE - INTRODUZIONE	9
DIVERSITY & INCLUSION: STATUS NORMATIVO	9
INTERNAZIONALE	
QUALI APPROCCI ALLA DIVERSITÀ?	13
Gestione della diversità: un confronto tra approccio delle pari opportunità e Diversity Management	13
di Cecilia Cornaggia e Francesca Romana De Tullio Diversity Management: quali definizioni di diversità?	18
di Francesca Romana De Tullio e Cecilia Cornaggia	
Il talento dell'inclusione. Leggere la D&I in una prospettiva	22
Illichana	
di Giorgia Martini	
DIVERSITÀ DI GENERE E ORIENTAMENTO SESSUALE	25
Persone trans e mondo del lavoro	25
di Andrea Ruggeri	
LGBT e Diversity Management: l'impatto sul business di	31
politiche inclusive	
di Alessio Salviato	
Discriminazione femminile e women empowerment	35
di Ylenia Esther Yashar	40
DIVERSITÀ ETNICO-CULTURALE E IMMIGRAZIONE	42
Global mindset: una competenza fondamentale per fare	
della diversità un valore	
di Cryssel Barrionuevo	40
DIVERSITÀ INTERGENERAZIONALE	42
Giovani: inoccupati e NEET	45
di Vincenzo Baccari	40
Anziani, esodati e disoccupati over	49
di Francesco Toffoletto	

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E SALUTE MENTALE.	52
«La società, per dirsi civile, dovrebbe accettare tanto la	
ragione quanto la follia»	
di Sabrina Terranova	
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIGITAL DIVIDE	55
Digital inclusion: ridurre il divario digitale per ridurre le	55
disuguaglianze	
di Sabrina Terranova	
L'inclusione deve partire (anche) dal web	57
di Maria Caterina Di Franco	
SECONDA PARTE - L'INCLUSIONE SOCIALE: LE	61
INIZIATIVE DI ENTI NO PROFIT E SOGGETTI DELLA	
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	
INCLUSIONE AL FEMMINILE	61
D-HUB. Un centro per fermarsi, incontrarsi e ripartire	61
di Anna Cailotto	
INCLUSIONE ETNICO-CULTURALE	65
In un altro parallelo: prodotti da scappati di casa	65
di Sabrina Terranova	
Come l'Amministrazione può favorire l'inclusione: i patti di	69
collaborazione	
di Giangiorgio Macdonald	
INCLUSIONE SCOLASTICA	74
Povertà digitale e didattica online. Il progetto di	74
TEDxVarese per una digital inclusion	
di Sabrina Terranova	
DALLA DISOCCUPAZIONE A NUOVE OPPORTUNITÀ DI	79
INCLUSIONE	

Disoccupazione over 50: Associazione Futuro a Modena	79
di Diletta Naldoni L'impronta culturale dei Gatti Spiazzati	84
di Emma Trevisan	04
ar Ellima Trevisali	
TERZA PARTE - LA DIVERSITÀ IN AZIENDA: LE	88
INIZIATIVE DELLE IMPRESE PER LA GESTIONE E LA	
VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ	
DIVERSITÀ DI GENERE E ORIENTAMENTO SESSUALE	88
Gayglers: la community LGBTQ+ di Google Italia	88
di Giacomo Cassinese	
Il progetto Cuore Esclamativo	92
di Chiara Limongelli	
Le donne nei CdA delle quotate italiane, un lungo percorso	97
di Ylenia Esther Yashar DIVERSITÀ INTERGENERAZIONALE	100
	102
Mr Kelp: l'occasione di ripartire di Francesco Toffoletto	102
NEURODIVERSITÀ	106
Il valore della neurodiversità: Specialisterne	106
di Cecilia Cornaggia	
ALTRE RIFLESSIONI SULLA DIVERSITÀ IN AZIENDA	111
I vantaggi del Diversity Management in una Cooperativa	111
Ortofrutticola	
di Marina Postiglione	
Indici tematici e investimenti passivi, impulso a diversità e	119
inclusione nelle aziende quotate	
di Pietro Marchesano	

Vi sveliamo un piccolo segreto dietro le quinte.

Ogni anno tra febbraio e marzo, i membri del Comitato e dei quattro Gruppi di Lavoro dei CSRnatives – circa 15 Millenials - si riuniscono insieme al team di Koinetica e alla nostra mentore Rossella Sobrero e iniziano a ragionare sui temi connessi alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa che maggiormente interessano i giovani, ma non solo.

Da qui si estende una survey a tutto il network e il tema più votato diviene oggetto dell'annuale e-book, il testo gratuito che pubblichiamo dal 2015 per avvicinare le persone al mondo della Corporate Social Responsibility e per spronarle a comportamenti più responsabili nei confronti del prossimo e dell'ambiente.

Sono stati proposti tre temi, tra i quali è stata una sfida fino all'ultimo voto e...

l'e-book di quest'anno – nona pubblicazione del nostro network – affronta il tema dell'inclusione e della diversità, sui quali i media e le aziende si stanno molto concentrando. Forse troppo spesso in maniera strumentale. Preferiamo lasciare a voi il giudizio e vi chiediamo di contattarci alla mail csrnatives@gmail.com per esporre il vostro parere o segnalarci altri casi interessanti, dei quali potremo parlare sul nostro blog.

Oltre a fornire una panoramica teorica sulle sfaccettature principali della diversità presenti nella società, abbiamo selezionato alcuni casi – forse meno noti ai più – che rappresentano per noi esempi virtuosi di esperti del settore, operatori, associazioni e aziende impegnati per promuovere l'inclusione, valorizzare i contesti ricchi di diversità e ridurre i pregiudizi.

Se tra voi lettori e lettrici qualcuno è partito con l'idea che la diversity sia l'appartenenza a gruppi sociali "minoritari", avrà percepito sin dalle prime pagine che si tratta di un tema individuale: ogni persona ha un proprio patrimonio e un'unicità che possono essere valorizzati. La diversità è un elemento fondamentale per proporre idee eterogenee, trovare soluzioni innovative e creare armonia sul lavoro – seppur con tutte le difficoltà iniziali del caso, tipiche di quando non si conosce bene qualcosa.

All'inizio del lavoro comprendiamo che il Diversity Management approda in Italia negli anni Novanta, quando si presentano alcuni fenomeni sociali come aumento dell'occupazione femminile, ingresso dei migranti nel mondo del lavoro e spostamento dell'età pensionabile data da una prospettiva di vita più lunga. Da allora ad oggi sia la società italiana, sia il mondo del lavoro si sono profondamente trasformati. Viviamo e lavoriamo in una realtà sempre più complessa e multi-culturale.

I concetti di "inclusione" e "diversità" appaiono, dunque, particolarmente salienti.

Nel nostro e-book abbiamo ricostruito alcuni snodi della loro teorizzazione. Prima ancora che si arrivasse ad una

concettualizzazione vera e propria, Ivan Illich, negli anni Settanta, raccontava come la valorizzazione delle persone per mezzo dell'inclusione fosse la ricetta per evitare uno "spreco di talento" nelle aziende.

È dagli anni Novanta che assistiamo, invece, al fiorire di riferimenti e modelli teorici specificamente dedicati alla diversità. Come abbiamo visto, Lee Gardenswartz e Anita Rowe declinano la diversità secondo quattro diverse dimensioni, mentre Kandola e Fuellerton (1994) sottolineano come vi siano diversità visibili e invisibili. L'Unesco, poi, ne fornisce una definizione ufficiale nel 2001 come "meccanismo con cui l'organizzazione favorisce l'integrazione degli esseri umani a prescindere dalla loro nazionalità, età, etnia, lingua, cultura, religione e qualsivoglia altro parametro misurabile".

Il nostro ebook, quindi, ruota attorno a due poli, quello dell'inclusione e quello della diversità, declinandoli all'interno di due macro-contesti: quello sociale e quello aziendale.

Attraverso una trattazione teorica e case study, frutto delle nostre interviste, vi abbiamo presentato un panorama vario e dislocato in diverse aree.

Per quanto riguarda l'inclusione, i case study proposti si sono soffermati sull'immigrazione, la disoccupazione e l'emarginazione sociale, senza trascurare il tema – oggi particolarmente saliente – del divario digitale (digital divide).

Per quanto riguarda la diversità, invece, i case study spaziano dalla diversità di genere e di orientamento sessuale, alle diversità etnico-culturali, alla neurodiversità.

Speriamo questa lettura sia stata per voi piacevole e aspettiamo vostri spunti e riflessioni!

Un caro saluto,

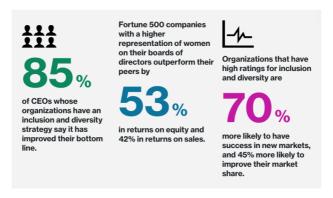
I team leader del gruppo editoriale: Vincenzo, Cecilia, Pietro, Ylenia

PRIMA PARTE INTRODUZIONE

DIVERSITY & INCLUSION: STATUS NORMATIVO INTERNAZIONALE

di Manfredi Morello

How inclusion and diversity increases company performance



Sources: PwC's 2015 CEO survey; Catalyst; The Center for Talent Innovation

Il lavoro di questo e-book è consentire al lettore la comprensione di temi chiave come diversità e inclusione. Questo frangente introduttivo servirà ad orientarsi in merito allo status normativo internazionale che riguarda le tematiche in oggetto.

La Sostenibilità viene definita sistematicamente come lo sviluppo del Pianeta per il benessere delle future generazioni (ONU, 1976; Morello, 2019) e pertanto lo sviluppo sostenibile non può prescindere dai concetti di diversità e inclusione. Vediamo come mai. La diversità è quel meccanismo con cui l'organizzazione favorisce l'integrazione degli esseri umani a prescindere dalla loro nazionalità, età, etnia, lingua, cultura, religione e qualsivoglia altro parametro misurabile (Unesco 2001; EC, 2020). Per inclusione si intende la capacità di un'organizzazione di consentire ad ogni cittadino, in particolare ai più svantaggiati, di partecipare pienamente alla società, anche attraverso l'attività lavorativa (EC, 2020).

In altre parole, la diversità si ha quando non vi sono criteri discriminatori che eludano l'ingresso a nuovi membri nell'organizzazione. Invece, l'inclusione prevede che qualunque sia l'assetto organizzativo (verticale o orizzontale) le singole qualità dei membri dell'organizzazione vengano esaltate al fine di ottenere i migliori risultati possibili. La differenza è molto sottile tanto che le due tematiche sono complementari: senza diversità non vi è inclusione. Senza inclusione non vi è diversità (Gassam, 2019).

Diversità e inclusione sono diventate tematiche chiave in ottica sostenibilità in quanto sono strumenti funzionali al rispetto dei diritti umani sul lavoro, come indicato in sede ONU (1948) e ILO (1998).

Anche a livello aziendale, le figure a cui pertiene la gestione delle risorse umane sono da anni in una fase di riallineamento verso la visione che pone al centro l'individuo, così come indicato della convenzione Unesco, perfettamente applicabili a

livello aziendale e, nel caso italiano, trasposte dalla Legge 14 febbraio 1994, n. 124. Questa fase di riallineamento verso condizioni di lavoro più favorevoli è stata coadiuvata dalla Strategia dell'ILO e dai documenti implementati dalla Commissione Europea: tra i principali la Strategia 2030, il Green New Deal e le Linee Guida sul Futuro del Lavoro. In particolare, i lavori del Green New Deal europeo, nelle parole del Vice-presidente esecutivo della Commissione Frans Timmermans, sono mirati al miglioramento del pilastro sociale, alla costruzione di un'Europa che miri a "migliorare la qualità della vita" (CE, 2019). Diversità e inclusione rientrano a tutti gli effetti tra gli obiettivi proposti dalla Commissione. Nondimeno, diversità e inclusione sono a tutti gli effetti parte della cultura aziendale delle grandi aziende del mondo, come indica la grafica (WTW, 2020).

In conclusione, come applicazione dei diritti umani sul lavoro, il binomio D&I è parte essenziale tanto per le strategie sovranazionali quanto per le imprese. Risulta pertanto chiaro che tali principi diverranno sempre più rilevanti in futuro.

Riferimenti

European Commission – DG Employment, Social Affairs & Inclusion (2020) Active Inclusion definition. URL: <a href="https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=1059&langld=en#:~:text=Active%20inclusion%20means%20enabling%20every.society%2C%20including%20having%20a%20job.&text=adequate%20income%20support%20together%20with%20help%20to%20get%20a%20job.

European Commission (2019) The European Green Deal sets out how to make Europe the first climate neutral continent by 2050, boosting the economy, improving people's health and quality of life, caring for nature, and leaving no one behind. Press Release 11 December 2019.

European Commission (2019) Towards a Sustainable Europe by 2030. EU COM (2019) 22 of 30 January 2019. URL: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b096b37-300a-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF

European Commission – DG for Research and Innovation (2018) Future of Work, Future of Society. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/ege/ege_future-of-work_opinion_122018.pdf

Gassam J. (2019) Diversity without Inclusion is useless. Forbes, 4 febbraio 2019. URL: https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2019/02/04/diversity-without-inclusion-is-useless/#4294f0e55685

ILO (2019) Centenary Declaration for the Future of Work.

ILO (2017) Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_648801.pdf

Management Study Guide (2020) Organizational Diversity – introduction. URL: https://www.managementstudyguide.com/organizational-diversity.htm.

Morello M. (2019) Sostenibilità: l'approccio istituzionale. *Csrnativesblog.net*. URL: https://www.csrnatives.net/post/sostenibilit%C3%A0-l-approccio-istituzionale

Repubblica Italiana, Legge 14 febbraio 1994, n. 124 Ratifica ed esecuzione della convenzione sulla biodiversità, con annessi, fatta a Rio de Janeiro il 5 giugno 1992. G.U. n. 44 s.o del 23.2.1994

Unesco (2001). Dichiarazione Universale dell'Unesco sulla diversità culturale. Parigi, 2 novembre 2001.

United Nations (1987). Report of the World Commission on Environment and Development "Our Common Future".

United Nations (1948). Universal Declaration of Human Rights.

Willis Towers Watson (2020). *Inclusion and Diversity*. URL: https://www.willistowerswatson.com/en-IN/Solutions/inclusion-and-diversity.

QUALI APPROCCI ALLA DIVERSITÀ?

Gestione della diversità: un confronto tra approccio delle pari opportunità e Diversity Management

di Cecilia Cornaggia e Francesca Romana De Tullio

Partiamo da due problemi, uno di carattere etico e uno di carattere pratico. Il problema di carattere etico è il seguente: i luoghi di lavoro sono luoghi di discriminazione, come ridurla (se eliminarla del tutto sembra impossibile)? Il problema di carattere pratico è, invece, un altro: la diversità è portatrice di istanze plurali ed eterogenee, come gestirle?

Il primo problema è stato affrontato - sia in ambito aziendale sia, soprattutto, istituzionale - attraverso iniziative nel campo delle **pari opportunità** (EEO, Equal Employment Opportunity),

oppure con affirmative actions, ovvero iniziative di "discriminazione positiva", specificamente volte a promuovere la partecipazione sociale di gruppi sotto-rappresentati. Entrambe le prassi, nate nel mondo anglosassone, nel solco del movimento dei diritti civili, si fondano su una logica di **giustizia sociale** e hanno l'obiettivo di rimuovere le barriere d'accesso al lavoro e gli avanzamenti di carriera per categorie di persone frequentemente discriminate (Zanfrini, 2015).

Come osserva Monaci (2011), l'obiettivo delle pari opportunità può essere realizzato in due modi diversi. La prima modalità segue il principio dell'uguaglianza dei risultati e mira ad ottenere le pari opportunità in senso forte, o radicale, in modo che i diversi gruppi sociali siano rappresentati in modo equo negli organici e nelle posizioni apicali, con un "peso" che rifletta la loro incidenza nella popolazione complessiva. Questo è, per esempio, l'approccio alla base delle note "quote rosa". La seconda modalità, definita "debole" o "liberale", mira invece a realizzare un'uguaglianza delle opportunità ed è basata su un approccio essenzialmente meritocratico, che dà la possibilità di emergere ad alcune persone appartenenti a gruppi svantaggiati, che presentano un alto potenziale per specifici ruoli o attività. Questo approccio è evidente per esempio nelle procedure di selezione effettuate in blind¹.

Ma veniamo all'altra domanda, nata da un'esigenza pratica: come gestire la diversità? È proprio per fornire una risposta a questo quesito che, intorno agli anni Novanta, nasce il

¹ https://www.hr-link.it/cv-anonimi-colloqui-buio/

Diversity Management (Monaci, 2011). L'obiettivo di questo approccio, anch'esso di matrice anglosassone, è creare le condizioni per rendere un contesto lavorativo inclusivo, in grado cioè di favorire l'espressione delle diverse identità, esperienze e predisposizioni delle persone che compongono un'organizzazione, valorizzandole e, contemporaneamente, raggiungendo gli obiettivi d'impresa. Esso opera, dunque, su due temi: da un lato risponde ad un ideale di **integrazione sociale**, dall'altro ha una forte connotazione **pragmatica**, legata al buon funzionamento dell'azienda, suo primario contesto di attuazione.

Giova notare che, prima dell'avvento di tale approccio, l'aspetto della diversità non veniva gestito in maniera strategica dalla direzione aziendale, ma delegato ai manager, che avevano il compito di diffondere **documenti** e **linee guida** contenenti i comportamenti eticamente corretti, orientati a diminuire la discriminazione nei luoghi di lavoro.

Cos'ha portato, dunque, le aziende a trattare con maggior rigore il concetto di diversità, ricercando nuove tecniche e implementando pratiche tese alla sua gestione, attraverso la figura del Diversity Manager (Bombelli, 2010)? Possono rintracciarsi diversi ordini di ragioni, quali il fenomeno della **globalizzazione**, con la quale le aziende hanno assunto sempre più respiro internazionale, con conseguente commistione di variegate culture, la cui eterogeneità e il cui sfruttamento sinergico è in grado di apportare elevati benefici in termini di carriera, scelta dei ruoli, definizione dei candidati e, dunque, in ultima analisi, in termini di performance.

Comparando ora i due approcci presentati - pari opportunità e Diversity Management - si nota come essi divergano sotto diversi profili: obiettivi perseguiti, meccanismi attuati, orizzonte temporale e potenziali benefici per l'azienda. Nello specifico, le pari opportunità devono essere intese come uno strumento teso, nel breve periodo, a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro delle minoranze tramite l'uso di logiche hard in ragione dei vincoli normativi posti in capo alle aziende, le quali ricevono sanzioni nel caso di mancata osservanza di tali vincoli

In contrapposizione, le pratiche di **Diversity Management** nascono con lo scopo di favorire la **crescita professionale** di queste minoranze tramite l'ausilio di **logiche soft** orientate al merito e allo sviluppo del potenziale. Ne deriva un'ottica progettuale aziendale nel **lungo termine**, con lo stanziamento di iniziative in grado di apportare benefici economici, sociali e competitivi all'azienda. In particolare, la nuova figura del Diversity Manager ha il compito di cogliere le diversità al fine di mettere in atto azioni efficaci che valorizzino l'identità, l'unicità e la distintività degli individui, non limitandosi ad un'azione di tutela delle cosiddette "quote protette".

Riferimenti

Bombelli, M. C. (2010). Management plurale. Diversità individuali e strategie organizzative, Etas.

Monaci, M. (2011). Le organizzazioni, in Zanfrini, L. (ed.), Sociologia delle differenze e delle disuguaglianze, Zanichelli, Bologna, 197-219.

Zanfrini, L. (2015). *Introduzione alla sociologia delle migrazioni*, Gius. Laterza & Figli Spa.

Diversity Management: quali definizioni di diversità?

di Francesca Romana De Tullio e Cecilia Cornaggia

Se il Diversity Management si occupa di gestione della diversità, occorre riflettere sul concetto stesso di diversità, dal quale dipende poi anche l'efficacia stessa delle scelte di Diversity Management attuate.

In via preliminare è opportuno chiarire che l'enciclopedia Treccani definisce la diversità come "condizione di chi è, o considera se stesso, o è considerato da altri, diverso". È evidente allora che la diversità assume una serie di connotazioni legate non solo ad aspetti esterni, ma anche alla psiche della persona, alla sua autostima e al suo bisogno di realizzazione.

I manager devono dunque interagire con le molteplici diversità che caratterizzano il capitale umano di un'azienda per la quale prendono delle decisioni. Al riguardo, è utile la preventiva individuazione di modelli in grado di aiutarli a valutare le proprie scelte e a capire quali ripercussioni avranno sull'ambiente lavorativo determinate azioni di Diversity Management.

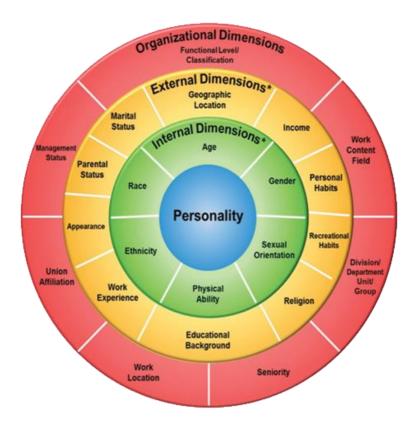
Un primo modello è quello formulato da Kandola e Fuellerton (1994), in cui viene operata una distinzione tra **diversità** "visibili" e diversità "invisibili". Del primo gruppo fanno parte le diversità che possono essere percepite immediatamente, quali il colore della pelle, l'età o il genere. Il secondo tipo di

diversità, invece, è quello riconducibile alle caratteristiche non immediatamente percepibili, come l'orientamento sessuale.

Elemento discriminante tra le due tipologie di diversità è costituito dal **lasso temporale di reazione ad esse**, prevedendo, nel caso delle diversità visibili, la reazione dal momento esatto in cui si interagisce con un individuo; mentre nel caso delle diversità "invisibili" in un momento successivo, a seguito dell'avvenuta conoscenza della diversità dell'altro.

In prima *facie*, il modello risulta semplice ed idoneo a costituire una buona base per l'esercizio pratico di Diversity Management ma, al tempo stesso, risulta semplicistico. Appare, dunque, dirimente indicare un altro modello più famoso per l'analisi della diversità, quale quello proposto da Lee Gardenswartz e Anita Rowe (1994), le quali ritengono che la diversità debba essere declinata in molteplici dimensioni per poter essere analizzata correttamente.

Gli elementi presi in considerazione per l'analisi sono quattro, ordinati in base al grado di stabilità (dal più stabile al più instabile), sfruttando un grafico a torta composto da cerchi concentrici, uno per ogni elemento della diversità.



Al centro del grafico troviamo la **personalità**, la parte più stabile delle caratteristiche psicologiche di un individuo. Nella porzione immediatamente più esterna troviamo le **Dimensioni Interne**, ovvero quelle sulle quali l'individuo non ha controllo. Esse sono l'età, il gruppo etnico, il genere, la razza, l'abilità fisica e le preferenze sessuali. Al penultimo livello si trovano le **Dimensioni Esterne**, come la localizzazione geografica o la condizione familiare, sulle quali l'individuo ha maggior controllo. Infine vi sono le **Dimensioni Organizzative** (luogo di lavoro, dipartimento di appartenenza, anzianità, etc.), che sono

le dimensioni rispetto alle quali l'organizzazione può intervenire più facilmente.

Alla stregua di quanto illustrato, in termini di comprensione ed individuazione di tecniche di Diversity Management, pare evidente come sia necessario un lungo percorso di osservazione e di valutazione del contesto sociale specifico di ogni organizzazione. Difatti, alle diversità più "visibili" (Kandola & Fuellerton, 1994) si aggiungono diversità non solo "invisibili" in un primo momento, ma anche impercettibili, che meritano un'analisi attenta e specifica da parte di figure preposte, con riconosciute e qualificate. competenze Oueste ultime dovrebbero essere in grado di analizzare le peculiarità dei singoli casi concreti, ovviando alla generalizzazione che persone non qualificate tendono a porre in essere, comportando gravi consequenze persistenti e di difficile risoluzione.

A partire da tali considerazioni, vi lasciamo ad una rilettura del concetto di Diversity & Inclusion alla luce dell'approccio filosofico di Ivan Illich (1973).

Riferimenti

Gardenswart L. & Rowe A. (1994), *Diverse Team at work:* capitalizing on the power of diversity, McGraw-Hill, New York.

Kandola, R.S. & Fullerton, J. (1994), *Managing the Mosaic,* Institute of Personnel and Development, CIPD, London.

Il talento dell'inclusione. Leggere la D&I in una prospettiva Illichana

di Giorgia Martini

Una metafora che può essere utilizzata per spiegare la *Diversity and Inclusion*, e in particolare la differenza che intercorre fra i due concetti diversità e inclusione, è quella del supermercato. Nel primo caso posso acquistare una grande varietà di prodotti con l'unico fine di riempire il frigorifero, nessuno negherebbe che la mia spesa sarebbe diversificata, anche se il rischio potrebbe essere di non riuscire ad utilizzare tutto prima che deperisca; nel secondo caso invece, posso comprare tanti prodotti diversi partendo dal presupposto di doverli amalgamare, cioè con la volontà di includerli tutti all'interno dei miei piatti, ognuno assumerebbe così un ruolo indispensabile.

L'idea alla base della D&I è proprio questa: affiancare diversità e inclusione, mettendo al centro un asset, innanzitutto culturale, fondato sulla volontà di valorizzare le persone nella diversità attraverso l'inclusione, con la convinzione che solo così sia possibile evitare sprechi di talento, facilitando il successo dell'impresa e aumentando la qualità della vita. Dare valore alla diversità favorendo l'inclusione perché ciascuno possa mettere a frutto il proprio talento, è un'opera che richiede certamente una discreta dose di lungimiranza, ma anche il coraggio di mettere da parte l'ideologia dello sviluppo frenetico e illimitato, per dare spazio ai tempi e alle peculiarità di ciascuno.

Proprio l'ossessione per uno sviluppo cieco alle esigenze delle persone è il principale obiettivo critico di **Ivan Illich** (1926-2002), figura eclettica e radicale, impermeabile ad ogni categorizzazione, è stato un intellettuale al quale la critica sociale deve molto, nonostante forse in pochi ne siano consapevoli. Illich è riuscito a colpire con acutezza disarmante e in deciso anticipo rispetto a molti altri, alcune delle falle più pericolose della nostra civiltà. Sullo sfondo della sua ricerca di una società libera e giusta, proprio i concetti di diversità e inclusione assumono una notevole rilevanza. È d'obbligo sottolineare che le conclusioni a cui Illich perviene, rivelano una radicalità difficilmente accettabile e tuttavia lo spessore e la sofisticatezza delle critiche che egli formula nei confronti della nostra società sono innegabili.

Secondo Illich l'iperproduttivismo cieco ha conseguenze deleterie sulla qualità della vita dell'essere umano, il quale viene «castrato nella sua creatività» e «rinserrato nella propria capsula individuale» (Illich, 1973). La D&I si pone esattamente come obiettivo principale quello di abbattere i muri fra le persone, favorendo il dialogo e quindi l'ascolto, con la consapevolezza che la conversazione è un elemento centrale per l'innovazione. La prospettiva avanzata da Illich è finalizzata alla realizzazione di un «nuovo mondo sociale» (Illich, 1973), nel quale si ha l'ardire di riscoprire il «mondo del possibile» (Illich, 1973), dove l'essere umano non è più un mero «ingranaggio della burocrazia» (Illich, 1973). L'approccio della D&I vede nella molteplicità che talvolta genera anche conflitto, ottime potenzialità di crescita, perché solo in una realtà, che Illich definirebbe conviviale, nella quale ciascuno è

integrato nella collettività e libero di portare il proprio contributo, è realmente possibile innovare. La D&I, lungo una linea di illichana memoria, dà allora la possibilità di «modellare l'immagine del proprio avvenire» in un contesto di *lavoro conviviale*, cioè una realtà in cui ci sia «un'equa distribuzione del potere» e la garanzia del libero esercizio della propria creatività.

L'eccessiva omogeneità infatti non genera altro che appiattimento e solo l'interazione fra idee diverse può determinare una svolta concreta in direzione di un futuro più ricco, non solo in termini monetari, ma soprattutto in ottica di equità e giustizia.

Potremmo allora sostenere che la D&I, in un certo senso, raccoglie, forse inconsapevolmente, la critica illichana, promuovendo non la crescita accelerata a scapito delle persone, ma la messa al centro della «risorsa meglio distribuita sulla terra: l'energia personale controllata dalla persona» (Illich, 1973), con la convinzione che ciascuno, grazie soprattutto alla propria specificità, sia fonte insostituibile di crescita.

Per Illich «l'uomo non vive soltanto di beni e servizi, ma della libertà di modellare gli oggetti che gli stanno attorno, di conformarli al suo gusto, di servirsene con gli altri e per gli altri»; ecco, questa convinzione può concretizzarsi in buone politiche di D&I, perché solo nel momento in cui si mette al centro l'inclusione, si dà la possibilità a tutti di partecipare per

creare una realtà effettivamente a misura dei bisogni di ciascuno.

Del resto, come potrebbe un gruppo perfettamente omogeneo, pensare di rispondere alle esigenze di una maggioranza disomogenea?

Riferimenti

Illich, I., (1973). Tools for Conviviality, Harper & Row, New York.

DIVERSITÀ DI GENERE E ORIENTAMENTO SESSUALE

Persone trans e mondo del lavoro

di Andrea Ruggeri

Il titolo di questo e-book mette insieme due parole, Diversity e Inclusione, perché non si può parlare di una prescindendo dall'altra. L'inclusione e l'accettazione delle diversità passano necessariamente dal Lavoro. Questa più che un'affermazione è un dato di fatto: la stessa Costituzione italiana si fonda sul lavoro come strumento per collocare l'individuo nella dimensione delle relazioni sociali.

Innanzitutto, è bene chiarire che oggi 'trans' significa molto di più di quello che è comunemente noto. La persona trans è quella persona che non si identifica con il genere assegnato alla nascita o il proprio sesso biologico.

Il primo scoglio per una persona trans nella ricerca lavoro è proprio l'accesso, in particolare lo *step* della **candidatura**. La discordanza tra il genere d'elezione e quello anagrafico mette la persona trans davanti ad un bivio: rischiare di spiegare la situazione e venire respinti oppure presentarsi con il nome scelto rinviando le spiegazioni al momento del colloquio?

Un secondo punto cruciale è il **colloquio**.

L'identità trans può essere evidente all'esterno sin da subito, oppure può emergere alla lettura dei dati personali se il nome dato è quello d'elezione. Spesso i reclutatori sono impreparati alla gestione della propria curiosità davanti ad una situazione simile, con conseguenti domande scomode che mettono a disagio il candidato\a. Non di rado, poi, vi è il preconcetto che la persona trans abbia problemi psicologici.

Delle criticità sorgono anche sul **luogo di lavoro**: come fare *coming out*, da neoassunti o da dipendenti.

Il luogo di lavoro può essere ostile fisicamente oltre che formalmente: dalla toilette al cambio dati per le Risorse Umane, dall'estensione delle politiche antidiscriminatorie alla concessione dell'invalidità lavorativa per le operazioni chirurgiche, ai giorni di malattia all'inizio della terapia ormonale. Tutte queste sfide che l'azienda si trova ad affrontare sono in realtà opportunità di crescita. Esempi pratici per ovviare a questi problemi potrebbero essere: un elenco di buone pratiche di comunicazione; modelli organizzativi che

trasmettono fiducia al lavoratore\trice trans.

Una persona trans può essere visibilmente trans e un ambiente di lavoro non formato è terreno fertile per sguardi indiscreti, commenti e domande indisponenti. Assumere una persona trans, dunque, diventa un'occasione per migliorare l'ambiente lavorativo per tutti: risolvendo non solo problemi di omolesbobitransfobia, ma anche di sessismo, razzismo, abilismo, ageismo. Tutto questo, con grande spinta sulla produttività.

Una ricerca su un piccolo ma significativo campione di 50 persone riporta un dato interessante: "chi supera un iter di selezione e si inserisce in azienda vede per lo più rispettato il proprio genere di appartenenza (76%) e sono relativamente poche le persone che denunciano episodi di discriminazione (16%)". È evidente che le persone trans iniziano a lavorare con l'angoscia di trovarsi in situazioni difficili, salvo poi vedere scemare quel timore nel tempo.

Logica deduzione è che le aziende che operano in Italia non sono percepite esattamente trans-friendly, sia in senso orizzontale ("i colleghi non mi accetteranno") sia in senso verticale ("i miei capi non mi promuoveranno mai perché trans"). Ciò suggerisce che un cambio rotta è necessario: lavorare sulla percezione comune è l'occasione per trasformare la diversità in un valore distintivo del proprio brand. Anzi, la creazione di un ambiente trans-friendly favorisce il posizionamento dell'azienda verso una maggiore

diversity & inclusion, permettendole di candidarsi per la certificazione aziendale Geeis-Diversity.

Da un punto di vista pratico, poi, un'ottima soluzione potrebbe essere creare in azienda il '**profilo alias**', ossia un profilo con il nome d'elezione del\la dipendente trans senza fare emergere in nessuna fase della gestione dei dati - se non soltanto quando strettamente necessario - il dato anagrafico.

Diversity significa anche impulso: alla creatività, al teamworking, alla valutazione dei rischi, all'immaginazione di nuovi target o obiettivi, incrementando la produttività dell'azienda. Lavorare sull'inclusione delle persone trans nella realtà aziendale significa uscire da schemi consolidati, lavorando su un tema spesso intersezionale. Un po' come addentrarsi in un territorio inesplorato, fatto di pregiudizi e convinzioni personali, per arrivare ad un mondo nuovo, fatto di pratiche e linguaggi inclusivi. Non con l'obiettivo di essere i campioni del *politically correct*, attenzione, ma con la volontà di diventare un luogo accogliente per tutte le persone brillanti che possono splendere all'interno di quell'azienda. Questa è la vera sfida del nuovo decennio per l'inclusione delle identità LGBTQ+.

Note

1 Disclaimer sul linguaggio di genere: in questo testo utilizzo solo in alcuni casi entrambi i generi linguistici, mentre in altri casi utilizzo il maschile plurale universale. Con questo non intendo escludere nessun*, ma necessità di leggibilità lo richiedono. Nelle mie

intenzioni chiunque è inclus* anche in quello che per me è il neutro universale.

- 2 In questo macro insieme si ritrovano le donne MtoF, cioè donne in corpo assegnato maschio alla nascita, come anche gli uomini FtoM, uomo in corpo assegnato femmina alla nascita. Ma non solo. Trans è un termine ombrello che comprende le identità cosiddette non binarie, cioè persone che non si identificano né con il maschile né con il femminile e che vivono il proprio genere al di fuori di questo binario bicromatico, senza necessariamente accedere a terapie ormonali e\o chirurgia. Articolo su Focus: https://pasionaria.it/transgender-cosa-significa-facciamo-un-po-dichiarezza/
- 3 Nonostante la disforia di genere sia stata rimossa dall'OMS dall'elenco delle patologie nel maggio del 2019, è diffuso il pensiero che essere trans sia un problema psicologico: https://www.bbc.com/news/health-48448804
- 4 Un esempio virtuoso viene dalla vicina Svizzera: l'associazione TGNS ha creato il portale *transwelcome#* in collaborazione con diverse aziende partner come Ikea, Zeix, EWB. Il portale innanzitutto raccoglie e fornisce informazioni sul tema, monitorando la situazione impiegatizia delle persone trans https://www.transwelcome.ch/it/

Riferimenti

Anglia Ruskin University (2017). *How diversity boosts productivity*, su www.managers.org.uk

Bates, L. (2014), Sexism, double discrimination and more than one kind of prejudice, su theguardian.com

Bava, S. (2018). Persone trans e mondo del lavoro: difficoltà, su www.losbuffo.com

Kerby, S.& Burns, C. (2012). The Top 10 Economic Facts of Diversity in the Workplace, A Diverse Workforce Is Integral to a Strong Economy, su americanprogress.com

PHI (2016) Transgender: sai davvero cosa significa? su Pasionaria.it

Redazione Open, 2020, Identità di genere, come funziona il "profilo Alias" per gli studenti transessuali? su open.online

Romano, M. (2017). Diversity, inclusion e persone LGBTQ+ nel mondo del lavoro, su www.monicaromano.it

WHO (2019). Transgender no longer recognised as 'disorder' su bbc.com

LGBTQ+ e Diversity Management: l'impatto sul business di politiche inclusive

di Alessio Salviato

Quando si discute di politiche di genere nei contesti aziendali si devono tenere in considerazione non solo le aspettative e i diritti delle donne ma anche le rivendicazioni della comunità LGBTQ+ (lesbiche, gay, bisessuali e transessuali). I lavoratori LGBTQ+ sono generalmente sottoposti a una condizione di forte stress psicologico per il timore di rivelare il proprio orientamento sessuale sul luogo di lavoro e, qualora avvenisse, di subire discriminazioni da parte dei colleghi, di ricevere minacce e ritorsioni, di rimanere esclusi dalla rete di connessioni sociali che normalmente si instaura all'interno di una comunità aziendale. Gli effetti collaterali del coming out rappresentare una minaccia così forte possono scoraggiare i più a rivelare la propria identità, costringendoli a una condizione di nascondimento che ha conseguenze negative sul benessere sia psicologico che fisico.

Un'impresa che vuole essere sostenibile e socialmente responsabile ha oggi il dovere di impegnarsi a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di tutti i dipendenti e delle loro diversità. Consapevole del "costo sociale ed economico" che l'omofobia porta sulla società, il mondo del business ha iniziato a implementare policy aziendali anti-discriminatorie e di supporto ai dipendenti LGBTQ+, comprendendo che, al di là delle ragioni etiche, essere inclusivi e aperti conviene anche dal punto di vista economico. I

collaboratori sono più motivati, la buona reputazione viene premiata dai consumatori attraverso le scelte d'acquisto, gli investitori muovono capitali verso imprese sostenibili.

Diversi studi in materia di politiche LGBTQ+ legate al business confermano la bontà di questa intuizione. In particolare, uno studio pubblicato da UCLA² nel 2013, comprensivo di trentasei diverse ricerche statunitensi, dimostra come un clima inclusivo abbia un impatto positivo sia sugli individui che sull'organizzazione, e in generale sugli affari. Tra i lavoratori tutelati da una policy interna si riscontrano, rispetto ai colleghi "not covered", i seguenti benefici: a) un miglioramento del benessere psico-fisico, con meno casi di depressione o di "minority stress"; b) un maggior impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al team-working; c) più soddisfazione lavorativa e crescente aspirazione a una carriera dentro l'azienda; d) una minore propensione a lasciare il lavoro o a cercarne uno nuovo entro l'anno dall'assunzione. Maggiore libertà significa poi maggiore creatività nello sviluppo di idee e

-

² La ricerca rappresenta una delle pubblicazioni più attendibili per il rigore scientifico con cui è stata condotta e il numero di casi di studio coinvolti. Essa presenta però due limiti. Il primo è che solo 4 studi su 36 includono persone trans gender (per approfondimenti sulla diversa condizione dei trans si veda il contributo di Andrea Ruggeri in questo ebook). Il secondo è che si tratta di uno studio del 2013: per quanto complesso, sarebbe utile avere dati più recenti per fornire un quadro più completo, anche se sembra legittimo affermare che l'impatto sul business di policy LGBT continui ad essere positivo negli ultimi anni, viste anche le crescenti pressioni sociali su queste tematiche.

progetti innovativi. A livello economico questi benefici si traducono in un **aumento della produttività** e in una **diminuzione del turnover**, con un impatto positivo sulla riduzione dei costi e sul profitto finale.

In secondo luogo, un'azienda inclusiva ha la possibilità di stringere relazioni e firmare contratti anche con gli *stakeholder* più sensibili, cioè quei clienti, fornitori, consumatori e lavoratori – LGBTQ+ e non – per i quali la responsabilità sociale rappresenta un fattore determinante per le proprie decisioni. Ad esempio, per il 90% dei lavoratori LGBTQ+ intervistati risulta molto importante poter lavorare in un'azienda che non faccia discriminazioni, includendo fattori di razza, etnia, sesso, religione, età, orientamento sessuale e disabilità. Viceversa, un'azienda non inclusiva scoraggerebbe aspiranti lavoratori LGBTQ+ a iniziare un rapporto di lavoro, precludendosi le loro competenze e il loro capitale relazionale.

È doveroso sottolineare che, nonostante le evidenti ragioni di profitto ad adottare comportamenti inclusivi, le aziende dovrebbero farsi portavoce di una nuova cultura del rispetto delle diversità per una ragione genuinamente morale, indipendentemente dal fatto che vi sia o meno un incentivo economico ad agire in questa direzione. Al contrario, spesso le aziende adottano azioni e comportamenti gay-friendly solo per ragioni strumentali, mascherando la propria inanità con siti internet color arcobaleno e con diversity day nel mese di giugno. Il problema è che chi mira solo alla reputazione difficilmente metterà in atto pratiche concrete per la creazione

di un contesto inclusivo. Bisogna invece adoperarsi affinché questi valori siano incorporati nella cultura organizzativa, nelle strategie aziendali, nel modus operandi del fare impresa e, infine, siano interiorizzati dalle personalità dei singoli membri. Come? L'associazione Parks - Liberi e Uguali ha elaborato un piano d'azione concreto che coinvolge sia la dimensione interna sia quella esterna di un'organizzazione. In primo luogo, è necessario istituire un LGBTQ+ corporate network, investire in formazione del personale, coinvolgere il management, avere un referente per la diversity, valutare la performance periodicamente e destinare risorse economiche specifiche. Bisogna, poi, comunicare al mercato i propri valori efficacemente, supportare la comunità LGBTQ+, scegliere i fornitori giusti e non discriminare in fase di recruitment. Così facendo si può costruire un modello di impresa davvero etico e socialmente responsabile che tuteli la libertà e l'equaglianza, e che sia capace di adempiere a quel principio di umanità che la filosofa Christine Korsgaard ha ben descritto come "la capacità di avere un interesse razionale in qualcosa: di decidere, sotto l'influenza della ragione, che qualcosa è desiderabile, meritevole di essere raggiunto o realizzato, in quanto fine in sé" (Korsgaard, 1996, p. 114).

Riferimenti

Lee Badgett M.V., Durso L.E., Kastanis A, & Mallory C. (2013). The Business Impact of LGBTQ+ -Supportive Workplaces Policies, Williams Institute On Sexual Orientation and Gender

Identity Law and Public Policy (UCLA), Los Angeles (California).

Korsgaard C.M. (1996). *Creating the Kingdom of Ends*, Cambridge University Press, Cambridge/New York/Melbourne.

Discriminazione femminile e women empowerment

di Ylenia Esther Yashar

Quando si tocca il tema della parità di genere, il rischio di scadere in affermazioni scontate - quasi fosse chiacchiera leggera – è realistico. Il ruolo della donna all'interno della società come lavoratrice, in particolare dalla Rivoluzione Industriale che ha sancito la presenza femminile nelle fabbriche, viene studiato da numerosi esperti e storici negli studi di genere. In Italia dal dopoguerra le donne sono state protagoniste di grandi cambiamenti e proprio 75 anni fa hanno acquisito il diritto al voto, ma la parità di genere rimane ancora Iontana. Rispetto ad altri Paesi europei, la guestione dell'emancipazione in Italia è partita più tardi in quanto le donne erano considerate l'emblema della famiglia tradizionale ed, inoltre, per la fasce di popolazione medio-alta sarebbe stato sconveniente lavorare in quanto erano gli uomini a provvedere alla sfera economica. Nell'Italia agricola le donne provenienti da ambienti privi di privilegi erano impiegate nei campi e ciò si conciliava anche con la vita personale e familiare. Molto cambia in particolare dagli anni '50 quando le donne possono trovare lavoro nelle fabbriche sin da giovanissime. Casi di donne che cercano di farsi strada nel mondo dell'occupazione esercitando una professione considerata maschile ci sono già nell'800 (pensiamo alle laureate in medicina Ernestina Paper, Maria Faldè Velleda e Maria Montessori)³, certamente con ostacoli sociali e psicologici da affrontare.

Il fenomeno del "soffitto di cristallo"

L'insieme di barriere socio-culturali e psicologiche che si frappone come ostacolo insormontabile - all'apparenza invisibile - al conseguimento della parità dei diritti e possibilità di fare carriera viene definito tecnicamente "soffitto di cristallo" (glass ceiling). La metafora risale a poco più di quaranta anni fa, ma è solo nel 1986 che assume una certa popolarità grazie ad un articolo comparso sul Wall Street Journal. A soffrire di questo soffocamento sono tendenzialmente le donne – sebbene oggigiorno il fenomeno riguardi anche minoranze etniche – che cercano di ottenere dei ruoli chiave in azienda ma anche nel mondo delle start up.

Salite e discese nel XIX e XX secolo

Donne e voto, donne e patria potestà, donne e professioni scientifiche, donne e attività domestica sono solo alcuni dei

_

³ Laura Veratti (1711 –1778) è stata una delle prime donne laureate d'Italia (fisica). Nei tempi passati citiamo Bettisia Gozzadini, laureata in giurisprudenza nel 1236, Costanza Calenda, laureata in medicina nel Quattrocento e Elena Lucrezia Cornaro, laureata in filosofia nel 1678.

luoghi comuni e stereotipi di genere, dei quali tanto si parla: ogni decennio ne ha uno proprio.

Alle origini del femminismo ci sono una francesce Olympe de Gouges (1748-1793) e un'inglese Mary Wollstonecraft (1759-1797) motivate dai cambiamenti posti in atto dalla Rivoluzione francese. Le due autrici contestavano l'assenza dalla scena politica delle donne nonché dall'accesso alle istituzioni pubbliche, alle libertà professionali e ai diritti di possedimento. La ricetta? Lo stesso grado di educazione sin dall'infanzia da impartire a bambine e bambini.

Elizabeth Cady Stanton, newyorkese attiva tra il 1815 e il 1902, rappresenta la figura guida dei primi movimenti femministi negli Stati Uniti. La sua "Declaration of Sentiment" è considerata l'atto costitutivo del primo movimento suffragista. E nel 1897 Millicent Garrett Fawcett (1847-1929) fondò in Inghilterra la National Union of Women's Suffrage per ottenere il diritto di voto alle donne partendo dal convincimento degli uomini in quanto i soli legalmente a poterlo concedere. Dopo l'attivismo di scrittrici come Virginia Woolf e Simone de Beauvoir, arriviamo nel 1969 alla nascita delle "Redstocking", le quali lanciano un manifesto a New York contro lo sfruttamento delle donne.

Quando i movimenti giovanili degli anni Settanta hanno cercato di porre all'attenzione queste disuguaglianze non sono stati presi sul serio e sono stati accusati di melodramma. Non in tutti i Paesi però.

Facciamo un salto di circa vent'anni e andiamo negli Stati Uniti, nei quali si comincia a studiare il fenomeno da un punto di vista sociologico ed economico nelle università; le manifestazioni femministe nelle piazze passano da essere considerate grida a questioni degne di approfondimento scientifico. Nel 1995 alla Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne l'empowerment ha rappresentato una parola chiave nell'affrontare la scarsa presenza di donne ai vertici delle organizzazioni politiche, economiche e sociali, affermando come valore universale il principio delle pari opportunità tra i generi e della non discriminazione delle donne in ogni settore della vita pubblica e privata, in particolare in dodici aree di crisi che vengono riassunte in un Piano d'Azione.

Qualche segnale dall'Unione europea

Viviane Reding, Commissaria per la Giustizia, i diritti fondamentali e la cittadinanza e vice presidente della Commissione europea tra il 2010 e il 2014, durante la presidenza di Josè Manuel Barroso - nota per aver dichiarato durante un'intervista all'International Herald Tribune, l'edizione internazionale del New York Times "Personalmente, non mi piacciono le quote. Ma mi piace quello che le quote fanno. Le quote aprono la strada all'uguaglianza e spezzano il soffitto di vetro" - si era molto battuta sul tema promuovendo anche la "Carta delle donne", una dichiarazione politica con cinque settori fondamentali d'intervento per integrare il concetto di parità tra uomini e donne e per adottare misure specifiche nelle politiche della Commissione da lì al 2020.

La situazione in Italia

In questa sede non stiamo indagando le cause per le quali le donne rimangono svantaggiate nel mondo del lavoro in quanto afferiscono a scelte nella sfera personale e non solo alle tutele e ai supporti presenti sul territorio. Per questo approfondimento si rimanda agli esperti che trattano i temi della sindrome dell'impostore, della maternità, della scarsa presenza di servizi per la prima infanzia, dei pochi congedi di paternità, di una diseguale distribuzione dei carichi familiari e altro ancora⁴.

In Italia la legge più nota è la Golfo-Mosca (Legge 120/2011)⁵ che introduce il principio di «equilibrata proporzione tra i generi» nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e pubbliche per favorire l'accesso alle cariche sociali, per il «genere meno rappresentato» raggiungendo l'obiettivo gradualmente: per il primo mandato 1/5 e per il secondo e il terzo 1/3. Nel 2013 è entrato in vigore il Dpr 251/2012 sulle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e

.

⁴ Sul tema si consiglia la lettura della "Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI))".

⁵ Il 12 Luglio 2011 la Repubblica Italiana ha adottato la legge n.120, soprannominata legge "Golfo-Mosca" dai nomi dei relatori della proposta iniziale di legge: Lella Golfo (Popolo della Libertà) e Alessia Mosca (Partito Democratico).

locale, costituite in Italia e non quotate sui mercati regolamentati. La Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni prevede, tra l'altro, che le società quotate forniscano informazioni sulla politica in materia di board diversity eventualmente adottata.

Una ricerca di Equileap su dieci indici di Borsa e 255 società quotate, finanziata dalla Commissione europea, attribuisce alle aziende del Ftse Mib 40 un voto complessivo di gender equality di 42%, inferiore a quello dei principali indici di Francia (52%), Svezia (49%), Spagna (46%) e Germania (44%). Questo giudizio è basato su 19 criteri, tra i quali la rappresentanza di genere nella forza lavoro al divario retributivo tra uomini e donne e i congedi retribuiti alle politiche anti-molestie. La ricerca, sottolinea come l'Italia sia il primo paese per quote rosa nei consigli di amministrazione, con il 38%. A questa rappresentazione femminile nei consigli non corrisponde, però, un'analoga presenza ai vertici: sono donne solo il 12% dei capi azienda e il 18% degli alti dirigenti.

La discriminazione e la segregazione professionale sono dietro l'angolo anche per il genere maschile quando si parla di professioni tradizionalmente svolte da donne e per tutte le

⁶ Nel 2013 si auspicava di raggiungere il 40% (R. Guglielmetti, "Proposta di direttiva UE: entro il 2020 il 40% dei posti in CdA alle donne, *La Repubblica*, 25 novembre 2013)

altre minoranze. Il tema riguarda la società nella sua interezza, soprattutto se vogliamo vedere un cambiamento effettivo nelle situazioni lavorative che vivranno le generazioni future. Tutti i lavoratori che hanno il diritto di essere valutati sulla base delle competenze hard e soft, capacità potenziali ed esperienze, al di là di fattori estranei a quanto appena citato.

Sulle soluzioni innovative che potrebbe aiutare a colmare questo gap, rimando ad un mio articolo che verrà pubblicato nei prossimi mesi sul blog dei CSRnatives.

Riferimenti

https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-

100-years-pay-equality

https://www.ilsole24ore.com/art/donne-cda-l-italia-conquista-

quinto-posto-mondo-ACSCwZq?refresh_ce=1

https://www.credit-suisse.com/about-us-

news/en/articles/news-and-expertise/cs-gender-3000-report-

2019-201910.html

https://www.diversity-management.it/2020/02/10/la-legge-

golfo-mosca-8-anni-dopo/

http://www.pariopportunita.gov.it/imprese-quote-di-genere-e-

pari-opportunita-nelle-p-a/

https://www.bancaditalia.it/media/agenda/convegni-

2019/locandina_gender_gaps_10122019.pdf

https://www.ansa.it/ansa2030/notizie/diritti_uguaglianze/202 0/06/12/italia-al-top-in-ue-per-quote-rosa-cda-in-ritardo-suparita_ede925ee-8f97-46d5-9b1b-a95a41e5279e.html http://www.donneneicda.regione.piemonte.it/pdncS/files/shar es/allegati/normativa_eu/2016_UE_mercatoLavoro.pdf https://www.europarl.europa.eu/committees/it/femm/about https://www.repubblica.it/economia/2013/01/25/news/quote_rosa_italia-51288946/

http://www.diritto24.ilsole24ore.com/avvocatoAffari/mercatil mpresa/2013/11/proposta-di-direttiva-ue-del-20-novembre-2013-entro-il-2020-il-40-dei-posti-in-cda-alle-donne.php https://valored.it/wp-

content/uploads/2009/05/ValoreD_DonneAlVertice_2010.pdf https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP_10 _237

https://www.lettera43.it/ue-viviane-reding-una-donna-per-la-presidenza/

https://st.ilsole24ore.com/art/notizie/2012-03-05/consultazioni-quote-rosa-151248.shtml

DIVERSITÀ ETNICO-CULTURALE E IMMIGRAZIONE

Global mindset: una competenza fondamentale per fare della diversità un valore

di Cryssel Barrionuevo

Viviamo in un'era dove nelle grandi città siamo circondati, senza bisogno di viaggiare, da persone provenienti da diverse

parti del mondo, eppure continua a non esserci abbastanza curiosità verso quelli che vengono da altri Paesi. Tuttavia, in ambito aziendale sembra esserci un altro tipo di interesse. Infatti l'aumento della complessità culturale e commerciale, ha aumentato anche la domanda di sviluppo di capacità di leadership globale. I dirigenti aziendali di oggi, non solo devono essere in grado di comprendere e adattarsi ai requisiti culturali e normativi dei diversi paesi, ma anche agli ecosistemi economici, che funzionano in modo diverso rispetto al mercato interno. Di qui l'esigenza di avere una mentalità globale e "trasformare la globalizzazione in un mantra". Un errore comune è pensare che sia possibile progettare un prodotto per il proprio mercato interno e poi introdurlo sui mercati internazionali. Ogni paese ha sfumature, culture e bisogni diversi, da cui l'importanza di non avere stereotipi sulle altre culture ed essere disposti ad imparare ovunque e da chiunque. Il fine è quello di avere una big picture, di avere "la capacità di pensare al di là della propria cultura e capire che non esiste un modo universalmente corretto di fare le cose". Questa è la definizione di global mindset data da Gary Ranker, uno dei 50 leader più importanti del pensiero globale.

Qual è quindi la connessione tra global mindset e leadership?

Nella Thunderbird School, attraverso 200 interviste a dirigenti globali e oltre 6000 manager delle più note multinazionali, si è identificato l'insieme delle qualità che sono fondamentali per un leader di successo. Tra queste vi è "avere una mentalità globale", che richiede: visione cosmopolita, passione per la diversità ed empatia interculturale. I leader con un global

mindset ben definito conoscono le culture, i sistemi politici ed economici di altri Paesi e comprendono come potrebbe funzionare la loro azienda a livello globale. Sono appassionati di diversità e sono disposti a spingere sé stessi fuori dagli schemi, uscendo dalla loro comfort zone. Sono anche in grado di costruire relazioni stabili con persone diverse, mostrando loro rispetto, empatia ed essendo buoni ascoltatori.

Da quanto detto, appare evidente come il **global mindeset** sia una competenza fondamentale, soprattutto per i leader del futuro. Per comprendere appieno il significato di tale skill è importante tenere in considerazione i due aspetti identificati da Gary Ranker, ovvero: non rispecchiarsi soltanto con la propria cultura ed essere consapevoli che non esiste un unico modo universalmente corretto di fare le cose. Ciò non significa che le differenze culturali siano automaticamente positive: significa essere consapevoli della loro esistenza. Tale consapevolezza offre ai leader la capacità di connettersi intellettualmente ed emotivamente con persone di altre culture, aprendosi dunque all'altro e valorizzando, tramite questa apertura, la sua diversità.

Riferimenti

https://hbr.org/2010/05/bringing-the-global-mindsetto.html "Bringing the global mindset to leadership" di Mansour Javidan

https://youtu.be/4geb9D-0lhs "The importance of cultiving a global mindset" di Nia Lyte

https://www.americanexpress.com/en-us/business/trendsand-insights/articles/why-international-success-requires-aglobal-leadership-mindset/

"Why International Success Requires a Global Leadership Mindset" di Greg Sandler

https://hbr.org/2019/07/5-ways-to-foster-a-global-mindset-in-your-company

"5 ways to foster a global mindset in your company" di Nataly Kelly

https://www.garyranker.com/global-mindset/global-mindset-leadership-what-it-really-means/

DIVERSITÀ INTERGENERAZIONALE

Giovani: inoccupati e NEET

di Vincenzo Baccari

Il tema dell'occupazione giovanile e ancor prima della possibilità di ragazzi e ragazze di studiare è una vera e propria questione di inclusione. Non solo, la difficoltà e il divario con le generazioni che le hanno precedute sta creando sempre più una situazione di diversità intergenerazionale.

In Italia siamo gli ultimi per occupati giovanili e i primi per "NEET" (Neither in Employment nor in Education or Training). Quest'ultimo rappresenta un indicatore atto a individuare la quota di popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che

non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione. Il riferimento è a qualsiasi tipo di educazione scolastica o universitaria e a qualsiasi genere di processo formativo: corsi professionali regionali o di altro tipo (ad esempio tirocini o stage), attività educative quali seminari, conferenze, lezioni private, corsi di lingua, informatica, ecc., con la sola esclusione delle attività formative informali quali l'autoapprendimento.

Sono ancora molti i giovani scoraggiati che non studiano e non lavorano nel nostro Paese e, a concorrere a questi dati negativi, vi è sicuramente l'alto tasso di abbandono scolastico e la percentuale di laureati.

Secondo uno studio della Fondazione Leone Moressa per Eurostat il gap tra il nostro Paese e la media Ue resta molto ampio: oltre 3 punti per l'abbandono scolastico, addirittura 14 per la percentuale di laureati. Andando più nel dettaglio, si scopre una situazione peggiore tra i maschi: in Italia il tasso di laureati varia tra il 21,6% dei ragazzi e il 33,8% delle ragazze. Il tasso di abbandono scolastico va invece dall'11,5% delle femmine al 15,4% dei maschi.

Per quanto riguarda i dati sulla disoccupazione, secondo i dati ISTAT pubblicati nel giugno 2020 in generale le persone in cerca di lavoro (-23,9% pari a -484mila unità) diminuiscono maggiormente tra le donne (-30,6%, pari a -305mila unità) rispetto agli uomini (-17,4%, pari a -179mila), con un calo in tutte le classi di età. Il tasso di disoccupazione scende al 6,3% (-1,7 punti) e, tra i giovani, al 20,3% (-6,2 punti).

Generalizzata anche la crescita del numero di inattivi (+5,4%, pari a +746mila unità): +5% tra le donne (pari a +438mila unità) e +6% tra gli uomini (pari a +307mila). Il tasso di inattività si attesta al 38,1% (+2 punti).

Analizzando i dati riferiti esclusivamente ai giovani si nota nella tabella che segue come la situazione degli inattivi e il tasso di disoccupazione sia a livelli preoccupanti.

PROSPETTO 5. TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE, INATTIVITÀ E INCIDENZA DEI DISOCCUPATI SULLA POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ
Aprile 2020, dati destagionalizzati

	Valori — percentuali —	Variazioni congiunturali (punti percentuali)		Variazioni tendenziali
		apr20 mar20	feb-apr20 nov19-gen20	apr20 apr19
15-24 ANNI				
Tasso di occupazione	17,1	-0,6	-0,6	-1,6
Tasso di disoccupazione	20,3	-6,2	-3,3	-10,1
Incidenza dei disoccupati sulla popolazione	4,3	-2,0	-1,3	-3,8
Tasso di inattività	78,6	+2,6	+1,9	+5,4
25-34 ANNI				
Tasso di occupazione	60,4	-1,3	-1,2	-1,8
Tasso di disoccupazione	10,1	-1,6	-2,4	-5,3
Incidenza dei disoccupati sulla popolazione	6,8	-1,4	-2,2	-4,5
Tasso di inattività	32,8	+2,7	+3,4	+6,3

Una delle conseguenze più evidenti che testimonia la delicata situazione è il numero di ragazzi e ragazze (20-34 anni) che hanno lasciato l'Italia tra il 2009 e il 2018: 320mila. Molti dei quali senza prospettiva di ritorno.

Una società che non punta sui giovani non ha futuro. Ripartire dall'educazione, considerato anche l'alto numero di "NEET", non è più un'opzione ma un dovere.

Se da una parte dopo l'emergenza del Covid-19 le prospettive a livello occupazionale non sono le migliori, dall'altra parte i giovani potranno sfruttare a loro vantaggio alcune competenze trasversali che saranno sempre più richieste.

Si legge sempre di più ultimamente come il Covid-19 stia sbloccando un mondo di innovazione tecnologica, sostenibile e resiliente. In un articolo uscito su "La stampa" di recente si citano alcuni di questi esempi: "tecnologie all'avanguardia, hackathon per ripensare il pianeta, finanziamenti senza precedenti destinati a modelli di sviluppo resilienti. In questo momento, in Italia e nel mondo, istituzioni, aziende, comunità locali e virtuali affrontano la pandemia mentre disegnano il futuro post-Covid".

Oltre ai nuovi investimenti europei annunciati in ambito "scuola ed educazione", "tecnologia" e "sostenibilità" dovranno essere necessariamente i due driver fondamentali per la ripartenza: l'inclusione dei giovani la risorsa e il tassello imprescindibile per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Riferimenti

Istat:

https://www.istat.it/it/files//2020/06/CS_Occupati_disoccupati_APRILE_2020.pdf

Treccani:

http://www.treccani.it/enciclopedia/neet_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/ Fondazione Leone Moressa per Eurostat: http://www.fondazioneleonemoressa.org/

La Stampa:

https://www.lastampa.it/tuttogreen/2020/05/22/news/ilcovid-19-sta-sbloccando-un-mondo-di-innovazione-tecnologica-sostenibile-e-resiliente-1.38863064

Anziani, esodati e disoccupati over 50

Emblema di un mercato del lavoro da rifondare e opportunità di creazione di valore basata su continuità ed esperienza di Francesco Toffoletto

Nell'affrontare la complessità delle tematiche di diversità e inclusione nel mondo del lavoro, si ritiene di fondamentale importanza fare riferimento ai percorsi occupazionali avversi riscontrabili per la generazione over 50 (Generazione X e Baby Boomers). I lavoratori in questione sono i disoccupati che hanno perso il posto di lavoro prima dell'età pensionabile, gli anziani in cerca di ricollocamento e gli esodati.

Questi ultimi meritano senza dubbio una nota di riflessione: si tratta prevalentemente di lavoratori che, per effetto di **accordi di ristrutturazione o crisi aziendali**, hanno visto interrompersi il rapporto di lavoro, ma sono impossibilitati a percepire la pensione a causa di modifiche normative retroattive, quali l'innalzamento dell'età pensionabile, come avvenuto a livello nazionale nel 2011. Il termine è balzato alle cronache con la c.d. Riforma Fornero (Legge n.214/2011), in un periodo di recessione economica per il Paese, in cui si stima siano stati

circa 350mila i lavoratori che hanno dovuto effettuare l'esodo volontario con indennità provvisoria. Essi sono rimasti improvvisamente senza lavoro, dovendo ritrovare con urgenza un'occupazione per raggiungere le nuove soglie, tra difficoltà economiche personali. Per sopperire al problema, le successive legislature hanno applicato dei provvedimenti (clausole di salvaguardia), dando accesso al trattamento pensionistico ad alcune categorie di lavoratori colpiti dalla riforma. Ciò nonostante, ad oggi, non tutti i lavoratori sono riusciti a ottenere tale sostentamento.

Generalmente, possiamo trattare all'unisono le categorie sopracitate per indicare l'importanza nel mondo del lavoro delle esperienze e competenze maturate dalla generazione over 50 durante i rispettivi percorsi di carriera. Se, da un lato, è necessaria la spinta dei più giovani per portare nelle aziende o nelle amministrazioni pubbliche innovazione e prospettive di crescita, dall'altro si ritiene fondamentale garantire la continuità valoriale e strategica di un'organizzazione, grazie ai lavoratori più esperti.

Il problema rilevante per la categoria è dato dalla difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro. Dall'analisi dei dati ISTAT, si rilevano alcune tendenze che vanno ad amplificare i rischi occupazionali degli over 50. Si verifica il fenomeno di una polarizzazione per tali categorie di lavoratori che vedono salire il tasso di perdita d'impiego, mentre appare in crescita la fascia di occupazione scarsamente qualificata per i giovani con un alto livello di istruzione. Se in possesso di un livello di istruzione più basso, la ricerca di nuovo impiego per gli over 50

diventa inevitabilmente più complessa. Per questi motivi, le istituzioni hanno messo in atto, negli anni, delle politiche attive per l'invecchiamento dei lavoratori offrendo **incentivi fiscali alle aziende** volti ad assumere personale over 50 e agli stessi anziani, esodati o disoccupati delle nuove opportunità con **forme di autoimpiego** (ISTAT, 2019). Strumenti per una nuova occasione o per portare valore aggiunto ad un'impresa.

Riferimenti

<u>https://www.informazionefiscale.it/Chi-sono-gli-esodati-della-Legge-Fornero</u> Chi sono gli esodati della Legge Fornero? Redazione Informazione Fiscale (7/5/2017).

https://www.linkiesta.it/2013/08/che-cosa-significa-il-termine-esodati/ Che cosa significa il termine esodati – Linkiesta - (28/8/2013)

ISTAT - Rapporto Annuale, 2019 (https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/Rapportoannuale2019.pdf)

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E SALUTE MENTALE

«La società, per dirsi civile, dovrebbe accettare tanto la ragione quanto la follia»

di Sabrina Terranova

Diversity and Inclusion, due parole scelte come oggetto di speculazione del presente ebook e che sono spesso usate in connessione tra loro per vicinanza tematica e progettuale.

Il concetto di inclusione sociale è piuttosto conosciuto e facilmente definibile, un termine divenuto di uso comune che indica "l'accesso di tutti i cittadini alle risorse, ai servizi sociali. al mercato del lavoro e ai diritti necessari, per partecipare pienamente alla vita economica, sociale e culturale, e per godere di un tenore di vita e di un benessere considerati normali nella società in cui vivono" (Accordo di partenariato per l'Italia, 2014-2020). Il verbo includere richiama concetti come quelli dell'equità, della partecipazione, della libera scelta, della parità di diritti e viene frequentemente - o unicamente - associato alle persone con disabilità, ignorando il fatto che vi sono svariati gruppi sociali a cui sono rivolti interventi e progetti di inclusione: si pensi ai minori stranieri e/o senza custodia, ai migranti, a persone affette da disturbo psichiatrico, anziani soli, persone senza fissa dimora, detenuti ed ex-detenuti, disoccupati o inabili al lavoro, NEET e molti altri individui di ogni età, in stato di marginalità o fragilità.

Per questo motivo, il concetto di diversità è ben più complesso e necessita di essere contestualizzato al fine di comprenderne appieno l'accezione. In questa sede, si discuterà di diversità da un punto di vista sociale e, nel dettaglio, ci si occuperà di approfondire il tema dell'inclusione di persone con disagio psichico.

Per chi è estraneo alla tematica, occorre fare una premessa: la malattia mentale è senza dubbio una delle patologie più diffuse nel mondo; è stato infatti rilevato che ben una persona su quattro sperimenta nel corso della sua vita la malattia mentale, dunque è facile presumere che ognuno di noi abbia avuto a che fare con il disagio psichico, per una sofferenza personale o di qualcuno di propria conoscenza. Dato questo assunto, bisogna porre in evidenza che, nonostante la malattia psichica sia frequente tanto quanto una patologia fisica, essa non è ancora socialmente accettata e normalizzata. Chi si rivolge ai servizi per la Salute mentale spesso prova un senso di vergogna o addirittura di inferiorità, sentimenti che non si manifestano nel momento in cui si richiede, per citarne uno, un consulto cardiologico. Perché accade questo? Perché ancora non siamo nella condizione di considerare il disturbo psichico al pari di una qualunque altra patologia fisica?

Le cause sono innumerevoli: siamo influenzati dalla cultura, storia, educazione familiare, contesto sociale di riferimento, stereotipi di cui è impregnato il nostro pensiero. Tuttavia, è possibile riconoscere un fattore caratterizzante la malattia mentale che ne ferisce la reputazione, ovvero lo *stigma*, una parola che viene dal greco e significa "marchio".

Quando stigmatizziamo una persona affetta da disagio psichico significa che le **stiamo attribuendo un marchio, un'etichetta, il più delle volte indelebile**. Se pensiamo ad un paziente psichiatrico, immediatamente fanno capolino nella

nostra mente alcune caratteristiche attribuibili: la pericolosità, l'imprevedibilità, l'incapacità di relazionarsi, l'impossibilità di guarigione o addirittura la mancanza di impegno nel voler guarire. Tali pregiudizi sono così diffusi e affermati nella società tanto da impedire una piena ed effettiva inclusione sociale del paziente psichiatrico, il quale fatica pertanto ad inserirsi nel mondo lavorativo e non solo.

Quali sono dunque le priorità per l'inclusione nel campo della Salute mentale? Fondamentale è l'azione educativa intrapresa sulla collettività, con progetti di sensibilizzazione e informazione sul tema del disagio psichico. Occorre fornire gli strumenti per confutare i pregiudizi, per guardare oltre la patologia – che non può divenire carattere identitario della persona che ne è affetta – occorre garantire dignità, piena integrazione e pari opportunità a coloro che sono in cura presso i servizi di Salute mentale, per consentire il benessere degli individui come della società. Come disse lo psichiatra Franco Basaglia (1979): «La follia è una condizione umana. [...] Il problema è che la società, per dirsi civile, dovrebbe accettare tanto la ragione quanto la follia».

Riferimenti

Accordo di partenariato per l'Italia 2014-2020 Basaglia Franco (1979), Conferenze brasiliane. Ministero della Salute, SALUTE MENTALE. FATTI E CIFRE CONTRO LO STIGMA – Conoscere i disturbi mentali, tanto diffusi quanto a volte poco riconoscibili, per superare i pregiudizi, gennaio 2020

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIGITAL DIVIDE

Digital inclusion: ridurre il divario digitale per ridurre le disuguaglianze

di Sabrina Terranova

Il progresso scientifico e tecnologico è senz'altro tra le principali forze motrici della nostra società, poiché consente non solo di facilitare o semplificare il funzionamento di alcuni comparti sociali – quali, ad esempio, quelli del lavoro e della produzione industriale – ma garantisce altresì uno sviluppo umano collettivo, attestandosi come una variabile determinante della crescita economica, sociale e culturale dei Paesi del mondo.

Oggi è impossibile immaginare società che non siano technology-based, iper-connesse, propense alla digital transformation; ancor più nel concreto ed entrando nella quotidianità delle persone, è impossibile pensarsi privi di computer, smartphone, tablet, social network, dispositivi elettronici di ogni genere che oggi sono parte delle nostre vite, del nostro lavoro, persino delle nostre relazioni.

Tuttavia, sebbene il progresso tecnologico abbia in sé le caratteristiche per essere ampiamente inclusivo ed equamente diffuso, siamo costretti a riconoscere che sin dall'avvento di internet e dei computer si sia generato un divario, una netta disparità tra chi utilizza le risorse digitali e chi non ne ha le possibilità.

Tale divario viene identificato con il termine *Digital Divide*, ed è appunto il **gap esistente tra coloro che hanno accesso alle**

moderne tecnologie di comunicazione e informazione e chi non ne ha accesso. Esso può considerarsi una reale condizione di marginalità personale e sociale, se riflettiamo sulla rilevanza che internet e le tecnologie assumono nelle nostre vite: grazie alla connettività possiamo studiare, lavorare, implementare le nostre competenze e conoscenze, comunicare, creare, innovare.

Coloro a cui è negato o limitato l'accesso al digitale non sono unicamente i cittadini dei Paesi più poveri del mondo, bensì anche gli individui in stato di fragilità o svantaggio sociale: si pensi agli anziani, alle famiglie a basso reddito, agli adulti o minori con un basso livello di scolarizzazione, alle persone disabili, agli immigrati. Il divario digitale si presenta non solo in assenza di risorse economiche utili all'acquisto di beni tecnologici, ma riguarda anche le competenze e le capacità di utilizzo dei device stessi, qui intese come digital skills.

Emerge pertanto una netta correlazione tra **diversità e inclusione** nel mondo digitale, che estende sempre più il gap tra individui altamente competenti e connessi da una parte e categorie sociali inevitabilmente escluse dalle possibilità e risorse offerte dal progresso tecnologico dall'altra.

Una nuova sfida, dunque, per gli anni a venire: tentare di ridurre il divario per consentire equità di accesso al digitale a tutti i cittadini del mondo, sia in termini di acquisto di beni utili che di acquisizione di conoscenze e competenze informatiche, basilari o superiori.

Occorre passare da un *digital divide* ad una *digital inclusion*. La riduzione delle disuguaglianze e gli obiettivi di inclusività passano anche per le vie del progresso tecnologico, divenuto ormai bisogno primario degli individui: «take part in the new digital world, not just as users and consumers, but also as producers, exporters and innovators» è il monito di Mukhisa Kituyi, Segretario Generale della Conferenza delle Nazioni Unite sul commercio e lo sviluppo, che sottolinea l'importanza di essere non solo fruitori, ma anche promotori, protagonisti, innovatori in un mondo sempre più connesso.

Riferimenti

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), Digital Economy Report 2019 – Value creation and capture: implications for developing countries (https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_en.pdf)

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), Report Recommends Actions to Reduce Digital Divide, 2019 (https://sdg.iisd.org/news/unctad-report-recommends-actions-to-reduce-digital-divide/)

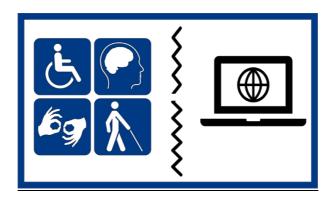
http://www.digitaldividecouncil.com/what-is-the-digital-divide/

L'inclusione deve partire (anche) dal web

di Maria Caterina Di Franco

«La forza del Web sta nella sua universalità. L'accesso da parte di chiunque, indipendentemente dalle disabilità, ne è un aspetto essenziale» (Tim Berners-Lee, direttore del W3C e inventore del World Wide Web).

In tutto il mondo, nonostante sia emerso che si è soliti trascorrere in media più di 6 ore al giorno connessi a Internet⁷, si è riscontrato, parallelamente all'affermarsi e al diffondersi delle nuove tecnologie, un complesso problema: il *digital divide*. Mediante tale espressione si intende la difficoltà di determinate fasce di popolazione, o di aree geografiche, nell'accedere ai mezzi di informazione e di comunicazione. Ma, come sottolineato da Tim Berners-Lee, il web, e in generale tutte le tecnologie che per loro natura facilitano la vita di noi tutti, devono essere accessibili e agevolare l'inclusione online, in special modo delle persone con disabilità.



In Italia, in materia di accessibilità dei siti web e delle *app mobile*, dal punto di vista normativo ricopre un ruolo chiave la **legge Stanca** (n.4)8, emanata nel 2004 e aggiornata dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 106, alla luce del **Web**

_

⁷The Digital 2019, studio condotto da HootSuite and We Are Social [https://www.digitalinformationworld.com/2019/02/internet-users-spend-more-than-a-quarter-of-their-lives-online.html]

⁸ "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"

Accessibility Act. Tale norma, obbligatoria in particolare per la pubblica amministrazione e per le imprese che erogano servizi utili alla collettività (art.3), "riconosce il diritto di ogni persona ad accedere a tutte le fonti di informazione e ai relativi servizi" e definisce i principi chiave che i siti web e le app devono rispettare, affinché posseggano i requisiti dell'accessibilità e dell'usabilità.

Un sistema informatico viene considerato accessibile se rispetta le linee guida del Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)⁹ e se è in grado di erogare i servizi e di fornire informazioni facilmente fruibili e interpretabili, in particolare a coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive (es. lo switch), ossia se è: percepibile, utilizzabile, comprensibile e solido. Per cui è necessario che i contenuti presenti online siano resi disponibili attraverso diversi canali sensoriali, non creino ingiustificati disagi e consentano un'esperienza altamente soddisfacente per l'utente. In concreto, ad esempio occorre far sì che l'utente con disabilità possa: navigare sul sito utilizzando la tastiera; apprezzare i video grazie all'uso dei sottotitoli; aumentare le dimensioni del carattere; ascoltare il contenuto della pagina web e vedere determinati testi anche se sono di diverso colore.

Un importante passo in avanti per eliminare le barriere architettoniche sul web, è rappresentato, a livello europeo, dall'*European Accessibility Act*¹⁰: tale direttiva, che verrà recepita dagli Stati Membri entro il 2022, identifica i requisiti

_

⁹ [https://www.w3.org/Translations/WCAG20-it/Overview.html]

¹⁰ [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202]

per l'accessibilità che dovranno possedere i prodotti e i servizi identificati estremamente importanti dalla Commissione, con il sostegno di alcuni esperti. In modo particolare rientrano in tale norma europea i personal computer, gli e-commerce, gli e-book, i servizi di televisione digitale e bancari.

Infine, per accrescere la consapevolezza, anche su scala mondiale, di una maggiore inclusione sociale online delle persone con disabilità, è stato indetto il 21 Maggio il *Global Accessibility Awreness Day*, che mira ad avvicinare tutti gli utenti al tema dell'accessibilità digitale.

SECONDA PARTE L'INCLUSIONE SOCIALE: LE INIZIATIVE DI ENTI NO PROFIT E SOGGETTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

INCLUSIONE AL FEMMINILE

D-HUB. Un centro per fermarsi, incontrarsi e ripartire

di Anna Cailotto

Intervista a Maria Antonietta Bergamasco, cofondatrice di D-Hub

Sinergie, emergenti dall'incontro tra più persone, dalla collaborazione con altre realtà del Terzo Settore e dall'avvio di più progetti.

Attraverso questo case study si propone una riflessione sulla pluridimensionalità dell'inclusione sociale di soggetti in condizione di svantaggio e sulla necessità di creare sinergie per favorire il loro inserimento. Intervistando Maria Antonietta Bergamasco, cofondatrice dell'associazione, è emerso come l'entusiasmo di tre operatrici sociali ha portato ad avviare diversi progetti che agiscono su più fronti dell'inclusione socio-lavorativa di donne in difficoltà.

Maria Antonietta, ci potresti raccontare in che modo lavorate per favorire l'inclusione di donne in situazione di svantaggio a Verona? D-Hub è un'associazione che cerca di rinforzare l'identità lavorativa delle donne, in modo che possano percepirsi capaci e non solo portatrici di bisogni. Ci rivolgiamo alle donne in situazione di svantaggio offrendo tirocini formativi e socializzanti nel campo dell'artigianato e della sartoria.

Parlo di tirocini perchè D-Hub, più che puntare a una crescita continua in numero di impiegati, vuole essere soprattutto un centro di Ripartenza: oltre a maturare competenze tecniche, per le donne che collaborano con noi è importante ritrovare coraggio. Lavoriamo quindi sulle loro soft-skills in modo tale da renderle pronte per gestire al meglio il rapporto con se stesse e con gli altri nel mondo del lavoro.

Pensiamo inoltre che vi sia bisogno di un supporto di mediazione e gestione del personale, quando viene fatto un inserimento lavorativo, perché il rapporto possa essere impostato e continui nel migliore dei modi possibili: in questo senso stiamo imparando e crescendo molto con la collaborazione che abbiamo con Progetto Quid, cooperativa sociale nel settore tessile che impiega lavoratori con un passato di fragilità. Per il futuro, vogliamo orientarci su maggiori collaborazioni in questo senso.

In concreto, come gestite i processi di inclusione delle donne?

Durante i tirocini, seguiamo un percorso strutturato, che include diverse attività di team-building. In queste, diamo alle donne gli strumenti per analizzare e gestire le dinamiche di gruppo e, più in generale, per riuscire a leggere il contesto in cui sono inserite le relazioni professionali che le circonderanno.

In particolare Manuela, che è formatrice al metodo sartoriale, ma anche psicologa, coordina degli incontri bisettimanali, con tutto il team, per parlare insieme di come va il laboratorio, come sono i legami e per coinvolgere tutti e tutte nella progettazione del periodo a seguire.

In queste attività si sviscerano i punti di forza e le difficoltà che ognuna porta con sè. La questione è comprendere appieno il proprio ruolo; spesso, data la situazione di multiculturalità tra le donne, si tratta anche di insegnare loro la cultura del lavoro qui in Italia.

Qual è il rapporto tra i diversi progetti di cittadinanza attiva che avete messo in campo e le pratiche finora adottate per l'inclusione sociale delle donne?

Convinte dell'idea che un quartiere predisposto relazionalmente è anche un luogo dove sono avvantaggiati i processi di inclusione, abbiamo deciso di prendere in gestione un giardino a 200 metri dal laboratorio sartoriale.

Stiamo quindi gestendo il parco contiguo all'atelier dove vendiamo i nostri prodotti. Qui si svolgono diverse attività di animazione di quartiere, come cena sociale con cadenza settimanale, compleanni e feste (persino un matrimonio e un battesimo!), workshop, piccoli concerti e il cinema all'aperto.

Con la prossimità e la condivisione si possono prevenire e superare molte problematiche.

Come valutate l'impatto generato finora?

Forse avremmo potuto focalizzarci su un progetto solamente, ma il nostro entusiasmo è stato incontenibile e guardando alle storie delle donne, abbiamo visto i frutti dei diversi progetti.

In D-Hub si è creata una comunità co-educante perchè Barbara, una volta assunta da noi come sarta, ha insegnato alle altre donne a cucire a macchina ed è diventata un riferimento per il laboratorio. Proprio lei, che all'inizio rifiutava questo macchinario e voleva solo lavorare all'uncinetto!

Le donne arrivate a Progetto Quid mediante D-Hub sono arrivate con maggiori capacità nel gestire le relazioni e si sono poste loro stesse come risolutrici di conflitti all'interno della cooperativa. Altre hanno proposto di fare le mascherine in periodo di Emergenza Covid, accogliendo quindi lo spirito imprenditoriale e collaborativo della cooperativa.

Ci sono anche diverse storie di donne che vivevano la solitudine e poi hanno scelto di festeggiare il loro compleanno nel giardino, nell'ambiente sociale che abbiamo "costruito". La comunità che si è creata ha portato a venirsi incontro per i beni più materiali, ma anche per quelli immateriali, come il supporto nella ricerca del lavoro o la condivisione di momenti.

Per saperne di più

sito - http://www.fondazioneveronese.org/portfolio/d-hub/ pagina Facebook - DHUB Atelier di Riuso Creativo

INCLUSIONE ETNICO-CULTURALE

In un altro parallelo: prodotti da scappati di casa Intervista a Officina Casona Scs, laboratorio sociale di artigianato sostenibile

di Sabrina Terranova

Non esistono vie univoche per il viaggio verso una società più equa e sostenibile.

Esistono certo alcuni passaggi obbligati, sentieri lievemente tracciati, indicazioni lasciate da chi ha percorso quella strada prima di noi, ma non vi sono vie certe e sicure.

Tutto è ancora da scrivere, possediamo mappe senza legenda e ci muoviamo in territori inesplorati, che lasciano però spazio a nuove architetture da costruire, paesaggi da inventare, orizzonti da disegnare.

Se è vero che il percorso è lungo e impervio, dobbiamo tuttavia riconoscere di avere un ottimo equipaggiamento: possiamo affidarci alle best practices, attingere dai risultati delle esperienze di chi da anni sta lavorando per un mondo sostenibile, possediamo un sapere tecnologico che ci proietta nel futuro e formiamo professionisti e giovani altamente competenti per le nuove esigenze globali.

Dobbiamo dunque riconoscere che, seppur nella complessità, siamo stimolati a trovare soluzioni nuove, metodologie innovative, attrezzature sempre più sofisticate: dobbiamo dare ragione ad Albert Einstein quando ha affermato «In the middle of every difficulty lies an opportunity».

Tra coloro che si distinguono per aver saputo cogliere questa opportunità, tracciando e portandoci in un sentiero inesplorato – o, per meglio dire, in un altro *parallelo* – vi sono i Founder della Cooperativa Sociale Officina Casona di Castellanza (Va), una realtà giovane e dinamica che propone progetti di grande impatto sociale in cui si coniugano attività di inclusione di persone fragili e migranti, legate ad una produzione sostenibile di prodotti artigianali di qualità.



Le attività della Cooperativa si realizzano principalmente grazie a *Parallelo*, un laboratorio nel quale si producono manufatti di falegnameria, legatoria, sartoria, ciclomeccanica e ceramica.

Nondimeno, un altro aspetto essenziale che caratterizza il progetto: lo spazio di *Parallelo* è un immobile sequestrato alla

criminalità organizzata e che ora è luogo di dignità, equità, accoglienza.

Abbiamo intervistato Francesca Zaupa, co-founder di Officina Casona, coordinatrice di *Parallelo*.

Come è nata l'idea di Officina Casona e, successivamente, di Parallelo?

Abbiamo iniziato le nostre attività nel 2016, prima come Associazione di Promozione Sociale e poi come Cooperativa Sociale, con l'intento di promuovere l'accoglienza e l'integrazione sociale di giovani, persone fragili e migranti. Dal 2017 abbiamo inaugurato il laboratorio Parallelo - prodotti da scappati di casa, dando vita ad iniziative formative che potessero consentire a richiedenti asilo e rifugiati di acquisire competenze professionali e, al contempo, imparare la nostra lingua proponendo dunque una metodologia formativa basata sulla pratica e la deduzione dal contesto: imparare l'italiano facendo, lavorando, creando prodotti artigianali. Ci siamo interfacciati con i centri di accoglienza per indagare quali fossero i bisogni delle persone accolte, quali esigenze personali e sociali riscontrassero così da poter offrire risposte concrete e opportunità per acquisire una propria autonomia, competenze spendibili nel mondo del lavoro per un adeguato inserimento sociale.

Oggi *Parallelo* è cresciuto e si è trasformato in una vera e propria bottega artigiana, che offre prodotti e servizi con l'obiettivo di generare opportunità di inserimento lavorativo. Officina Casona conta oggi una decina di collaboratori e 6

dipendenti, di cui 4 richiedenti asilo o rifugiati, non utenti, ma soci e colleghi.

Anche le attività formative proseguono, con tirocini e corsi, anche aperti al pubblico.

Quali sono i principi che vi guidano nel vostro lavoro?

Senza dubbio crediamo nel valore della diversità, dell'etica e della dignità del lavoro. Incoraggiamo i principi dell'accoglienza e del dare nuove opportunità a chi si ritrova a vivere nella marginalità. Intendiamo dare spazio alla creatività soprattutto nel lavoro artigianale, grazie al quale possiamo creare prodotti unici, interamente fatti a mano e sostenibili e valorizzare le competenze di persone con background diversi, dalla progettazione alla manualità. Poniamo attenzione verso l'ambiente, pertanto utilizziamo per le nostre lavorazioni materiale di scarto, destinato a divenire rifiuto, come bancali, tessuti, pellame che ci vengono donati o forniti da aziende del territorio. Dai privati invece ritiriamo vecchie biciclette: grazie al laboratorio di ciclomeccanica riusciamo a dare loro nuova vita e a rimetterle sul mercato.

Ouali altri servizi offrite?

Ci dedichiamo alle imprese quanto ai privati. Per le prime offriamo servizi di comunicazione ed organizzazione eventi, così come prodotti, allestimenti, forniture su misura e corsi di CSR o team building.

Per i privati invece ci dedichiamo ai corsi di artigianato, riparazioni e prodotti su misura, allestimenti e prodotti per le

ricorrenze. Sul nostro sito trovate le informazioni sul progetto e i nostri prodotti: https://parallelolab.com/

Come l'Amministrazione può favorire l'inclusione: i patti di collaborazione

Gli esempi di Bright for Women e La Buona Terra: legami di prossimità per migliorare le condizioni delle braccianti migranti nel sud d'Italia

di Giangiorgio Macdonald

La Buona Terra

I termini "inclusione" e "integrazione" rappresentano una costante pressoché immancabile nelle discussioni sulla società odierna e sul suo futuro; uno degli assiomi dei manifesti politici che vengono periodicamente sciorinati dagli esponenti interrogati sul tema.

Le persone che si trovano in condizioni più svantaggiate rappresentano un tema particolarmente succulento su cui delineare la propria formula per lo sviluppo della società (purché poi non si definisca di quali persone svantaggiate si parli e quali siano invece gli "esclusi tra gli esclusi"), sfruttando il crescente malessere per l'ampiamento di quel divario tra fasce di popolazione che non si ferma alla mera dimensione economica – spesso ritenuta, con un approccio miope, unico punto di osservazione e analisi del problema – ma che intacca soprattutto il tessuto sociale, il vissuto quotidiano, il modo di

vivere il contesto e di usufruire di servizi. Tale divario tra cosiddette fasce di popolazione – termine che peraltro tradisce un approccio arido alla problematica – si è ulteriormente ampliato durante gli ultimi mesi, a causa di una crisi sanitaria che si sta sempre più trasformando in crisi sociale.



In questo scenario, "favorire l'inclusione" è un *leitmotiv* talmente inflazionato da esser diventato ormai afono e insipido per le orecchie dei più attenti, ormai assuefatte a promesse che assomigliano più a una mera formula di stile che a una vocazione politica.

Ma non è sempre così. Questo circolo vizioso di autocelebrazione fine a se stessa si può trasformare in un circolo virtuoso se l'Amministrazione acquista la consapevolezza di come il presupposto per raggiungere l'inclusione risieda nell'inclusione stessa: se si riesce a porre a monte del processo un approccio collaborativo con le realtà più prossime e consapevoli delle necessità e dei bisogni di cui sono esse stesse portatrici, allora si può riuscire a raggiungere effettivamente un'inclusione che generi valore e benessere duraturo nel tempo, idoneo a migliorare concretamente le condizioni di vita in modo strutturato e strutturale.

Bright for Women

In questo percorso senz'altro tortuoso e insicuro, un esempio emblematico è quello di **Bright for Women**¹¹, un progetto, finanziato a livello europeo, che mira a migliorare le condizioni di vita delle donne migranti impegnate nel settore agricolo in aree del sud d'Italia.



Tale progetto delinea un'idea di inclusione che non si concretizza nel solo aspetto lavorativo, ma che parte dalla creazione di un **percorso di cittadinanza attiva**, di acquisizione della coscienza dei propri diritti all'interno della società.

¹¹ <u>https://www.labsus.org/2020/04/bright-for-women-il-primo-progetto-europeo-di-labsus/.</u>

Questo progetto è figlio di un altro straordinario strumento di collaborazione e integrazione denominato *La Buona Terra: legami di prossimità*¹² realizzato nel 2017 dal Comune di Adelfia, in provincia di Bari insieme a numerose realtà locali – le donne braccianti del progetto "Cambia Terra" e ActionAid International Italia Onlus, Auser, Coop. Soc. Occupazione e Solidarietà, Associazione Solidaria, Presidio Libera Adelfia, Parrocchia Immacolata, Parrocchia San Nicola di Bari, Covo dei Folletti Snc, CISOM-Adelfia – finalizzato a migliorare le condizioni di vita delle donne braccianti del Comune partendo dall'accrescimento della consapevolezza della propria condizione e dei propri diritti, il tutto mediante la predisposizione di una serie di attività e interventi specifici convogliati in un'ottica di un nuovo "welfare comunitario".

Il carattere innovativo del progetto non risiede solamente nei contenuti proposti, ma anche nel metodo: *La Buona Terra: legami di prossimità* è un **Patto di collaborazione**¹³, ossia lo strumento previsto dal Regolamento per l'amministrazione condivisa dei beni comuni mediante il quale cittadini e amministrazione si accordano su un piano paritario per svolgere un'attività di interesse generale.

Proprio la sua capacità di mettere in contatto, mediante uno strumento più flessibile e rapido, l'amministrazione con i cittadini su un piano paritario idoneo a superare quel diffuso

¹² https://www.labsus.org/2017/08/la-buona-terra-legami-di-prossimita-un-patto-speciale/.

¹³ https://www.labsus.org/wp-content/uploads/2017/08/Patto-La-Buona-Terra-Adelfia.pdf.

sentimento di ostilità e diffidenza, permette di inglobare nei Patti di Collaborazione i bisogni emergenti e più sentiti dalla popolazione, che la politica "ordinaria" impiegherebbe mesi, se non anni, a (cercare di) soddisfare.

Il progetto *Bright to Women* e il suo "genitore" *La Buona Terra: legami di prossimità* dimostrano questa innovativa capacità insista nei Patti di Collaborazione applicata ad un ambito, quello della tutela dei braccianti, recentemente passato in prima pagina nella disputa politica, ma solamente nella mera dimensione economica, tralasciando l'aspetto sociale che per certi versi è ben più critico e sul quale proprio questo strumento riesce a incidere.

Questa esperienza, che rappresenta solo un esempio della moltitudine di Patti di Collaborazione che sono stati stipulati tra cittadini e amministrazioni locali in tutta Italia¹⁴, dimostra l'innovatività di uno strumento nuovo rispetto alle ordinarie categorie nell'ambito delle quali opera l'Amministrazione, nel quale l'integrazione sociale si realizza "a tutto tondo", a partire dalla fase preliminare di "co-progettazione" dell'attività, fino alla concreta attuazione dell'interno voluto sia dalla popolazione che dall'Amministrazione locale.

Uno strumento, quindi, che rappresenta una ricca occasione, colta già da molte Amministrazioni, per favorire un'effettiva e organica inclusione.

¹⁴ Riportati sul sito di Labsus <u>www.labsus.org</u>.

Riferimenti

www.labsus.org

https://www.labsus.org/wp-content/uploads/2017/08/Patto-

La-Buona-Terra-Adelfia.pdf

https://www.labsus.org/2017/08/la-buona-terra-legami-di-

prossimita-un-patto-speciale/

https://www.labsus.org/2020/04/bright-for-women-il-primo-

progetto-europeo-di-labsus/

INCLUSIONE SCOLASTICA

Povertà digitale e didattica online. Il progetto di TEDxVarese per una digital inclusion

di Sabrina Terranova

Secondo i dati ISTAT riguardanti il periodo 2018-2019, un terzo delle famiglie italiane e il 12,3% dei ragazzi dai 6 ai 17 anni non possiede un personal computer o un tablet in casa, nel 57% dei casi l'unico computer presente è utilizzato in condivisione con gli altri membri della famiglia e oltre il 25% dei nuclei non dispone di una connessione a banda larga.



Sebbene la situazione sia più preoccupante nel Sud Italia, anche nel settentrione si riscontrano situazioni di povertà digitale: si rileva che soltanto nel 26,3% delle famiglie del Nord è disponibile un computer o tablet per ciascun componente, dato che scende al 14,1% nel meridione.

Non meno importante risulta essere la disponibilità di luoghi domestici per il lavoro o lo studio individuale: il 41,9% dei minori territorio nazionale vive in condizioni SU sovraffollamento abitativo. Se si pensa alla necessità di dover seguire le lezioni online in un contesto domestico che non consente di poter lavorare nel silenzio, nella comodità degli spazi, nella forzata condivisione del device con fratelli o genitori costretti al lavoro da casa, appare subito chiaro che, in un periodo come questo caratterizzato dalla DaD (Didattica a Distanza) come unico strumento per garantire continuità formativa ed educativa, non possedere un personal computer o disporre di connessione internet può rappresentare un vero ostacolo nel percorso scolastico per un bambino quanto per un adolescente



Per sopperire a tale situazione di marginalità, nota come **povertà digitale**, alcuni soggetti del Terzo Settore e del mondo no profit hanno dato vita a progetti e iniziative territoriali in favore degli istituti scolastici o dei nuclei familiari in cui sussiste una condizione di *digital divide*.

In provincia di Varese tutto questo è stato possibile grazie all'iniziativa di TEDxVarese, organizzazione no profit che ha attivato il progetto **Digitale per Varese** in partnership con IG Innovation G, Ufficio Scolastico per la Lombardia – sezione di Varese e ASVA – Associazione Scuole Varese.

Abbiamo intervistato **David Mammano**, Organizer e licensee di TEDxVarese.

David, conosciamo tutti la realtà TEDx e i Talk che la caratterizzano. Digitale per Varese sembra un progetto molto

diverso dalle vostre consuete attività divulgative e culturali, cosa vi ha spinto ad avviarlo?

TEDx è un'organizzazione che ha lo scopo di diffondere e divulgare idee innovative e stimolanti, incoraggiando il dibattito partecipativo e valorizzando il principio della condivisione di conoscenze e progetti. Ha l'intento primario di generare impatto sulla società, valorizzando le esperienze del territorio per portare a un progresso, un cambiamento.

Quest'anno, per evidenti motivi, non è stato possibile organizzare il nostro evento TEDxVarese, ma abbiamo comunque voluto trovare una modalità alternativa per avere un impatto positivo sul nostro territorio: ci è sembrato opportuno provare a contrastare un rischio sociale sempre più emergente, ovvero il gap formativo tra coloro che possiedono un computer per seguire le lezioni a distanza e chi invece non è in possesso di alcun device.

Come avete dato avvio al progetto e quali risorse sono state impiegate?

piattaforma stata creata una online (www.digitalepervarese.it) alla quale genitori e grazie insegnanti possono richiedere il prestito o la donazione di computer o accesso a internet per le famiglie o scuole che ne sono sprovviste. La piattaforma ha lo scopo di far incontrare domanda e offerta di device digitali e di connettività nella provincia di Varese e, inaspettatamente, la domanda è risultata notevolmente superiore all'offerta. Il nostro Team ha lavorato molto per cercare di evadere il maggior numero di richieste pervenute: nei primi venti giorni abbiamo rilevato 15.000 accessi al sito. Inizialmente sono stati messi a disposizione di bambini e ragazzi i 15 computer normalmente utilizzati per le nostre attività e iniziative, ma ci siamo presto resi conto che non sarebbero stati sufficienti.

Avete quindi riscontrato un reale e considerevole bisogno. In che modo siete riusciti ad implementare l'offerta?

Fondamentali sono state le collaborazioni con enti e imprese del territorio, con le quali si è istituita una partnership di valore: Eolo SpA, che ha sede qui a Varese, offre 6 mesi di connettività internet omaggio per i docenti e fornisce gratuitamente l'attivazione della banda larga; il Centro comune di ricerca (Joint Research Center, JRC) della Commissione Europea di Ispra (Va) ha donato 60 computer, persino Associazioni di categoria o privati hanno donato device che abbiamo studenti. ioa consegnato aali Anche collaborazione con i Presidi degli Istituti scolastici del territorio è stata preziosa: molto spesso sono stati loro a recapitare personalmente e con mezzi propri i computer alle famiglie.

Avete dunque ottenuto risultati considerevoli, sia in termini economici che sociali.

In totale sono pervenute più di 700 richieste, grazie ai vari supporter abbiamo potuto processarne la maggior parte, per un valore economico stimato delle prestazioni erogate pari a circa 60.000€.

I computer o i servizi di connettività sono stati assegnati sulla base delle condizioni economiche familiari, **alcuni device torneranno però a disposizione della comunità**: i dispositivi lasciati in comodato d'uso resteranno agli studenti fino all'inizio del nuovo anno scolastico, dopodiché potranno essere messi a disposizione di altri richiedenti.

La piattaforma Digitale per Varese rimarrà **attiva anche in futuro**, per garantire equità e possibilità di accesso alla didattica e, più in generale, ad internet, per continuare a promuovere e diffondere una cultura digitale.

Riferimenti

ISTAT, Spazi in casa e disponibilità di computer per bambini e ragazzi (2018-2019), https://www.istat.it/it/files//2020/04/Spazi-casa-disponibilita-computer-ragazzi.pdf

ISTAT, Cittadini e ICT (2019), https://www.istat.it/it/files//2019/12/Cittadini-e-ICT-2019.pdf

DALLA DISOCCUPAZIONE A NUOVE OPPORTUNITÀ DI INCLUSIONE

Disoccupazione over 50: Associazione Futuro a Modena di Diletta Naldoni

Associazione Futuro è un'associazione nata nel 2015, dall'imprenditore e titolare dell'Agenzia Generale di Modena di Generali Via Emilia Est - già Agenzia Generale di Modena di INA Assitalia - fondata nel 1913, una delle più importanti realtà assicurative della provincia di Modena, con rilevanti clienti

sull'intero territorio nazionale. Un imprenditore innovativo, un uomo da sempre attento all'ambito sociale, con la voglia di aiutare il prossimo. Da giovane girava per la stazione di Roma Termini accompagnando di sera il fratello apostolato laico. mentre accudiva i senzatetto, dandogli qualcosa da mangiare o semplicemente ascoltandoli. La conoscenza di questo settore è avvenuta così e si è sviluppata in seguito, con il finanziamento economico d'interventi spot, su progetti segnalati dal fratello sacerdote. Associazione Futuro è un'associazione molto giovane e piccola composta dal Dottor Pierluigi Bancale (Presidente dell'associazione), Dottoressa Fernanda Conte Bancale e da altri 2 dipendenti, nata per offrire un aiuto concreto a persone emarginate o a rischio di esclusione, attraverso strumenti sociali ed educativi, utili alla loro autorealizzazione. Uno dei punti cardine che la contraddistingue è la volontà di voler reinserire soggetti disoccupati over 45 nel contesto sociale. Un'idea nuova e attinente al periodo storico attuale.

Com'è nata Associazione Futuro, cosa si prefigge?

Tutto ebbe inizio con una storia nata in tv in una normale serata passata a casa con la mia famiglia e con i miei figli. Un uomo, sulla cinquantina, aveva perso il lavoro. Da lì una serie di conseguenze lo avevano portato in strada. Finire in strada aveva significato per lui perdere anche la moglie e i figli (si era separato), rimanere totalmente solo, senza mezzi, senza strumenti. Io invece ero nel mio salotto circondato dal calore della mia famiglia. Pensai, vorrei fare qualcosa per lui. Vorrei dargli degli strumenti che lo possano aiutare a trovare un

lavoro, a ritrovare un futuro. E così eccoci qua. Associazione Futuro nasce con l'obiettivo di offrire un supporto concreto alle persone che sono a rischio di esclusione, isolamento ed emarginazione, favorendo attraverso il supporto educativo e sociale, il loro pieno coinvolgimento nella società.

Quali sono i temi che vi sono più cari e come intendete svilupparli?

I temi che intendiamo sviluppare sono molteplici. Offrire un supporto concreto alle persone che sono a rischio di esclusione, isolamento o emarginazione, favorendo, attraverso il supporto educativo e sociale, il loro pieno coinvolgimento nella società. Dare un supporto concreto ai soggetti svantaggiati per condizioni fisiche, psichiche, economiche, sociali, familiari o di qualsiasi altro genere. Fornire strumenti e stimoli affinché ciascun individuo possa raggiungere un'autonomia personale e una realizzazione sociale.

Quali sono i vostri progetti in cantiere, che possiamo anticipare in questa sede?

Uno dei progetti, che abbiamo in cantiere e che stiamo cercando di realizzare è il progetto "INVESTING CHILDREN" sulla povertà educativa. Un minore è soggetto a povertà educativa quando il suo diritto ad apprendere, formarsi, sviluppare capacità e competenze, coltivare le proprie aspirazioni e talenti è privato o compromesso. Si tratta della mancanza di opportunità educative a tutto campo: da quelle connesse con la fruizione culturale al diritto al gioco e alle attività sportive. La conseguenza è che in Italia 1 minore su 7

lascia prematuramente gli studi, quasi la metà dei bambini e adolescenti non ha mai letto un libro, quasi 1 su 5 non fa sport. Bambini e adolescenti, in tutto il Paese, privati delle opportunità educative e dei luoghi dove svolgere attività artistiche, culturali e ricreative che potrebbero, di fatto, raddoppiare le possibilità di migliorare le proprie competenze e costruirsi un futuro migliore. Il progetto prevede la collaborazione dei seguenti partner: Associazione Porta Aperta, Associazione Pediatri Modena "Il Piccolo Principe", Csb Onlus, CSV Modena, Associazione Anteas, Associazione Auser. L'attività sperimentale didattico-ricreativa si svolgerà presso l'Emporio Solidale "Portobello" di Modena.

Quali sono le principali attività che avete realizzato fino ad ora?

Progetto **Talento nascosto** è un progetto che nasce con la finalità da parte degli utenti di riscoperta delle proprie abilità, attitudini e conoscenze per rinascere all'interno di un contesto sempre difficile di reinserimento sociale. Il progetto è avviato nell'ottobre 2019 su un'iniziativa ideata dall' Associazione Porta Aperta di Modena. Un'Associazione di volontariato modenese che dal 1978 si occupa di contrasto alle povertà e alle disuguaglianze. Cuore dell'intervento di Futuro è l'assistenza psico-sociale di una psicologa/psicoterapeuta che si occupa delle soft skills delle persone in cerca di occupazione, e in particolare di assisterle nel migliorare la propria "occupabilità" in termini di atteggiamento pro-attivo, competenze trasversali, visione del proprio futuro. Un progetto che pian piano sta maturando un numero sempre maggiore di

utenti. Altro progetto che Associazione Futuro sta portando avanti riguarda TRE STEP, 3 passi concreti per implementare prassi sperimentali di Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA) nell'organizzazione ASP Charitas (Modena). Grazie alla nostra associazione, si sta sperimentando la comunicazione aumentativa per adulti disabili gravi/gravissimi, ospiti dell'Istituto Charitas, con la finalità di migliorare la loro comunicazione e dare loro un mezzo, un canale per riuscire a comunicare nonostante le loro difficoltà. Infine, sulla scia del Caffè Sospeso di Napoli, lo scorso inverno ci siamo occupati del progetto il Panino Sospeso, indirizzato verso i senzatetto. E' stata realizzata, in collaborazione con il bar "Giusto Gusto" di Modena, la donazione di panini, cibo, acqua, coperte, ed altri beni di prima necessità alle persone in stato di disagio. Nel corso di guesti ultimi mesi, abbiamo anche noi di Futuro partecipato all'uscita con l'Unità di Strada e abbiamo visto quanto sia importante captare la realtà sociale più disagiata del territorio modenese ed essere sempre vicini ai casi più difficili. Associazione Futuro, dunque non è un'associazione qualunque, ma pone attenzione verso soggetti di nicchia, come gli over 50 disoccupati. Cerca di permettere anche a coloro che secondo la società attuale non sono più attivi di reinserirli, di dare loro un'opportunità, di essere diversa da tutti gli altri enti.

Riferimenti

Intervista a Pierluigi Bancale, Presidente dell'associazione.

L'impronta culturale dei Gatti Spiazzati

di Emma Trevisan

I Gatti Spiazzati sono un'Associazione di Promozione Sociale di Milano (APS), nata da un gruppo di persone disoccupate, esodate, senzatetto e in generale in condizione di fragilità, che hanno deciso di far conoscere la città con uno sguardo profondo e curioso - tipico dei gatti - raccontandone storie e dettagli molto spesso sconosciuti.



Immagine tratta dalla copertina del libro ""I Gatti di Milano non toccano terra"

Esplorano Milano quasi come gatti, animali curiosi e guardinghi che girano silenziosamente per le vie della città. E sono "spiazzati", invece, perché si sono trovati spiazzati dalla vita. Da qui nasce il nome de I Gatti Spiazzati, che propongono a un pubblico di curiosi diversi tour alla scoperta della città meneghina, per far conoscere luoghi nuovi e misteriosi del centro, dei quartieri e delle periferie. Ecco allora che si parte alla scoperta dello scomparso quartiere del Bottonuto in zona Duomo, delle stanze della poetessa Alda Merini sui Navigli, del quartiere Ortica con i suoi murales, fino ad arrivare ai quartieri di QT8 e di Rogoredo. Ma si passa anche per l'Abbazia di Chiaravalle nel Parco Agricolo di Milano, alle fermate in tram al

Giardino dei Giusti alle tante pietre d'inciampo disseminate per la città.

Quello dei Gatti Spiazzati è un gruppo nato grazie all'occasionalità, grazie ad un gruppo di (inizialmente) sconosciuti, frequentatori del centro diurno "La Piazzetta" della Caritas di Milano nel quartiere Famagosta. Il tempo non mancava e nel 2015, durante un corso di informatica che si teneva alla Piazzetta, è emersa proprio la necessità da parte dei frequentatori del centro di conoscere Milano. Così Aldo, uno dei fondatori, ha proposto di andare a scoprire la città: hanno cominciato a sperimentare le camminate e hanno creato diversi itinerari, accompagnando amici e conoscenti all'inizio, poi allargando sempre più la cerchia di ascoltatori e dando vita all'associazione nel 2017.

Ad oggi, i Gatti Spiazzati sono una quindicina: c'è Aldo, autore di due libri sugli esploratori norvegesi Fridtjof Nansen e Roald Amundsen, entrambi scritti alla Biblioteca Sormani. C'è Marco, grande esperto d'arte e musica, tanto che si dice conosca la Scala meglio delle guide stesse. E c'è Romolo, specializzato nell'araldica e negli stemmi dei Visconti e degli Sforza. Poi c'è Gianni, l'esperto di trasporti del gruppo, dato che il padre ha lavorato per 33 anni all'ATM. Sì, perché prima di poter diventare guide, i Gatti devono seguire un preciso percorso formativo: occorre partecipare a 3 visite, trovare un argomento di proprio interesse e studiarlo, per poi poterlo esporre ai partecipanti. Per arrivare a creare i loro tour sono partiti dagli aneddoti e dai fatti curiosi che ognuno di loro, milanese di

nascita o di adozione, conosceva e li hanno messi insieme ai percorsi e agli incontri che fatti "sulla strada".

I Gatti Spiazzati si sono così trasformati in moderni Ciceroni, accompagnando i più curiosi in una decina di visite al mese e lungo itinerari più o meno noti di una città che sono solitamente abituati a percorrere "da invisibili". Il contributo fisso, dai 5 ai 10 euro, viene diviso per metà tra i membri dell'associazione e l'altra metà per l'acquisto di tecnologie specifiche, come ad esempio le cuffie che vengono fornite all'inizio di ogni itinerario.

Ma non ci sono solo i tour: dopo i primi itinerari, i Gatti Spiazzati hanno pubblicato la raccolta "I Gatti di Milano non toccano terra", che racchiude 9 itinerari per le vie della città creati a partire dagli appunti raccolti nei faldoni del centro "La Piazzetta". Per raccontare, anche su carta, una Milano diversa, extra-ordinaria, città di solidarietà e accoglienza, unendo agli avvenimenti storici curiosità, episodi celebri e storie prese dalla strada.

Per rimanere aggiornati sui prossimi tour, potete seguirli attraverso la loro Pagina Facebook!

Riferimenti

http://www.vita.it/it/article/2018/10/01/gatti-spiazzati-visite-a-milano-con-gli-occhi-dei-senza-tetto/149181/

https://www.spazio50.org/alla-scoperta-di-una-milano-insolita-e-alternativa-grazie-ai-gatti-spiazzati/

https://www.repubblica.it/solidarieta/cooperazione/2018/08/18/news/milano_alla_scoperta_della_citta_con_i_gatti_spiazza ti_i_luoghi_inediti_narrati_da_chi_vive_in_strada-204414454/?awc=15069_1600750047_93e665606c7c4f5922 a369c92f32a3e0&source=AWI_DISPLAY

TERZA PARTE LA DIVERSITÀ IN AZIENDA: LE INIZIATIVE DELLE IMPRESE PER LA GESTIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ

DIVERSITÀ DI GENERE E ORIENTAMENTO SESSUALE

Gayglers: la community LGBTQ+ di Google Italia Intervista a Vittoria Tenaglia

di Giacomo Cassinese

A giugno, mese del Pride, molte aziende hanno tinto di arcobaleno i propri loghi per avvicinarsi al mondo LGBTQ+, a volte per un poco efficace *Rainbow Washing*, altre volte con un concreto impegno alle spalle.

Noi vogliamo raccontarvi questo caso, attraverso una realtà virtuosa e seriamente impegnata su questo fronte: **Google**. Lo facciamo in compagnia di **Vittoria Tenaglia**, Diversity, Equity and Inclusion LGBTQ+ Lead presso Google Italia.

Buongiorno Vittoria e grazie per darci l'opportunità di raccontare da un punto di vista insolito una grande realtà. Google non ha bisogno di presentazioni, ma lei come la descriverebbe?

La descriverei citando la sua mission: organizzare le informazioni a livello mondiale e renderle universalmente

accessibili e utili. Una missione che non può prescindere naturalmente dalla promozione dell'inclusione, che per noi significa creare un mondo in cui il progresso, risultati equi, diversità ed inclusione possano essere realtà dentro e fuori dal luogo di lavoro.

Come nasce l'impegno di Google nei confronti della comunità LGBTQ+?

Da sempre Google è vicina alla comunità LGBTQ+ operando su due livelli paralleli ma di uguale importanza: da una parte, ha cercato di sviluppare un ambiente di lavoro in cui ognuno possa sentirsi libero di essere ed esprimere se stesso, e soprattutto correttamente rappresentato. Un ambiente che garantisce a persone di qualsiasi orientamento - sessuale e di genere - gli stessi identici diritti. Dall'altra parte, incoraggiando rispetto e inclusione. Siamo convinti, infatti, che le aziende abbiano una grande responsabilità verso la società e la comunità in cui operano: promuovendo rispetto e inclusione, aiutano a proteggere questi valori e tutelare i diritti che le comunità LGBTQ+ hanno acquisito negli anni.

In Italia, il gruppo dei "gayglers" - ovvero la community LGBTQ+ & i suoi alleati in Google - nasce nel 2015. Sin da subito la presenza di alleati all'interno della comunità si è dimostrato un fattore cruciale perché portatrice di punti di vista diversi e di continuo e costruttivo confronto. Negli anni, i progetti e le attività sviluppate sono stati moltissimi, la maggior parte di essi focalizzati a creare le condizioni per favorire la "visibilità": ancora oggi ci sono persone LGBTQ+ che hanno paura di "uscire fuori dall'armadio", persone che ci hanno provato e non

è andata come speravano, persone che da quell'armadio non usciranno mai. Molte di loro fanno già parte del mondo lavorativo. È dunque cruciale che anche le aziende contribuiscano per creare le condizioni affinché si possa fare coming out - almeno nel lavoro - in maniera sicura e serena, con orgoglio.

Quali conseguenze ha generato questo approccio basato sull'inclusione?

Più che "conseguenze" mi piace parlare di effetti positivi. Sicuramente le differenze portano continuo scambio e tale scambio genera innovazione, che in un'azienda come Google è un elemento vitale. La corretta inclusione delle diversità - in questo caso LGBTQ+, ma è un concetto valido per tutte le diversità, che può essere visto come un vero e proprio vantaggio competitivo. Ma c'è dell'altro. Poter sentirsi liberi di essere ed esprimere se stessi, alleggerisce la mente ed il cuore da tante preoccupazioni: permette di incanalare le energie su ciò che conta davvero, per esempio sullo sviluppo del proprio percorso professionale oppure sulla costruzione di relazioni genuine e sincere con i propri colleghi. Il tutto genera un forte senso di appartenenza nei confronti della nostra azienda, che è impossibile quantificare!

Quali azioni e progetti state sviluppando per i prossimi mesi?

Gli ultimi mesi hanno messo a dura prova anche la comunità LGBTQ+ che con la quarantena ha visto amplificarsi qualsiasi difficoltà preesistente. Il nostro impegno andrà sicuramente verso quella direzione: grazie alla costante collaborazione con partner come *Milano Pride* e il *Comune di Milano*, faremo in modo di "amplificare" ancora di più la voce delle persone maggiormente in difficoltà e farci *alleati* con azioni concrete.

Quest'anno abbiamo stretto una bellissima collaborazione con *Casa Arcobaleno*, un luogo protetto dedicato all'accoglienza di ragazzi e ragazze discriminati dalle famiglie di origine per via del loro orientamento sessuale o per il percorso di transizione avviato. Una collaborazione iniziata mesi fa e che è proseguita nonostante il lockdown. Grazie al supporto dei nostri professionisti del digitale, i ragazzi di *Casa Arcobaleno* hanno partecipato ad una serie di webinar le cui tematiche spaziano dalla costruzione di un CV efficace all'uso consapevole di Internet e dei social.

Quando pensiamo alla Pride Week e alla parata, sovvengono immagini di una gioiosa folla marciante e bellissime bandiere colorate. Per noi Pride è molto di più, specialmente oggi. È l'impegno costante per difendere l'uguaglianza, la visibilità e l'accoglienza. Quest'anno il Pride significherà sopra ogni cosa essere alleati della comunità Black, con il pensiero rivolto a tutte le persone di colore appartenenti alla comunità LGBTQ+ che - decine di anni fa - hanno iniziato e portato avanti la lotta contro tutte le disuguaglianze.

Vittoria Tenaglia

[Abruzzese di nascita, milanese di adozione, si occupa di comunicazione da diciassette anni e attualmente ricopre il ruolo di Industry Manager presso Google Italia sul vertical Fashion & Retail. Dal 2015 è diventata core member del team D&I LGBTQ+ di Google di cui prenderà la leadership in Italia nel 2018 con l'obiettivo di consolidare una cultura basata sull'uguaglianza e sulla corretta inclusione di tutte le diversità, all'interno dell'azienda e nella società.

Il progetto Cuore Esclamativo Intervista a Magda Feleppa di Chiara Limongelli

Rebirth Italy è un brand di gioielli sostenibili creato nel 2010 dalle sorelle Magda e Lara Feleppa. La prima collezione è stata lanciata nel 2012, dopo due anni di studi finalizzati alla creazione del materiale di base: una lamina anallergica, leggera e malleabile. L'idea consiste in un abbraccio che avvolge il corpo: un gioiello che si adatta alla persona e non viceversa, creato con la cura dei dettagli e la passione tipici Made in Italy



Le decorazioni apposte sulla lamina sono materiali provenienti da sfridi industriali non smaltibili che vengono acquistati divisi per tendenze, colori e quantitativi e singolarmente lavorati a mano. Osservando il singolo articolo non è immediatamente percepibile la mole di lavoro che si cela dietro lo specifico pezzo. Il concetto prioritario che sostiene la collezione è creare una linea nel rispetto dell'ambiente e delle persone.

In quale occasione nasce Cuore Esclamativo dal design di brand Rebirth Italy?

Il progetto Cuore Esclamativo nasce da una collaborazione con Auser Regionale Lombardia e il coro gospel Oltre le Mura, formato dalla sezione femminile della Casa Circondariale di San Vittore a Milano. In occasione di una visita di Papa Francesco presso San Vittore, con Sara Bordoni di Auser Lombardia abbiamo cercato di creare un dono per l'incontro ed è stato realizzato un quadro rappresentante la Resurrezione di Cristo applicando i ritagli di pellame da recupero in stile Rebirth Italy.

La similitudine è tra l'utilizzo dei pellami, superficialmente considerati "scarti" ma che in realtà possono diventare opere d'arte e le donne del carcere, che per la società sono persone di serie B, ma che hanno solo bisogno di essere valorizzate per realizzare qualcosa di grande. La preoccupazione iniziale di questo progetto era quella di dover collaborare con ragazze sconfitte, spente, prive di obiettivi.

Le donne del coro gospel, invece, si sono rivelate da subito assolutamente proattive, piene di vitalità e voglia di fare, hanno messo cuore ed energia in abbondanza per reagire alla loro condizione. Così, *Rebirth Italy* ha iniziato a raccogliere le idee su come sostenere le ragazze, ed è nato il *Cuore Esclamativo*.

Qual è il messaggio che porta con sé il gioiello?

Cuore Esclamativo è una collana Rebirth Italy, composta da un cuore con un punto di esclamazione stilizzato. Il cuore



rappresenta sentimenti e non ha una forma stondata perché i sentimenti non possono essere rappresentati da una morbida linea ma hanno delle punte che non vanno mai spezzate ma smussate. Il punto esclamativo rappresenta invece

l'enfatizzazione di un concetto, come può esserlo un urlo. Infine, il materiale da recupero con il quale la collana è realizzata rappresenta la Rinascita.

Per noi il *Cuore Esclamativo* è un simbolo positivo della forza e capacità di rinascere che hanno le donne contro qualsiasi situazione, comprese le violenze. Conoscendo le ragazze del coro ho scoperto come molte donne si trovino in carcere per aver reagito ad una situazione di violenza e per questo motivo si sono ritrovate "dall'altra parte". Con parte del ricavato del *Cuore Esclamativo* vogliamo contribuire nel nostro piccolo al percorso riabilitativo delle ragazze del coro *Oltre le Mura*.

In quale occasione la collana è diventata simbolo di imprenditoria femminile e di lotta alla violenza di genere?

Abbiamo presentato questo progetto alla Wall of Doll in occasione della giornata contro la violenza sulla donna, il 25 novembre 2017. Rebirth Italy e Auser Lombardia sono state ospiti all'evento promosso da Jo Squillo e organizzato in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità e Diritti Civili del Comune di Milano e la Commissione Servizi alla Persona del Municipio 1.

Il muro delle bambole rappresenta le vittime di femminicidio e le vittime di violenza fisica, psicologica ed economica.

Come è stata la risposta al vostro progetto?

Abbiamo poi presentato nuovamente il progetto l'8 marzo del 2018 in Piazza Duomo con Jo Squillo, coinvolgendo avvocatesse del diritto di famiglia, psicologhe e *life coach*. Alcune tra loro erano state vittime di violenza, ma sono state in grado di agire e trasformare il dolore in esperienza positiva e collaborativa.

Con loro abbiamo avuto la possibilità di portare testimonianze di vari tipi di violenza, non solo quella fisica, ma anche: *mobbing, stalking* e varie tipologie di violenza psicologica - spesso la più difficile da riconoscere e percepire. Le testimonianze riportate hanno in comune un lieto fine poiché volevamo proporre un messaggio di speranza, coesione e collaborazione e non di terrore.

Quali saranno le attività future all'interno del progetto?

Per il 2020 ci sarebbe in programma la partecipazione col nostro progetto ai *Talenti delle Donne*, eventi che avranno come *fil rouge* le capacità e le caratteristiche uniche di ciascuna donna ospite, di esempio alle nuove generazioni. Noi abbiamo pensato di non presentare unicamente il nostro progetto di imprenditorialità femminile *Rebirth Italy*, ma di estendere il progetto *Cuore Esclamativo* coinvolgendo tanti esempi tangibili di donne straordinarie, forti, virtuose, etiche, innovative e talentuose che, con le loro capacità e la loro visione del mondo, possono essere un traino verso la RINASCITA.

Riferimenti

Intervista a Magda Feleppa di Rebirth Italy http://www.auser.lombardia.it/reg/News-9860 http://www.auser.lombardia.it/reg/News-9869

Le donne nei CdA delle quotate italiane, un lungo percorso

Intervista a Paola Bonomo, Consigliere di amministrazione indipendente e business angel

di Ylenia Esther Yashar

Nel suo <u>blog</u> lei afferma che il potere non arriverà un bel giorno nelle mani delle donne perché i tempi cambieranno, ma che sono le donne a doverselo prendere. Ci parla di questa sua idea?

Quando ero all'università, pensavo che avremmo fatto progressi molto rapidi sulla strada di un'effettiva parità di genere nei ruoli decisionali e manageriali. Purtroppo, per la mia generazione queste aspettative sono state tradite quasi ovunque nel mondo. Guardo ad esempio alla dimensione della partecipazione delle donne alle opportunità economiche: secondo l'ultimo *Global Gender Gap Report* del World Economic Forum, il gap di parità tra uomini e donne è molto ampio e – se si procede al ritmo misurato tra il 2006 e oggi – ci vorranno 257 anni a colmarlo. La cosa sconcertante è che peggioriamo, non miglioriamo: nell'edizione precedente del report il tempo stimato era di 202 anni.

Temo che le nuove generazioni di donne facciano lo stesso errore, ovvero – basandosi sull'esperienza della scuola e dell'università, dove ormai da tempo sono più numerose a laurearsi e con voti più alti – credano al "se sono brava andrò avanti" e che anche altri mondi funzionino allo stesso modo: il

lavoro nel settore privato, le carriere nel settore pubblico, la politica. Ho il forte timore che potranno rimanere deluse.

Quali sono i motivi principali per i quali si verifica il cosiddetto fenomeno definito "soffitto di cristallo"? La situazione italiana come si posiziona rispetto all'estero?

spiega alle giovani donne come Purtroppo nessuno funzionano i meccanismi di cooptazione nella vita reale, nemmeno le donne più senior, che a volte non li hanno capiti bene neanche loro. La vera questione è quella del potere: parola tabù per molte, come se il potere corrompesse sempre e comunque, e come se non potesse essere usato per fare cose utili, per esempio promuovere altre donne e creare opportunità per loro. In Italia poi c'è un'aggravante, ovvero che spesso - a causa dei pesanti condizionamenti culturali - le donne non sono disposte a "mollare il potere in casa, per prendere quello fuori", come ben spiega la scrittrice e storica delle donne Valeria Palumbo. Se crediamo di dover per forza avere la casa sempre pulita, il bucato stirato, il frigo pieno e i figli pettinati alla perfezione, difficilmente potranno rimanerci tutte le energie che gli uomini sono liberi di dedicare ai loro network, alla loro autopromozione e alle loro carriere. A mio parere è anche per questo che, sempre secondo il World Economic Forum, l'Italia è al settantaseiesimo posto su 153 Paesi al mondo nella classifica complessiva della parità di genere, e al quintultimo in Europa (peggio di noi fanno solo Repubblica Ceca, Grecia, Malta e Cipro).

Nel 2017 al <u>TEDxVerona</u>, lei dichiarava che la tecnologia – settore innovativo per eccellenza – è ricca di stereotipi di genere. Quali sono i settori nei quali le donne sono riuscite a ottenere i migliori riconoscimenti ricoprendo incarichi di CEO, Presidente, Managing Director, Partner?

È difficile citare degli ambiti della vita lavorativa e professionale in cui le donne abbiano davvero scalato le gerarchie. Persino nei settori dove le donne spendono molto di più degli uomini, come la cosmetica e la moda, la maggior parte del top management è maschile. La maggior parte dei medici under 50 in Italia è donna, ma i primari degli ospedali rimangono in stragrande maggioranza uomini. Così come i rettori delle università. E ormai vediamo moltissime giudici donna, ma che dire dei vertici della magistratura? La parità è purtroppo – nel mondo – solo un fenomeno a macchia di leopardo: per esempio, il 50% dei parlamentari in Rwanda sono donne, così come la maggioranza dei ministri in Nicaragua. Questo non è più sufficiente.

Per conciliare una famiglia con figli e una certa indipendenza economica, le donne della generazione Millenial sono facilitate rispetto alle proprie madri oppure non ci sono stati grandi cambiamenti? Quali consigli darebbe oggi ad una giovane donna che vuole arrivare ad un ruolo di potere all'interno della società, che sia in un'azienda, in politica o in altri settori?

Non mi sembra che ci siano stati grandi cambiamenti: certo, ci sono Paesi – come la Francia – che offrono ben maggiori strutture di supporto alle famiglie e ai genitori, ma si tratta di

politiche impostate decenni fa e consolidate da tempo. Alle giovani donne consiglierei: studiate, in ogni situazione in cui vi trovate, i meccanismi di cooptazione tramite i quali le persone arrivano ai piani alti. Fate un patto con i vostri capi: se ti porto questo risultato o ti risolvo questo problema, alla prossima opportunità di crescita scegli me. E, se non vedete un percorso che vi permetta di essere scelte o cooptate, cambiate strada: meglio rischiare qualcosa in un contesto con prospettive di crescita che accontentarsi della sicurezza in un contesto stagnante.

In particolare per quanto riguarda i Consigli di Amministrazione, ritiene per le donne sia meno complicato poter essere riconosciute e chiamate per le proprie competenze data la presenza della Legge Golfo-Mosca? Qual è la strada migliore per poter diventare Consigliere indipendente come lei?

La legge Golfo-Mosca è servita da importante stimolo a intervenire su una situazione che organicamente stava cambiando a una velocità glaciale. A livello internazionale, rispetto agli interventi legislativi con lo stesso obiettivo entrati in vigore in questi anni in altri Paesi, la legge italiana è considerata una best practice, avendo previsto una certa gradualità nell'applicazione (per il primo triennio i consigli dovevano essere composti almeno al 20% dal genere meno rappresentato, poi al 33%, e per i prossimi la percentuale salirà al 40%). Quanto agli effetti, quello su cui concordano gli esperti di corporate governance è che l'applicazione della legge abbia alzato l'asticella per tutti i consiglieri: prima delle

nomine si esaminano i curriculum e le competenze dei potenziali consiglieri con molta maggiore attenzione, donne o uomini che siano. I consigli di amministrazione che abbiamo oggi non solo presentano un migliore equilibrio di genere, ma i più titoli di studio, più esperienza consiglieri hanno internazionale e in media sono di qualche anno più giovani di quelli che avevamo prima: tutti risultati decisamente positivi. La prossima sfida è questa: come affrontare il paradosso di avere tante giovani nelle posizioni entry-level, un buon numero di donne esperte nei CdA, ma non avere sufficiente diversità di genere nel management delle aziende né tra gli amministratori delegati? E come raggiungere qualche risultato anche nelle aziende che non sono né quotate, né controllate dalle pubbliche amministrazioni, e che quindi sono al di fuori dell'ambito di applicazione della legge?

Quanto alle strade per chi vuole diventare consigliere indipendente, mi sembra che sempre più si cerchino – rispetto ai percorsi in accademia o negli studi professionali – le esperienze manageriali ai vertici di aziende medio/grandi, e a volte i percorsi imprenditoriali. In questo periodo sono molto ricercate le competenze nel mondo della tecnologia e in particolare quelle di chi ha guidato un percorso di trasformazione digitale: ma sicuramente tra qualche anno cambieranno le priorità e le competenze più richieste saranno su tematiche che ora sono solo nascenti. Quindi ciò che raccomando alle giovani donne, oltre che di eccellere in quello che fanno, è di coltivare il proprio network e di essere esplicite sugli obiettivi professionali che si pongono: nessuno vi chiamerà mai a far parte di un consiglio se non vi ha in mente

come persona, oltre che competente e tosta, anche desiderosa di intraprendere questa strada.

DIVERSITÀ INTERGENERAZIONALE

Mr Kelp: l'occasione di ripartire Intervista ad Alessandro Mazzocca

di Francesco Toffoletto

Un modello di business innovativo che accoglie a braccia aperte chi abbia perso il lavoro a cinquant'anni. Si può sintetizzare così l'impegno di **Mr Kelp**, azienda di multiservizi con sede a Firenze, gestita dai soci Simone Orselli, Serena Profeti e **Alessandro Mazzocca** (foto), il quale ci ha esposto il percorso dell'azienda.

Alessandro, come è nata Mr Kelp?

L'azienda vera e propria (prima service finanziaria) è nata nel 2016 da un'idea dei soci di creare un'attività che non partisse dalla scelta di un settore specifico, ma piuttosto dalla ricerca di un modello di business alternativo. La sfida era quella di fare anche **responsabilità** sociale pur essendo società a scopo di lucro (s.r.l.), ovvero fare



Alessandro Mazzocca, socio e consigliere del C.d.A. di Mr Kelp.

utili per crescere, ma esercitando al tempo stesso un impatto positivo per le persone.

Quale obiettivo sociale è stato integrato nel modello di business?

Il modello scelto consiste nell'orientamento al sostegno del lavoro. A fronte degli strascichi della crisi economica del 2008 ci siamo interrogati a quale categoria di lavoratori rivolgerci, ovvero quali persone sarebbe stato opportuno sostenere. Solitamente, in un momento di difficoltà economica, ci sono alcune categorie più a rischio tra cui i giovani che pur laureati o specializzati possono trovare difficoltà a entrare nel mondo del lavoro tra contratti precari, poche prospettive o forme d'impiego non adequate alle proprie qualifiche. Le altre categorie più esposte sono l'imprenditoria femminile e gli over 45-50 che hanno perso il lavoro per svariate ragioni. Abbiamo deciso così di partire con gli over 45-50 e ci siamo chiesti che cosa offrire a queste persone e cosa potessero offrirci loro. Per farlo, abbiamo prima valutato un campione di diversi sistemi normativi e mercati del lavoro di altri Paesi per cogliere quali funzionassero meglio per flessibilità e mobilità. Emergeva soprattutto una diversa percezione del posto di lavoro rispetto all'Italia come negli Stati Uniti, dove è naturale tenersi impegnati con attività di volontariato, dopo la pensione.

Prima il modello di business e solo dopo la scelta delle attività.

Esatto, definite le fondamenta e gli obiettivi della società, solo a questo punto ci siamo confrontati su quali attività focalizzarci. Vista la natura del modello, abbiamo scelto dei

mestieri di più semplice e veloce apprendimento che potessero mettere tutti sullo stesso piano: giardinaggio, piccole riparazioni, pulizie, un nostro ufficio postale. Un altro aspetto rilevante è il dialogo diretto che consente ai lavoratori di proporre delle nuove iniziative lavorative; è la prima volta che mi capita di vedere come nuove proposte arrivino dal dipendente e non dall'imprenditore. La nostra realtà è diversificata e per noi diventa cruciale il posizionamento delle persone al posto giusto, è come un puzzle ed è gratificante. Con l'emergenza COVID-19, per esempio un addetto è stato formato per le pratiche di disinfezione.

Oggi registriamo una crescita continua, abbiamo più di 40 dipendenti, di cui circa un 70% di over 45-50 prima disoccupati o esodati che hanno potuto rilanciarsi in Mr Kelp.

Quali sono i reciproci vantaggi tra azienda e lavoratori over 45-50?

Gli over 45-50 possono darci l'esperienza di vita e di lavoro in settori completamente diversi; una maggior consapevolezza di che cosa sia un posto di lavoro, di cosa significhi percepire uno stipendio e ricevere un'offerta seria con adeguate prospettive; il terzo fattore è l'energia nella fase di ripartenza. A tal proposito diversi studi attestano i problemi legati alla perdita del lavoro in ambito familiare, l'alterazione della condizione psicologica, la perdita di speranza e fiducia in sé stessi a seguito del passaggio da un lavoro ad un altro e al fatto di non sentirsi parte attiva della società. Da noi sono arrivate decine di persone in questo stadio psico-emotivo ed è

stato bello vedere come si trasformassero con una carica ed energia sorprendente.

Da parte nostra possiamo dare una nuova occasione, il riscatto personale e il coinvolgimento in un progetto concreto che sia motivante e che offra garanzie di stabilità con un contratto (a tempo indeterminato).

Obiettivi futuri correlati al tema inclusione?

Il prossimo anno partiremo con il progetto giovani: un incubatore innovativo rivolto a qualsiasi giovane, a prescindere dalla qualifica. "Realizziamo insieme il tuo sogno" consiste nell'offrire a ragazzi e ragazze l'opportunità di presentare un progetto concreto che verrebbe esaminato da un apposito comitato per essere convertito in un vero e proprio Business Plan. Valutata la fattibilità di un progetto, verrebbe integrato in nuova divisione aziendale. L'altra nostra idea è di avviare un'accademia di formazione per mestieri che non abbiano tuttora una vera e propria scuola.



Quest'anno saremo impegnati anche con "Ricominciamo assieme", idee e progetti di ripartenza delle attività economiche fiorentine post emergenza COVID-19.

NEURODIVERSITÀ

Il valore della neurodiversità: Specialisterne

di Cecilia Cornaggia

Gli specialisti. Questa la traduzione di Specialisterne, azienda nata in Danimarca nel 2004, che ha l'obiettivo di creare opportunità lavorative per un milione di persone con autismo nel mondo.

Tale obiettivo è tanto ambizioso quanto rilevante, soprattutto se consideriamo che circa l'1% della popolazione mondiale presenta un disturbo dello spettro autistico (CDC, 2014) e che, in alcuni Paesi occidentali, tra i nuovi nati la prevalenza è quasi del 2% - ad esempio, negli Stati Uniti l'autismo è diagnosticato ad 1 bambino su 54 nuovi nati (CDC, 2020). Inoltre, la grande maggioranza delle persone aventi una diagnosi di autismo (85%) non risulta attualmente impiegata (autismspeaks.org/autism-employment).

In questo scenario, considerando l'autismo come una condizione di **neurodiversità** (Singer, 1999), intesa come una vera e propria diversità – al pari, per esempio, di quella diversità di genere e di etnia – *Specialisterne* mira a valorizzare il talento delle persone con autismo, facendo leva proprio sulle caratteristiche che spesso accompagnano questa condizione

e che sono attivamente ricercate da molte aziende: attenzione ai dettagli, abilità logiche ed analitiche particolarmente sviluppate, capacità di concentrarsi per periodi prolungati su determinate attività e "tolleranza zero" per gli errori.

Attualmente, *Specialisterne* è presente in 21 Paesi, tra cui l'Italia, dove è arrivata nel 2017, avviando un primo progetto di formazione e inserimento lavorativo di persone con autismo nell'azienda <u>Everis</u>, con cui era già attiva una collaborazione in Spagna.



Dal confronto con Alvise Casanova, Direttore Commerciale di Specialisterne Italia, sono emersi ulteriori elementi interessanti, che vi raccontiamo.

Abbiamo già introdotto la mission di Specialisterne. Qual è il metodo con cui operate?

L'obiettivo di *Specialisterne* è quello di "fare da ponte" tra le persone con autismo in cerca di lavoro e le aziende in cerca di

professionisti competenti per specifici ruoli. Perseguiamo questo obiettivo attraverso un metodo ormai consolidato, che prevede l'attivazione di corsi di formazione completamente gratuiti per le persone con autismo (di solito 1 o 2 all'anno) e una successiva attività di coaching rivolta sia alle persone assunte, sia alle aziende.

Raccontaci meglio di questi due elementi chiave, la formazione e il coaching. Come funzionano?

Innanzitutto, la **formazione** è preceduta da una fase di **selezione**, in cui tra le migliaia di candidature che ci pervengono, selezioniamo 12-15 persone che parteciperanno poi all'attività formativa. I corsi durano dai 4 ai 5 mesi e prevedono sia una componente di **apprendimento tecnico** – che può riguardare attività di amministrazione o, più frequentemente, attività in ambito IT, come sviluppo software e testing – unita ad una componente di **apprendimento sociolavorativo**, che riguarda invece gli aspetti soft come, ad esempio, imparare a lavorare in un team e a partecipare alle riunioni in maniera attiva.

Il **coaching**, invece, si muove su due fronti: da un lato le aziende, dall'altro i collaboratori. È un'attività essenziale perché permette una sensibilizzazione delle aziende in una fase iniziale e il monitoraggio dell'inserimento lavorativo dei nostri collaboratori in una fase successiva. Nella fase iniziale, se generalmente la direzione o l'HR management si mostrano particolarmente interessati al nostro progetto, vi è una certa titubanza da parte dei manager che gestiscono i team in cui verranno inserite le persone con autismo. I timori principali

riguardano il fatto che il team possa essere destabilizzato o rallentato nel lavoro. Tuttavia, conoscendo la nostra realtà e il nostro metodo, gradualmente iniziano a comprendere il valore che una persona neurodiversa può apportare in un contesto di lavoro.

Come funziona l'inserimento in azienda dal punto di vista operativo?

I consulenti di *Specialisterne* vengono inseriti nelle nostre aziende clienti attraverso contratti di somministrazione, cosa che permette loro di avere un inquadramento identico rispetto ai colleghi e, contemporaneamente, consente alle aziende di assumerli come categorie protette (Legge 68/99). In questo senso, *Specialisterne* in Italia si configura come un'agenzia per il lavoro. Tuttavia, non tutti i nostri collaboratori accettano di essere inseriti come categorie protette e questo è un elemento che ci teniamo a chiarire da subito con le aziende. Attualmente, dei 30 collaboratori di Specialisterne in Italia, circa il 70% è assunto come categoria protetta, mentre un 30% no.

In base al metodo che adottate, però, sembra che l'inclusione non si fermi all'inserimento lavorativo. Come funziona il lavoro di monitoraggio?

Dopo l'inserimento in azienda, i coach portano avanti **incontri settimanali con i nostri dipendenti** e **bisettimanali** o mensili con l'intero team. I coach ci raccontano che questi incontri, nel tempo, cambiano molto. Se inizialmente ci si focalizza sul consulente *Specialisterne* entrato nel team, a distanza di un anno l'oggetto d'attenzione diventa il team stesso: si passa dal

chiedersi "Come si è inserito G. nel team?" al domandarsi: "Come può il team lavorare al meglio?".

Questo aspetto è particolarmente interessante. In base alla tua esperienza, quale può essere il valore che una persona neurodiversa apporta al team?

A parte le varie capacità personali come l'attenzione ai dettagli, la precisione e la "tolleranza zero" per gli errori, avere una persona con autismo spesso aiuta il team a sviluppare modalità lavorative più efficaci. Ti faccio un esempio che è emerso in H-Farm, una delle ultime aziende con cui abbiamo collaborato. Partiamo dal presupposto che una persona con autismo ha necessità di sapere con esattezza cosa deve fare; il team si è organizzato, di conseguenza, per fornire al nostro collaboratore deadline precise, compiti chiari e ben definiti. Facendo ciò, ci si è resi conto che questa modalità lavorativa era migliore per tutti! L'inserimento di persone con autismo in un team può quindi agevolare l'apprendimento di modalità di lavoro diverse e migliori, altrimenti difficilmente realizzabili.

La chiacchierata con Alvise ha generato molto altro, ma ci fermiamo qui per riflettere sull'elemento dell'apprendimento reciproco, appena esemplificato. Secondo Thomas ed Ely (1996), tale elemento è alla base della creazione di un approccio alla diversità realmente integrativo, nel quale non ci si limita a generare condizioni di uguaglianza o pari opportunità, e neppure a "sfruttare" le peculiarità di ognuno in modo *smart* ma individualistico. Come sottolineano gli studiosi, questo processo non è immediato: richiede tempo per essere realizzato. Sembra, però, che ne valga la pena.

Riferimenti

Autismspeaks.org/autism-employment [04/07/2020]

Cdc.gov/ncbddd/autism/data.html [04/07/2020]

It.specialisterne.com/ [04/07/2020]

Intervista ad Alvise Casanova, Direttore Commerciale di Specialisterne Italia.

Singer, J. (1999). Why can't you be normal for once in your life? From a problem with no name to the emergence of a new category of difference. *Disability discourse*, 59-70.

Thomas, D. A., & Ely, R. (1996). *Making differences matter: A new paradigm for managing diversity.*

ALTRE RIFLESSIONI SULLA DIVERSITÀ IN AZIENDA

I vantaggi del *Diversity Management* in una Cooperativa Ortofrutticola

di Marina Postiglione

Tra le attività e le pratiche di *business* all'interno di una realtà aziendale volta a promuovere la sostenibilità, rientra la promozione del *Diversity Management* (*DM*).

Il DM viene definito come "un approccio alla gestione delle risorse umane nelle organizzazioni volto alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado cioè di favorire l'espressione delle differenti predisposizioni, esperienze e identità del personale e di valorizzare ai fini della prestazione d'impresa e del conseguimento dei suoi obiettivi "(M. Buemi et al., 2016).

In generale, i principali vantaggi del *Diversity Management* all'interno di un'azienda sono:

- ➤ Maggiore produttività: Rendere una realtà aziendale diversificata significa riunire talenti differenti, che lavorano tutti verso un obiettivo comune utilizzando diversi set di competenze. Con una più ampia gamma di abilità e conoscenza disponibile, tali aziende sono spesso in grado di offrire un più variegato e versatile range di prodotti e servizi (Green, K. A. et al., 2002).
- ➤ Maggiore creatività: l'aumento della diversità culturale comporta inevitabilmente l'aumento della creatività all'interno del *team*: diversi studi dimostrano il legame fra diversità ed innovazione, sottolineando il forte valore dell'esposizione degli individui a differenti prospettive e visioni del mondo (Lorenzo, R. et al., 2017).
- Aumento dei profitti: molti studi recenti mostrano come la diversità ha una correlazione diretta con il successo e la performance delle aziende. Lasciarsi sfuggire un'opportunità di aumentare le vendite o far crescere la base clienti/soci non è dunque un'opzione. Una ricerca svolta a Gennaio del 2018 da McKinsey & Company (Hunt, V. et al.,

2018) dimostra che la diversità culturale aumenta la redditività. La ricerca, dal titolo "Delivering through diversity" ha mostrato come le aziende con dirigenti di etnie diverse riescono, nel 33% dei casi, ad ottenere migliori prestazioni all'interno del proprio settore di riferimento. Inoltre, le aziende con il CdA più etnicamente diversificato ottengono, nel 43% dei casi, maggiori profitti. Le aziende con una mancanza di diversità organizzativa rischiano, nel 29% dei casi, di non raggiungere una redditività superiore alla media del proprio settore

- Maggiore coinvolgimento del personale: quando diversi tipi di persone si riuniscono, ognuna di esse ha la possibilità di crescere personalmente e professionalmente grazie a quello che vedono o apprezzano delle altre persone. Quando i dipendenti/soci sentono che possono mescolarsi, tenersi in contatto, essere intrattenuti ed inclusi, svolgono in modo migliore il proprio lavoro.
- Riduzione del turnover del personale: un'economia sempre più competitiva dove i talenti e le competenze sono cruciali per migliorare l'azienda, mettere insieme il più diverso set di candidati è sempre più necessario per aver successo all'interno del mercato. Inoltre, un'azienda che abbraccia la diversità culturale, poiché viene considerata progressista е non discriminatoria, attrae una più ampia gamma di candidati.

- Migliore reputazione aziendale: le aziende che assumono individui provenienti da background diversi ottengono generalmente una migliore reputazione all'interno del mercato di riferimento. Una collezione diversificata di competenze ed esperienze consente ad un'azienda di offrire maggiori e migliori servizi, in quanto in grado di relazionarsi e comprendere meglio i propri clienti. Una migliore reputazione aumenta a sua volta il valore del marchio, il che implica nuovi clienti, partner ed una maggiore facilità nell'avventurarsi in nuovi mercati.
- Migliori prospettive culturali: il personale che spende più tempo con persone provenienti da background culturali ai quali spesso non viene esposto, è



inevitabilmente caratterizzato da minori sentimenti negativi quali razzismo, omofobia, sessismo etc.

Figura 1: I 10 principali vantaggi della diversità nel luogo di lavoro.

Fonte:

https://www.talentlyft.com/en/blog/article/244/top-10-benefits-of-diversity-in-the-workplace-infographic-included

Perché in questo paragrafo ci riferiamo in particolare al mondo delle Società Cooperative, nello specifico quelle ortofrutticole?

Perché la **Diversity & Inclusion** rientra nel più generale concetto della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), la quale è insita nella natura stessa delle Società Cooperative: a norma dell'Articolo 45 della Costituzione, "la Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata ". Per essere puntuali, una cooperativa è "un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata" (Sannino, G., Polcini, P., 2016). Tale forma di società si basa sui valori della mutualità, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'eguità e della solidarietà; i soci delle cooperative credono dunque nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

Risulta pertanto evidente come la Responsabilità Sociale d'Impresa e dunque la *Diversity&Inclusion* siano intrinsecamente connesse ai valori fondamentali di una società cooperativa; è dunque fondamentale considerare la diversità e l'inclusione non come un ostacolo, un costo o un obbligo bensì come una pratica

aziendale sostenibile, un vantaggio competitivo ed un mezzo necessario per aumentare la quota di mercato, valorizzando in tal modo il potenziale di questa particolare forma d'impresa.

Nello specifico, le **Cooperative Ortofrutticole** svolgono un ruolo importante all'interno della comunità in tema di Responsabilità Sociale, in quanto offrono ai piccoli produttori una gamma di servizi, allo scopo di migliorare: l'accesso e la gestione delle risorse naturali; l'accesso alle risorse produttive, alla tecnologia e alle infrastrutture per aumentare la produttività dei piccoli produttori e la generazione di reddito; l'accesso ai mercati per la distribuzione di beni e cibo; l'accesso all'informazione, alla conoscenza e lo sviluppo di competenze al fine di migliorare la fiducia in se stessi ed il capitale umano; potere di contrattazione collettiva nei mercati di *input* e *output*; partecipazione attiva nel processo decisionale, dalla base fino alla formulazione delle politiche.

I servizi forniti dalle cooperative consentono quindi alle piccole ed ai piccoli proprietari di assicurare i propri bisogni e diritti e sfruttare opportunità di mercato in maniera più efficace, contribuendo in tal modo alla riduzione della povertà ed all'eradicazione della fame. In quanto business leader nella comunità, le cooperative hanno dunque la possibilità di fungere da importanti agenti del cambiamento all'interno della società.

Tali società, quelle agricole in particolare, possono giocare un

ruolo importante nel superamento degli ostacoli affrontati dalle categorie sociali più svantaggiate e nel supporto ai piccoli produttori agricoli; le cooperative più efficienti sono in grado di rafforzare i loro membri economicamente e socialmente e per creare un'occupazione sostenibile attraverso modelli di business incentrati su equità, diversità ed inlcusione che siano più resilienti agli shock. Comprendere ed attingere alla forza della diversità è fondamentale al fine di incontrare i bisogni di una più ampia base di clienti, costruire forti relazioni nelle diverse comunità servite e coinvolgere i vari talenti della propria forza lavoro. L'attenzione alla diversità e all'inclusione non è lavoro extra. È il lavoro. "Simply having differences is interesting; doing something with them is powerful." (Ladonna Sanders-Redmond, 2015).

Riferimenti

Articolo n.45 della Costituzione, https://www.senato.it/1025?
https://www.senato.it/1025?
https://www.senato.it/1025?
https://www.senato.it/1025?
https://www.senato.it/1025?
https://www.senato.it/1025?
<a href="mailto:sezione=45#:~:text=Articolo%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%20e%2045,il%20carattere%2045,il%20carattere%2045,il%20carattere%2045,il%20carattere%2045,il%20caratter

Buemi, M et al. (2016) - Il Diversity Management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti, FrancoAngeli, Milano, p.113

Hunt, V. et al. (2018) – *Delivering through diversity*,McKinsey & Company, https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%

20functions/organization/our %20insights/delivering%20through%20diversity/deliveringthrough-diversity_full-report.pdf

Green, K. A. et al. (2002) - Diversity in the Workplace: Benefits, Challenges, and the Required Managerial Tools, http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download? doi:10.1.1.548.9931&rep=rep1&type=pdf

Ladonna Sanders-Redmond (2015) - Diversity: The strategic advantage and future cooperation, https://www.grocer.coop/sites/default/files/article_files/diversity_181_ladonna_sanders-redmond.pdf

Lorenzo, R. et al. (2017) – *The Mix That Matters: Innovation Through Diversity*, http://media-publications.bcg.com/22feb2017-mix-that-matters.pdf

Sannino, G., Polcini, P. (2016) - Esercitazioni e complementi di Economia Aziendale, Giappichelli Editore, Torino, p.59.

Indici tematici e investimenti passivi, impulso a diversità e inclusione nelle aziende quotate

Intervista a Filippo Cambieri, Specialist, Refinitiv D&I index

di Pietro Marchesano

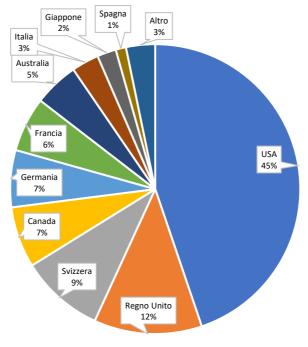
L'ultimo decennio ha visto un aumento delle strategie di investimento passivo, grazie a commissioni contenute, e possibilità di diversificazione ampissime.

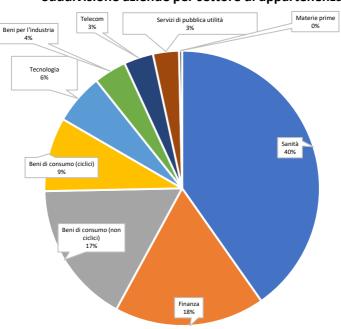
Il fenomeno è partito negli Stati Uniti, durante gli anni Settanta, quando alcune case di investimento hanno iniziato a offrire fondi il cui scopo era quello di tracciare l'andamento dei cosiddetti indici di mercato: panieri di titoli azionari rappresentativi di un mercato geografico (Culloton, 2011).

Nonostante i primi indici azionari siano stati creati alla fine del XIX secolo (Hautcoeur, 2006), il crescente interesse degli investitori per i fondi passivi, ha rappresentato, di recente, un forte incentivo per gli *index provider* a sviluppare indici inerenti non solo a un dato mercato geografico o settore, ma anche a specifici temi di investimento. Tali panieri "tematici" hanno ben presto costituito un fertile substrato per la creazione di indici compatibili alle strategie di investimento responsabile – quelle uniscono all'analisi finanziaria dei titoli in cui investire, considerazioni più ampie relative ad aspetti, ambientali, sociali e di governance (ESG).

Il Refinitiv Diversity and Inclusion Index è un indice tematico che include le 100 aziende coi più alti standard di inclusione e diversità della forza lavoro, a livello mondiale. Costruito raccogliendo i dati di sostenibilià di oltre 7000 aziende quotate, appartenenti ai più diversi settori economici, l'indice valuta e assegna un punteggio alle aziende sulla base di quattro pilastri: diversità, inclusione, sviluppo del capitale umano e controversie (Refinitiv, 2020 a).

Suddivisione aziende per paese di appartenenza

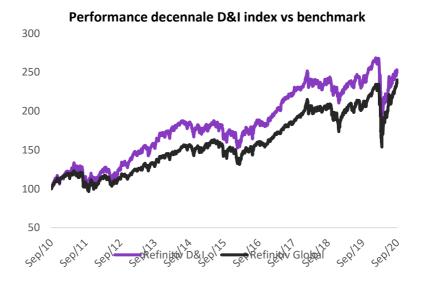




Suddivisione aziende per settore di appartenenza

Fonte: D&I Index Factsheet (Refinitiv, 2020 b)

L'indice, ha dimostrato di poter garantire un sostanziale sovrarendimento rispetto al suo benchmark (Refinitiv, 2020), confermando che anche strategie di investimento responsabile tematiche possono dare soddisfazioni in termini di apprezzamento del capitale.



Fonte: D&I Index Factsheet (Refinitiv, 2020 b). Livello degli indici rebased: 100 in data 02.09.2010

Il settore della finanza è spesso descritto come un ambiente eccessivamente omogeneo, dal punto di vista etnico-culturale, e poco inclusivo, da quello sociale (Financial Times; Mercer, 2020). Eppure, proprio dai mercati finanziari potrebbe arrivare una spinta a premiare le aziende con un maggior livello di diversità e inclusione.

Per questo, vale la pena approfondire il Refinitiv Diversity & Inclusion Index, con Filippo Cambieri, *Specialist* Refinitiv nell'area *Research & Portfolio Management*.

Come è nata l'idea di sviluppare il Diversity & Inclusion index? Refinitiv (in precedenza Thomson Reuters) da sempre si occupa della creazione e gestione di indici; benchmark che vengono utilizzati in modalità standard dai nostri clienti oppure vengono creati ad hoc su richeste personalizzate della clientela.

Per questo indice, in particolare, l'attenzione molto alta è data anche dalla sensibilità, interna a Refinitiv, sulle tematiche ESG (di cui D&I è parte), come ad esempio la Governance.

C'è stato, nel tempo, un aumento dell'interesse da parte degli investitori per il D&I index e per i dati a esso sottostanti?

Sicuramente, questo aumento di interesse è correlato all'aumento di interesse, degli investitori, sulle tematiche ESG ed in particolare agli aspetti di Governance.

La fama dell'indice è aumentata anche in seguito alla scelta di Blackrock, tramite Ishares, di creare un ETF [Exchange-Traded Fund: fondo d'investimento passivo, negoziato presso una borsa n.d.r.] che cerca di replicare la performance dell'Indice D&I Refinitiv.

Perchè agli investitori interessano le tematiche D&I?

A mio avviso per tre motivi principali: sulle tematiche D&I si possono applicare diverse strategie ESG (ad esempio: investimenti a tema sostenibile, best-in-class o esclusione); tra gli investitori è aumentato l'interesse sulla G di governance; è maggiore, rispetto al passato, l'attenzione verso alcune categorie di investitori retail (ad esempio, Millenials e/o Donne).

I settori verso cui l'indice è maggiormente esposto sono Healthcare, Tech e Consumer Non-Cyclical. Come si spiega, secondo lei? Perché maggiore è la sensibilità di certi settori, anche per comunicare verso il pubblico la loro "virtuosità", ad esempio il settore multi utilities, dove le aziende (in parte a partecipazione pubblica) tengono a mostrare all'esterno la loro capacità in ambito D&I.

Ci sono aziende italiane nel D&I index?

Si, ad oggi [Maggio 2020, n.d.r.] sono sette e, negli anni passati, il numero è leggermente aumentato; in ordine di performance (tra le prime 100 D&I) troviamo: Telecom Italia, Hera, Inwit, FCA, ENEL, Moncler, Salvatore Ferragamo.

Che impatto può avere, per un'azienda italiana, l'inclusione in tale indice o in altri indici di sostenibilità?

Ogni anno, a fine giugno, viene "scattata la fotografia" e le società incluse nelle top 100 possono pubblicare un logo con l'indicazione "la nostra azienda è parte delle top 100 Refinitiv D&I". Di conseguenza investitori che adottano questa strategia ESG prenderanno in considerazione le aziende con maggiore Score D&I.

Crede che, questi indici sono uno dei fattori che hanno spinto o spingeranno le imprese a migliorare la qualità del loro reporting non finanziario?

Certo, oltre alla bravura in ambito D&I, le aziende devono mettere in campo altrettanta capacità di comunicare la stessa.

Riferimenti

Financial Times, 2020. Coronavirus crisis is a moment the investment industry should seize. Efforts to improve diversity

and inclusion must not be sidelined as companies rebuild. Disponibile qui: https://www.ft.com/content/657e1304-c5a5-464d-9d40-06035b965fa0

Hautcoeur, 2006. The Early History of Stock Market Indices, with Special Reference to the French Case. Paris School of Economics.

Disponibile qui: http://www.parisschoolofeconomics.com/hautcoeur-pierre-cyrille/Indices_anciens.pdf

Mercer, 2020. Gender Diversity is an Imperative for the Financial Services Industry. Disponibile qui: https://www.mercer.it/our-thinking/gender-diversity-financial-services-industry-report.html

Culloton, 2011. *A Brief History of Indexing*. Morningstar. Disponibile qui: https://www.morningstar.com/articles/390749/a-brief-history-of-indexing

Refinitiv, 2020 a. *Diversity and Inclusion Index*. Disponibile qui: https://www.refinitiv.com/en/financial-data/indices/diversity-and-inclusion-index

Refinitiv, 2020 b. Diversity and Inclusion Index. D&I Index Factsheet.

Disponibile qui: https://www.refinitiv.com/en/financial-data/indices/diversity-and-inclusion-index

Autori

Manfredi Morello

Francesca Romana De Tullio

Giorgia Martini

Alessio Salviato

Andrea Ruggeri

Ylenia Esther Yashar

Cryssel Barrionuevo

Vincenzo Baccari

Sabrina Terranova

Giangiorgio Macdonald

Giacomo Cassinese

Chiara Limongelli

Francesco Toffoletto

Diletta Naldoni

Anna Cailotto

Cecilia Cornaggia

Emma Trevisan

Marina Postiglione

Pietro Marchesano

Maria Caterina Di Franco

Revisioni di

Vincenzo Baccari, Cecilia Cornaggia, Pietro Marchesano, Ylenia Esther Yashar

Anno di pubblicazione

2020