



QUASI ITACA: Inclusione e Talenti per Accompagnare nella Crescita le Aziende

SCENARIO DI RIFERIMENTO

Negli ultimi due anni, complici le restrizioni dettate dalla pandemia da Covid-19, i temi legati a Diversità e Inclusione hanno rivestito un ruolo fondamentale nella percezione del brand da parte dei consumatori. Non si tratta più solo di reputazione: le aziende che nella loro cultura offrono un reale impegno di Diversity & Inclusion registrano migliori performance economiche e sono percepite come più eque, corrette e sostenibili. L'iniziativa strategica "ODISSEA" ("Organizzare Diversity & Inclusion per Sostenere Società ed Economie Aperte"), promossa da Fondirigenti e realizzata da Federmanager Academy nella seconda metà del 2020, ha contribuito a creare strumenti concreti per la diffusione di buone pratiche di D&I attraverso un primo Modello e relative Linee guida. Per aggiornare il Modello di D&I cui si è pervenuti con la precedente indagine, si ritiene oggi utile realizzare un'iniziativa di specificazione e diffusione dei risultati per fornire un nuovo quadro di analisi e sviluppo strategico relativo al tema della D&I.

«Quasi ITACA» (Inclusione e Talenti per Accompagnare nella Crescita le Aziende), riprendendo la metafora omerica, suggerisce allora un percorso verso la compiutezza del viaggio nella Diversity realizzato nel 2020 ed un allargamento dell'orizzonte di ricerca e sperimentazione.

TARGET

Sul versante della diffusione e comunicazione, sfruttando tutti i canali digitali a disposizione, le attività avranno un target estremamente ampio, in quanto saranno rivolte a tutto il bacino potenziale delle imprese aderenti a Fondirigenti, e dunque 14.000 realtà associate con circa 80.000 dirigenti, con una piena sinergia con le strutture di Fondirigenti preposte a queste

azioni. Non è esclusa la partecipazione di manager temporaneamente inoccupati.

OBIETTIVI

La nuova iniziativa strategica di Fondirigenti muove dalla discussione concretizzatasi nel progetto "ODISSEA", pertanto le due azioni vanno concepite in un continuum progettuale con i seguenti obiettivi:

- Rileggere il Modello D&I sviluppato con il progetto "ODISSEA" alla luce delle raccomandazioni del primo standard internazionale relativo alle capacità inclusive dell'impresa, compiendo una verifica del livello di readiness di manager e aziende italiani rispetto ai principali requisiti della norma;
- Compiere un confronto ed una verifica a livello nazionale ed internazionale rispetto alle migliori best practice già allineate ai principi e alle raccomandazioni della UNI ISO 30451, per stimolare in coloro che abbiano un adeguato livello di "prontezza" l'implementazione di un modello di gestione della D&I organico e facilmente rendicontabile;
- Individuare le caratteristiche del Talento che crea la differenza ritenute di valore rispetto all'organizzazione e al suo sviluppo futuro per valutare i gap esistenti e, in seguito, individuare percorsi di inclusione e crescita;
- Guidare la responsabilità di manager e leader nel passare in maniera consapevole da un approccio di mera "gestione" della Diversità (Diversity management) ad uno di Promozione dell'Inclusione intesa come capacità di creare un ambiente di lavoro che consenta ai Talenti di esprimersi, di utilizzare e sviluppare le proprie competenze, di contribuire, di eccellere.



ATTIVITÀ CORE

Il progetto prevederà azioni specifiche:

- Una SURVEY della READINESS aziendale rispetto alle linee guida proposte dalla norma UNI ISO 30415:2021 che focalizzi il tema del Talento nel tessuto imprenditoriale italiano.
- Una RACCOLTA di buone prassi a livello nazionale e internazionale per una VERIFICA DI BENCHMARK su casi che si collochino al medesimo livello (fase Desk). La fase Desk serve sia come strumento conoscitivo imprescindibile che come momento di verifica della Survey;
- Un REPOSITORY di contenuti che raccolga online in un unico spazio le migliori ricerche nazionali e internazionali, articoli, approfondimenti, focus, blog, video, materiali inediti;
- 4 WEB WORKSHOP da intendersi come momenti di confronto e diffusione;
- Raccolta di tutte le evidenze e le fasi della ricerca prima in un PLAYBOOK di preparazione, guida e stimolo e, in seguito, di un E-BOOK divulgativo trasversale alle diverse fasi di progetto;
- Per una verifica finale, DEFINIZIONE DELL'IMPIANTO DELLA SURVEY ON-LINE che Federmanager Academy realizzerà a valle del progetto, per analizzare l'impatto dell'azione di disseminazione su imprese e manager;
- REPORTING FINALE sulle attività e gli esiti complessivi dell'iniziativa.

RISULTATI

Il primo risultato atteso riguarda una rilettura della leva della Diversità attraverso la lente della nuova ISO 30415:2021.

In particolare, si evidenzia un elemento che funge da filo conduttore sia della norma che del

nuovo contesto D&I che sta emergendo nel post pandemia: il tema del Talento come necessità di valorizzare il fattore umano per una nuova "cittadinanza" nel mondo del lavoro.

Ciò significa andare oltre le categorie verticali con cui sono state interpretate fino ad oggi le idee di Diversità e Inclusione e operare un cambio di prospettiva che vada oltre il tentativo di includere specifiche categorie, per fare leva su una caratteristica orizzontale, trasversale alle categorie stesse, ovvero il Talento come nuovo modo di interpretare D&I.

[Link Survey QUASI ITACA](#)