



## Odissea - Organizzare Diversity & Inclusion per Sostenere Società ed Economie Aperte. Progetto di Fondirigenti, realizzato da Federmanager Academy e promosso da Confindustria e

### SCENARIO DI RIFERIMENTO

Nella complessa fase post emergenza Covid-19 il mondo dell'impresa e in generale i settori produttivi e dei servizi si stanno modificando, anche a livello di una ridefinizione di diritti e condizioni di lavoro. Questa non può avvenire che attraverso il coinvolgimento di attori sociali ed economici, che andranno "inclusi" e valorizzati nella loro "diversity".

Servono quindi manager in grado di adottare strategie non convenzionali, di pianificare percorsi specifici di sviluppo delle risorse, di ragionare in un'ottica di inclusione e diversità, perché solo una cultura con queste caratteristiche può rendere la D&I un driver per l'accelerazione dell'innovazione e per la ripresa della crescita economica post Covid.

Integrare le idee e le pratiche di diversità nei processi aziendali facendo leva sull'inclusione significa guardare con un'attenzione del tutto rinnovata al paradigma dell'organizzazione partecipata e circolare, in cui la community professionale sia centrata sull'eterogeneità, sull'autonomia e sulla condivisione. Solo un nuovo paradigma organizzativo e manageriale potrà avere un impatto fortemente positivo sulle performance e sulla capacità di reagire dell'intero Paese, ma per giungere a un modello è necessario un lavoro puntuale di ricerca. Fondirigenti, il più grande Fondo per la formazione continua dei dirigenti in Italia, con con questa iniziativa strategica realizzata da Federmanager Academy, intende fornire un

modello e linee guida applicative per sviluppare una nuova visione del management centrato su diversità ed inclusione. "ODISSEA", acronimo di Organizzare Diversity e Inclusion per Sostenere una Società e un'Economia Aperte vuole essere un viaggio che accompagni i manager e le aziende verso una transizione per fare delle organizzazioni, e delle persone che ne fanno parte, efficaci squadre in grado di rilanciare il sistema economico.

### TARGET

Saranno coinvolti 300 manager, di 75 aziende, alcune delle quali con sede nel Mezzogiorno. Non è esclusa la partecipazione di manager temporaneamente inoccupati.

### OBIETTIVI

L'iniziativa mira a costruire un modello di riferimento per una strategia di D&I focalizzandosi, in particolare, su due aspetti: il tema del gender gap per sostenere lo sviluppo delle carriere e quello delle età/generazioni per valorizzare i giovani, ingaggiare i senior, promuovere lo scambio intergenerazionale.

In particolare, si intende:

- ricostruire lo stato dell'arte dei fenomeni di D&I e in particolare di Gender gap e dell'Ageing;
- identificare e definire le competenze chiave per la D&I per una ricostruzione economica del Paese che punti sulla diversità come asset per la ripresa;



- definire un modello che raccolga tutte le evidenze riscontrate e delle Linee Guida operative in linea con la norma internazionale ISO 3045 sulla diversità, a supporto dell'implementazione di misure e percorsi attuabili di inclusione e valorizzazione della Diversity in azienda.
- Realizzazione di 2 campagne web dedicate, sull'anti discriminazione di genere e sulla cross-fertilization tra generazioni di manager.

### ATTIVITÀ CORE

Il progetto ODISSEA si articola in due fasi (Mappatura e Condivisione/Diffusione) che hanno come approdo finale la definizione di un Modello di D&I.

Le attività core consisteranno nella:

- Realizzazione di 3 Quick survey differenziate in base a target e temi: una generalista rivolta a manager e organizzazioni manageriali internazionali; una sul tema del Gender gap rivolta alle Donne; una sul tema del Age Gap rivolta ai giovani.
- Realizzazione di una Ricerca desk trasversale per monitorare l'attuale situazione di Diversity di genere e generazionale, le policies adottate e lo stato dell'arte della normativa ISO di prossima uscita.
- Realizzazione di 4 webinar tematici sulla differenza di genere, gap generazionale, valorizzazione delle diversità di cultura geopolitica e sulla nuova normativa ISO.
- Realizzazione di 2 tavole rotonde: Young manager round table e Women manager round table.

### RISULTATI ATTESI

L'output principale consisterà nella mappatura di un insieme di strumenti in grado di affrontare le problematiche della diversità sintetizzabile in un modello D&I scalabile e replicabile.

Il Modello di D&I, insieme alle Linee guida, potrà essere applicato nel mondo dell'impresa nei processi di formazione, per l'incremento di specifiche competenze sia in fase di recruiting, sia in fase di sviluppo di carriera.

Tutte le testimonianze raccolte nel corso del progetto faranno parte di un e-book che darà voce ai manager ed alle aziende coinvolte.

[Link alla survey "Odissea"](#)