



## I PARTNER DELL'INIZIATIVA

L'iniziativa strategica *"Quasi ITACA Inclusione e Talenti per Accompagnare nella Crescita le Aziende"* è stata affidata da Fondirigenti a Federmanager Academy.

## GLI OBIETTIVI, I TARGET E LE ATTIVITA' SVOLTE

Obiettivo dell'iniziativa è stato analizzare i progressi e le strategie concrete che manager e imprese hanno compiuto nell'ultimo anno sul terreno dell'Inclusione e della Diversità, valutando soprattutto, anche in seguito alla nuova UNI ISO 30415 che ha dettato lo standard internazionale con cui individuare le eventuali aree critiche per progettare azioni di accompagnamento alla valorizzazione delle diversità, il livello di applicazione delle procedure ed eventuali nuovi elementi ideali di traino. Questo per rendere visibile una cultura dell'Inclusione e della conversione della Diversità in Valore. Per raggiungere tale obiettivo sono state organizzate diverse attività che hanno coinvolto più di 400 manager:

1. Una Survey online, con 402 rispondenti, che ha misurato il livello di Company Readiness e Country Readiness dei partecipanti.
2. Un'Indagine Desk che ha approfondito best practices e le più recenti ricerche e tendenze, sia nazionali che internazionali, sul tema D&I.
3. Quattro webinar che, partendo dagli output della Survey e dal Modello, hanno illustrato il nuovo quadro di analisi e sviluppo strategico relativo al

tema della D&I, con focus in particolare sulla UNI ISO 30415.

4. Un evento finale con relatrici di alto livello durante il quale sono stati diffusi i principali risultati dell'iniziativa.

## I RISULTATI

"Quasi Itaca" ha permesso di ottenere un quadro dell'attuale situazione e i risultati sono confluiti in prodotti approfonditi ma allo stesso tempo di facile fruizione per permetterne la maggiore diffusione. Oltre alla Survey e all'Indagine Desk si ricorda infatti la realizzazione di un Playbook trasversale a tutte le fasi del progetto, ideato come un documento di preparazione e diffusione dei risultati in itinere, e un eBook conclusivo in cui viene riletto il Modello ODISSEA, individuati i nodi irrisolti nel nostro Paese e proposte 9 azioni da intraprendere affinché D&I non resti uno slogan isolato ma diventi parte integrante delle policy aziendali:

1. Utilizzare la bussola dell'Equità per orientare le strategie di D&I in ogni fase della vita professionale delle persone.
2. Disegnare l'identikit del Talento aziendale come competenza organizzativa di tipo collettivo, non come semplice somma dei talenti individuali.
3. Responsabilizzare i manager sull'importanza di agire l'inclusione.
4. Incoraggiare una leadership diffusa che sostenga l'equità e demolisca i bias che favoriscono l'esclusione.



5. Misurare, valutare, premiare e celebrare il merito e i risultati dei contributi individuali e collettivi.
6. Mettere al centro l'azione formativa come cardine dello sviluppo dei collaboratori, non come evento isolato.
7. Alimentare la curiosità e la capacità di sperimentare per imparare sempre qualcosa di nuovo al di fuori dell'esperienza personale anche attraverso attività di benchmarking.
8. Coniugare sostenibilità, strategie ESG e Inclusione affinché le imprese si facciano carico di una responsabilità sociale per perseguire benefici collettivi.
9. Spostare il focus dagli aspetti organizzativi tradizionali alle novità portate dall'emergenza in corso individuando nello Smart Working un'opportunità a supporto della Inclusione.

### **LE RISORSE ON-LINE**

Per maggiori informazioni:

<http://www.federmanageracademy.it/itaca>