

# Global inclusion, libertà grazie a partecipazione e sinergie tra imprese

**L'evento.** Aziende e istituzioni a confronto per la piena realizzazione dei principi dell'articolo 3 della Costituzione italiana nel lavoro e nel Paese

Nelle parole della storica canzone di Giorgio Gaber, "Libertà è partecipazione" c'è tutta la poetica dell'ecosistema dell'inclusione e della sua capacità di contribuire a realizzare l'articolo 3 della Costituzione», sostiene Luigi Bobba, presidente Global Inclusion - art. 3 e Terzjus. Anche per dare nuova linfa alla libertà. Ed è questo il motivo che ne ha fatto il ritorno della quinta edizione della Global Inclusion, organizzata da Il Sole 24 Ore e Comitato Global Inclusion - art. 3 con l'Associazione italiana per la Direzione del Personale (Aidp) e il patrocinio del Parlamento europeo, chesì è svolta ieri al Teatro Elfo Puccini di Milano e a cui è intervenuto il direttore de Il Sole 24 Ore, Fabio Tamburini. La giornata è stata seguita da 2.300 partecipanti tra presenti in sala e connessi e ha aperto molteplici capitoli, dal volontariato, al purpose, fino al senso di appartenenza.

## Le sinergie tra imprese

È proprio nelle imprese che si incrociano molteplici declinazioni della partecipazione, che spesso hanno portato grandi organizzazioni a muoversi in modo sinergico, come avviene nella 4 Weeks 4 Inclusion. Enrica Danese, responsabile Institutional Communication, Sustainability & Sponsorship di Tim, dice che «Global Inclusion è un importante momento di confronto sulle tematiche di inclusione, e, così come lo è la 4 Weeks 4 Inclusion. Come Tim, con Women Plus - la nuova app a supporto dell'occupazione femminile - e con i 'Punti Viola' nei nostri negozi, abbiamo dato un segnale concreto di cosa vogliamo per noi dire che 'La parità non può aspettare'».

## Volontariato e appartenenza

La partecipazione passa anche dal volontariato, come accade in Banco BPM, dove un progetto come Volontariato è ormai una storica presenza nel Piano industriale. Licia Ciocca, responsabile Inclusion, Diversity e Social Banco BPM, sottolinea «Il valore del rispetto su cui si fonda la strategia D&I della Banca. Global Inclusion è un momento fondamentale per consolidare e focalizzare il percorso identitario di Banco BPM, attraverso il programma "GuardiamOltre" finalizzato a rendere la Banca una realtà più accessibile e inclusiva di tutte le forme di diversità». La riflessione su libertà e partecipazione, in azienda sfocia anche nel ragionamento su appartenenza e cittadinanza. Alessia Ruzzeddu, diversity, equity, inclusion & culture manager di Autostrade per l'Italia, racconta l'esperienza degli «ERG, la community di volontari sui temi della Diversity Equity & Inclusion, una rete di Alleati ed Alleate, Ambasciatori e Testimoni, con le loro storie personali e professionali, che promuove la diffusione di un contesto sempre più autentico ed inclusivo basato sul rispetto, sull'uso di un linguaggio inclusivo». In Bip, Alessia Canfarini, partner e responsabile del Centro di Eccellenza Human Capital, ha studiato il fenomeno della solitudine professionale che riguarda soprattutto i giovani e ha raccontato l'impegno della società «a portare il benessere delle persone sul luogo di lavoro. Per guidare il cambiamento culturale è necessario abilitare cinque aree del wellbeing: connettere, fare, imparare e disseminare per creare ecosistemi innovativi, inclusivi e rigenerativi».

## Partecipazione come purpose

Ci sono realtà, come il gruppo Gene-



La giornata. Un momento del dibattito al Teatro Elfo Puccini di Milano



**LUIGI BOBBA**  
È Presidente Comitato Global Inclusion - art. 3 e Terzjus

**2.300**

## I PARTECIPANTI 2023

In 2.300 a "Global Inclusion", promosso da Comitato Global Inclusion - art. 3, Il Sole 24 Ore e Aidp

rati, dove la partecipazione diventa un vero e proprio purpose. Barbara Lucini, responsabile Country Sustainability & Social Responsibility di Generali Italia, spiega che la compagnia vuole «essere un'azienda trasformativa, generativa e guidata dall'impatto, in grado di creare valore condiviso nel lungo periodo: è in questo senso che riteniamo la partecipazione, dei nostri dipendenti, della Rete e delle comunità in cui operiamo, un elemento necessario per costruire un futuro che sia equo e inclusivo per tutti. Un pensiero condiviso con Giulia Moretti, marketing intelligence manager di Generali Italia e Antonella Pascucci, digital management di Alleanza assicurazioni.

## La certificazione di parità

La partecipazione, soprattutto quando si parla di genere, è passata anche dalla via legislativa. Diventata operativa a luglio del 2022, in poco più di un anno la legge sulla certificazione di parità registra già un traguardo importante: sono state superate le 700 aziende certificate. «Le aziende certificate sono ad oggi 738, di cui il 43% nel Nord Italia, il 30% al Centro e il 27% al Sud e nelle isole» ha spiegato Gianluca Puliga, dirigente del dipartimento per le Pari Opportunità, aggiungendo: «La certificazione della parità di genere è un importante tassello nell'evoluzione culturale che introduce un nuovo paradigma nel DNA delle imprese italiane volto a produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. Il Dipartimento per le pari opportunità guida questo progetto utile anche per una crescita economica».

L'ultima novità in tema di certificazione è la pubblicazione il 6 novembre scorso dell'avviso che definisce i criteri e le modalità per la concessione dei contributi alle micro, piccole e medie imprese per l'ottenimento della certificazione della parità di genere, misura realizzata con Unioncamere in qualità di soggetto attuatore. La misura ha una dotazione complessiva di

10 milioni di euro, 8 dei quali destinati al supporto alle Pmi. E nello spaccato per dimensioni fra le certificate queste ultime contano nel complesso per il 67% (sotto i 250 dipendenti), mentre il 9% sono micro aziende (sotto i 10 dipendenti) e il 24% grandi imprese (oltre i 250 dipendenti). «Il sistema camerale - ha commentato Marilina Labia, SiCamera - è partner del dipartimento per le Pari Opportunità per affiancare le imprese nel percorso di cambiamento culturale e di innovazione organizzativa che la certificazione della parità di genere, strumento fondamentale di sostenibilità, implica».

Le imprese che stanno scegliendo la certificazione sono tante e diversificate, non solo per dimensione ma anche per settore. Italgas ha ottenuto la certificazione nel settembre scorso e il responsabile hr, Peter Durante ammette: «Ogni strumento aziendale, dal modello di leadership alle esperienze di D&I hanno visto luce grazie al lavoro dal basso delle nostre persone», riconoscendo alla partecipazione un valore fondamentale per la riuscita dei cambiamenti organizzativi e culturali aziendali. Sulla stessa linea si muove anche Prysmian: «Fare leva sulla diversità di genere, età e cultura significa creare un valore superiore e ci impegniamo costantemente per costruire un ambiente di lavoro in cui tutti i nostri dipendenti possano sentirsi compresi, rispettati e inclusi. La D&E&I fa parte della nostra Social Ambition 2030 ed è un pilastro strategico per la nostra azienda» ha spiegato Fabrizio Rutschmann, chief Hr officer di Prysmian Group. Da un punto di vista normativo, per Giulietta Bergamaschi, partner Lexellent, gli sviluppi vanno in due direzioni: «La prima si riferisce alla definizione del trattamento economico e normativo per lavoratrici e lavoratori». La seconda, invece, «riguarda la necessità che il luogo di lavoro sia a tutti gli effetti un ambiente protetto da qualunque forma di discriminazione». Se si registrano segnali di cambiamento e progressi nella direzione di una maggiore parità di genere, primo step per poter lavorare su un'inclusione ben più ampia delle diversità, è anche venire che molto resta ancora da fare. Come sottolinea Claudia Filippone, Hr & communication chief officer di RINA. «La strada è ancora lunga ma gli obiettivi raggiunti finora dimostrano quanto le imprese siano sempre più vicine a questi temi sia per la propria crescita sia per il grande valore che rappresentano in termini di coinvolgimento, valorizzazione e di sensibilizzazione della comunità intera».

— R.FI.

— R.L.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La canzone. Libertà è partecipazione per il ritorno di Global Inclusion 2023

## I protagonisti

Global Inclusion, evento promosso dal Comitato Global Inclusion - art. 3 e Il Sole 24 Ore in collaborazione con l'Associazione italiana direzione del personale è organizzato sotto l'alto patrocinio del Parlamento europeo. Main Sponsor sono Banco BPM e Generali, official sponsor Autostrade per l'Italia, Bip, Italgas, Lexellent, Prysmian Group, Rina e SiCamera, mentre Dompè è event partner



**LICIA CIOCCA**  
Responsabile Inclusion, Diversity e Social Banco BPM



«Attraverso il programma "GuardiamOltre" finalizzato a rendere la Banca una realtà più accessibile e inclusiva di tutte le forme di diversità»



**BARBARA LUCINI**  
Head Sustainability Generali Italia



**ENRICA DANESE**  
Responsabile communication e Sustainability di Tim



«Con Women Plus e con i 'Punti Viola', abbiamo dato un segnale concreto di cosa vogliamo per noi dire che 'La parità non può aspettare'»



**ALESSIA RUZZEDDU**  
Diversity, equity, inclusion manager di Aspi



**PETER DURANTE**  
Direttore hr & organization Italgas



«La partecipazione è un elemento necessario per costruire un futuro che sia più equo e più inclusivo per tutti»



«La partecipazione è stata un elemento chiave per realizzare la grande trasformazione digitale e soprattutto culturale di questi anni»



**FABRIZIO RUTSCHMANN**  
Chief HR Officer di Prysmian



**GIULIETTA BERGAMASCHI**  
Partner Lexellent



«Per fare un ulteriore passo avanti è fondamentale creare consapevolezza e un dibattito positivo per un'evoluzione della cultura aziendale»



«I recenti sviluppi normativi in tema diversity e inclusion stanno profondamente cambiando i rapporti con il personale»



**CLAUDIA FILIPPONE**  
HR chief Officer RINA



**ALESSIA CANFARINI**  
Equity Partner di Bip



«La strada è ancora lunga ma gli obiettivi raggiunti finora dimostrano quanto le imprese siano sempre più vicine a questi temi»



«Per guidare il cambiamento culturale è necessario disseminare per creare ecosistemi innovativi, inclusivi e rigenerativi»



**GIANLUCA PULIGA**  
Dirigente Dip. Pari Opportunità



**MARILINA LABIA**  
Dirigente Si.Camera Unioncamere



«Il Dipartimento per le pari opportunità guida il progetto della certificazione di parità anche per una crescita economica»



Investire nell'educazione e nella crescita delle competenze per valorizzare la ricchezza delle diversità