Inclusione in azienda: gli investimenti sono pochi. E penalizzano le aziende...

di Pierpaolo Molinengo
Pubblicato il 5 Aprile 2024

Le politiche di inclusione in azienda sembrano essere un volano efficace per migliorare soddisfazione e motivazione dei lavoratori. Ecco come stanno reagendo le aziende italiane.

Se da un lato hanno iniziato a calare le iniziative dedicate alla parità di genere, diversità ed inclusione, dall'altro l'habitat lavorativo migliora. Alcune ricerche, infatti, hanno confermato che starebbe migliorando l'ambiente inclusivo, ma soprattutto migliora la soddisfazione dei lavoratori e la loro motivazione. Ma non solo, starebbero migliorando l'attraction e la retention: quando i lavoratori riescono a percepire un buon livello d'inclusione, **cala del 120% la propensione a cambiare azienda**. Questi sono, sostanzialmente, alcuni temi di cui si è parlato al Richmond Human Resources Forum. Ma cerchiamo di entrare un po' più nel dettaglio e scoprire cosa è emerso.

Diversity, equity e inclusion: tre termini molto importanti

Nel mondo del lavoro diventano sempre più importanti questi tre termini:

- diversity;
- equity;
- inclusion.

Le tre parole, insieme, formano l'**acronimo DE&I**, che è diventato ormai di primaria importanza. Stando ad una ricerca effettuata da BCG, la quale si basa sui dati che provengono da qualcosa come 27.000 dipendenti sparsi in 16 paesi diversi, le iniziative di diversità, equità e inclusione permettono di ridurre del 50% il rischio di attriti nel mondo del lavoro. Al contrario, quanti assistono o sono vittima di discriminazione sono 1,4 volte in più inclini a cambiare azienda. Dalla ricerca, inoltre, emerge che **nel**

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

momento in cui i dipendenti percepiscono il valore che l'azienda dà all'inclusione, alla diversità e alla parità di genere, la loro soddisfazione aumenta del 31%, mentre la motivazione cresce del 25%. Questi sono, a tutti gli effetti, dei numeri importanti: stiamo attraversando, infatti, un periodo storico nel quale la mobilità lavorativa è molto diffusa. Nel quale le aziende faticano nel trovare le professionalità corrette per le proprie esigenze.

L'importanza delle iniziative di inclusione

Le iniziative DE&I sono molto importanti. Questo lo sanno gli HR director. Stando ad un recente sondaggio che è stato realizzato da Barnett Waddingham - sono stati sentiti 300 tra HR director e dirigenti C-Suite - il 72% di loro è a conoscenza delle richieste che vengono avanzate dai dipendenti per una strategia di diversità, equità ed inclusione. Purtroppo solo uno su cinque - pari al 17% - ha deciso di investire in maniera concreta in questo settore. I motivi che hanno portato ad una riduzione degli investimenti ci sono le crescenti pressioni che riguardano i costi operativi (83%) e le richieste di aumenti salariali (79%).

> *"Parità di genere e inclusione all'interno di un'azienda sono fondamentali. L'obiettivo è creare un ambiente in cui ognuno si senta libero di esporre le proprie idee in un ecosistema in cui tutti sono parte in causa. In questo modo migliora anche la capacità di problem solving e diventa più facile trattenere i talenti - spiega Claudio Honegger, amministratore unico di Richmond Italia, azienda specializzata nell'organizzazione di eventi e forum B2B -. La nostra azienda presenta una forte maggioranza di donne, rappresentano l'80% e occupano ruoli apicali come Direttore generale, Direttore commerciale e Direttore conferenze".*

Cosa succede in Italia?

Come si sta muovendo il nostro paese? Dal Settimo Rapporto Censis-Eudaimon, purtroppo, emergono dei dati che non sono molto lusinghieri. Nel corso del 2022, ad esempio, quasi 45 mila mamme hanno dovuto abbandonare il posto di lavoro. Il 41,7% di queste lavoratrici ha dovuto dare le dimissioni per difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli, perché nel nostro Paese mancano i servizi di cura. Il 21,9%, invece, ha dovuto dare le dimissioni per la difficoltà nel conciliare il lavoro con la cura della prole per ragioni strettamente connesse con le aziende nelle quali lavoravano. Questa situazione risulta essere, prima di tutto, penalizzante per le stesse aziende. Stando al PwC Inclusion Matters insights 2024, le donne che percepiscono livelli più elevati d'inclusione sul posto di lavoro sono 1,7 volte più

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

propense a cercare attivamente opportunità per apprendere e sviluppare nuove competenze e sono 1,2 volte meno interessate a cambiare datore di lavoro.

> *"Serve dare un segnale tangibile che abbiamo imboccato un nuovo corso - conclude Claudio Honegger -. Nella nostra ormai lunga carriera abbiamo visto un'evoluzione netta nella carriera delle donne, ma siamo ancora lontani da quella parità di genere, soprattutto in ambito salariale che tutti auspichiamo. Ecco perché vogliamo fare la nostra parte, ancora di più. E il fattore abilitante della tecnologia sviluppata da Women at Business è uno degli strumenti più potenti per farlo".*

NdR: Quando la fiducia dei collaboratori è alta il fatturato dell'azienda decolla

Pierpaolo Molinengo Venerdì 5 Aprile 2024

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D