

Investire nella cultura inclusiva, un vero e proprio must per far crescere l'azienda

di [Pierpaolo Molinengo](#)

Pubblicato il 13 Luglio 2024

La cultura inclusiva è cruciale per le aziende, migliorando equità e innovazione, come dimostra la classifica Best Workplaces for DE&I 2024.

La cultura inclusiva dovrebbe diventare un must all'interno di una qualsiasi organizzazione lavorativa. Riuscire ad investire in questo senso permette di massimizzare la forza e il valore del capitale umano. Questi piccoli ma importanti concetti si possono dedurre dall'edizione 2024 della classifica Best Workplaces for DE&I, il ranking delle 20 migliori aziende presso cui lavorare in termini di diversità, equità e inclusione, stilato da Great Place to Work Italia. La classifica è stata redatta ascoltando il parere di 127.489 collaboratori, 288 organizzazioni, che sono state suddivise in base al numero dei dipendenti:

- 50-149;
- 150-499;
- più di 500.

De&i: la diversity, equity, inclusion in azienda

La classifica ha scattato una bella fotografia del modo in cui si stanno muovendo le aziende in questo contesto. L'Information Technology è tra i settori campioni nelle pratiche DE&I, dove sono attivate in cinque aziende, il 25% del totale. A seguire ci sono i servizi finanziari e le assicurazioni, con quattro organizzazioni, ossia il 20% del totale. Senza dubbio la massiccia presenza di questi settori all'interno della classifica è sicuramente interessante. Anche perché queste aziende non sono note per lavorare sulla cultura organizzativa e ancora meno sulle tematiche DE&I. Il settore tecnologico, infatti, è prevalentemente formato da uomini e giovani; mentre quello legato ai servizi finanziari ed assicurativi è costituito principalmente da una



popolazione di collaboratori con elevata seniority ed età anagrafica. Fatte queste premesse è necessario sottolineare che il numero di organizzazioni che sono state premiate dimostrano come sia possibile creare, in ogni settore economico, una cultura inclusiva anche dove ci sono dei gruppi meno rappresentati. Il ranking è completato dai seguenti settori:

- servizi professionali, biotecnologie e farmaceutica, manifattura e produzione con 2 aziende a testa. Rappresentano il 10%;
- sanità, alberghiero, media, telecomunicazioni e trasporti con un'organizzazione a testa: rappresentano il 5%.

Tra i principali indicatori presi in considerazione per stilare il ranking troviamo il **DE&I Index che misura quanto l'ambiente di lavoro e la cultura aziendale vengano percepiti corretti e inclusivi da parte delle persone riguardo equità del trattamento, accessibilità e coinvolgimento da parte dei manager, assenza di discriminazioni basate su caratteristiche personali, ambiente inclusivo e accoglienza, sicurezza psicologica garantita dall'azienda e possibilità di bilanciare vita personale e lavoro**. Nei 20 Best Workplaces for DE&I il DE&I Index è pari all'87%, con una differenza di ben 26 punti percentuali rispetto al dato delle altre aziende analizzate ma non presenti in classifica (61%).

“Un Great Place to Work For All è un ambiente in cui tutti, indipendentemente dalle caratteristiche personali, dal ruolo ricoperto e dalle mansioni svolte, riconoscono di lavorare in un'azienda eccellente per la sua cultura organizzativa - spiega Alessandro Zollo, CEO di Great Place to Work Italia -. Le organizzazioni che migliorano la strategia DE&I sono in grado di massimizzare il potenziale umano grazie a leadership efficace, condivisione di valori significativi e solidi rapporti di fiducia con tutti i dipendenti. Grazie a tali caratteristiche, i luoghi di lavoro leader in termini di diversità, equità e inclusione beneficiano di una maggiore equità di trattamento, più innovazione, assunzioni più semplici e minor turnover”.

DE&I, le aree tematiche nelle quali le aziende si distinguono

Andando ad analizzare nello specifico i dati, è possibile notare come l'equità rappresenti uno dei temi più critici, sia nelle aziende best sia nelle altre aziende analizzate. Nei Best Workplaces for [DE&I](#), il valore percentuale dei collaboratori che ritengono soddisfacente il livello di equità è pari all'84%, mentre nelle altre aziende questo valore si abbassa al 60%. Il fatto che in quest'area siano stati raggiunti i punteggi più bassi non sorprende. Le affermazioni che la compongono hanno a che vedere con:

- l'equità retributiva;
- le possibilità di sviluppo e di crescita;

- la meritocrazia.

Stiamo parlando di tematiche che, almeno nella maggior parte dei casi, sono critiche in tutti gli ambienti organizzativi. Se è vero che l'equità è lo zoccolo duro per la maggior parte se non tutte le aziende, è tuttavia possibile notare come le organizzazioni best riescano ad ottenere punteggi molto più alti rispetto alle altre aziende. Le affermazioni nelle quali si registra il gap più ampio riguardano:

- la meritocrazia, dove l'83% dei collaboratori dei Best Workplaces for DE&I risponde positivamente, contro il 57% delle altre aziende;
- i benefit (84% vs 59%, +25%);
- l'equità retributiva (76% vs 52%, + 24%).

Ottimi invece i risultati che hanno a che vedere con gli altri due pilastri della DE&I, ovvero inclusione e diversità: sia nelle aziende Best (93% e 95%) sia nelle altre (75% e 84%) queste aree sono sopra la media del DE&I Index (87% e 61%), a testimonianza del fatto che, nel corso degli anni, questi temi sono entrati a tutti gli effetti nel vocabolario e nelle azioni promosse dalle organizzazioni.

“Quando le aziende riescono a trasmettere ai propri collaboratori che sono importanti riconoscendo il loro valore come individui, indipendentemente dal livello di responsabilità o gerarchico che possono avere, senza generare discriminazioni per il ruolo svolto, le persone si sentono maggiormente apprezzate e considerate - chiarisce Zollo -. Promuovere atti e pratiche giuste genera nei collaboratori un messaggio di fiducia nella possibilità di sperimentare: la tolleranza dell'errore, infatti, è il primo passo per lo sviluppo di una cultura dell'innovazione. Come in biologia, secondo quanto svelato dalla teoria dell'evoluzione di Darwin, là dove c'è maggior diversità, c'è un miglior adattamento all'ambiente circostante, allo stesso modo, al giorno d'oggi, l'investimento delle aziende nelle politiche di diversità permette di adattarsi al meglio al contesto competitivo del business in rapido cambiamento. Per le organizzazioni abbracciare le politiche di diversity rappresenta un'assoluta necessità per poter rimanere competitive. Infine, concentrarsi sulla salute mentale ed emotiva delle persone ha impatti positivi su tutte le dinamiche di diversità”.

NdR. [L'importanza del grado di coinvolgimento dei lavoratori](#)

Pierpaolo Molinengo Venerdì 11 luglio 2024