

Rassegna Stampa Eccellenze d'Impresa

Seconda edizione dell'evento "Inclusività competitiva"

Indice

Agenzie

Pag. 4

Il Sole 24 Ore Radiocor

- Imprese: piu' competitive se hanno politiche di Diversity & Inclusion
- Imprese: 4 best practice progetti e politiche di Diversity & Inclusion
- Economia e finanza: gli avvenimenti di MERCOLEDI' 5 giugno
- Economia e finanza: gli avvenimenti della settimana

AdnKronos

- Milano: diversità e inclusione nelle aziende, un convegno sull'inclusività competitiva

Ansa

- OGGI IN LOMBARDIA: 05/06/2024

Italpress

- IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"

Quotidiani

Pag.11

Avvenire

- Vittime della tratta e detenute, un percorso possibile

L'Economia del Corriere della Sera - Sussurri & Grida

- Sussurri & Grida - Un Consiglio inclusivo

L'Arena

- Inclusività competitiva «La diversità fa crescere l'azienda»

Siti e Testate online

Pag. 15

VITA.IT (07-06-2024)

- [Azienda Azienda inclusiva? Serve un percorso \(di 12 anni\)](#)

BORSAITALIANA.IT (05-06-2024)

- [Imprese: piu' competitive se hanno politiche di Diversity & Inclusion - Borsa Italiana](#)

BORSAITALIANA.IT (05-06-2024)

- [Imprese: 4 best practice progetti e politiche di Diversity & Inclusion - Borsa Italiana](#)

ILGIORNALEDITALIA.IT (05-06-2024)

- [EDI-Eccellenze d'Impresa ed ESTE-MIT Sloan, al via la II edizione del convegno Inclusività competitiva - Il Giornale d'Italia](#)

AVVENIRE.IT (04-06-2024)

- [Progetto Quid: una rinascita per vittime della tratta, detenute, fragili](#)

ECONOMYMAGAZINE.IT

- [Ecco perché l'inclusività conviene \(anche economicamente\) - Economy Magazine](#)

DEALFLOWER.IT (30-05-2024)

- [Inclusività competitiva: il convegno su come il Diversity&Inclusion favorisce le aziende](#)

MEDIATRENDS.IT (30-05-2024)

- [Convegno "Inclusività competitiva" - 5 giugno presso la Borsa Italiana, Milano — Mediatrends](#)

GIORNALEDELLEPMI.IT (28-05-2024)

- ["Inclusività competitiva": il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende - Il Giornale delle PMI](#)

ZARABAZA.IT (28-05-2024)

- ["Inclusività competitiva": il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende - Zarabazà](#)

GAZZETTADELLALOMBARDIA.COM (27-05-2024)

- [“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende - 5 giugno 2024 - Gazzetta della Lombardia](#)

ITALIA-INFORMA.COM (27-05-2024)

- [“Inclusività competitiva”: diversità e inclusione favoriscono le aziende](#)

AZIENDATOP.IT (13-05-2024)

- [I vantaggi competitivi delle politiche di Diversità e Inclusione](#)

CSR Oggi

- [Inclusività competitiva: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende](#)

Vita WEB

- ["Inclusività competitiva": a giugno il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende](#)

Politicamente Corretto

- [“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende](#)

Easynewsweb

- [“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende – 5 giugno 2024](#)

Rassegna Business

- ["Inclusività competitiva": il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende il 5 giugno 2024](#)

Take Group

- [Inclusività competitiva](#)

Agenzie

Il Sole 24 ORE

Radiocor:

AGENZIA D'INFORMAZIONE

Imprese: piu' competitive se hanno politiche di Diversity & Inclusion

Seconda edizione dell'evento "Inclusività competitiva" (Il Sole 24 Ore Radiocor) - Milano, 05 giu - Si è svolta la seconda edizione dell'evento "Inclusività competitiva" a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, organizzato da Edi-Eccellenze d'Impresa (società di consulenza strategica indipendente) e Mit Sloan Management Review Italia (edizione italiana della rivista della business school del Massachusetts Institute of Technology), con l'obiettivo di dimostrare in concreto quanto sia facile implementare la D&I (Diversity & Inclusion) in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari. Anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit. Claudia Parzani, Presidente di Borsa Italiana: "Borsa Italiana condivide pienamente i contenuti e finalità di questo evento. Inclusività competitiva è un angolo visuale nuovo che contiene un potenziale di ispirazione forte per il mondo imprenditoriale italiano. Inclusione, diversità, opportunità e spazio per tutti i talenti sono parole e temi del futuro." Luigi Consiglio, presidente di Edi-Eccellenze d'Impresa: "la capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile".

Imprese: 4 best practice progetti e politiche di Diversity & Inclusion

(Il Sole 24 Ore Radiocor) - Milano, 05 giu - Si sono alternate anche 4 best practice progetti e politiche di Diversity & Inclusion durante la seconda edizione dell'evento "Inclusività competitiva" a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, organizzato da Edi-Eccellenze d'Impresa (società di consulenza strategica indipendente) e Mit Sloan Management Review Italia (edizione italiana della rivista della business school del Massachusetts Institute of Technology). I manager di quattro grandi aziende hanno sottolineato il vantaggio di aver sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit. Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, ha raccontato il percorso che una multinazionale ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera. Andreas Ruefenacht, Group Head of Hr R&D di Nestlé, si è concentrato su un'area chiave nella gestione strategica del gruppo: la ricerca e lo sviluppo (R&D) fattore critico di successo di ogni azienda. Il dipartimento di ricerca solo a Vevey, infatti, conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: patrimonio di diversità ed esempio di gestione delle eccellenze della ricerca.

Imprese: 4 best practice progetti e politiche di Diversity & Inclusion - 2

(Il Sole 24 Ore Radiocor) - Milano, 05 giu - Tra le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I urante la seconda edizione dell'evento "Inclusività competitiva" a Milano anche Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ha parlato del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di in-formazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali. Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, ha descritto la roadmap verso la DE&I (diversity, equity, inclusion) di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di "Empowering communities to progress" e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán ha parlato di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. La conclusione è stata affidata ad Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Proprio in quest'ottica, Anna ha dato spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori "ethically made in Italy".

Economia e finanza: gli avvenimenti di MERCOLEDI' 5 giugno

ECONOMIA - - Milano: convegno "Inclusività Competitiva - Capitolo secondo: lo road map per la D&I in azienda". Ore 15,00.

AdnKronos



Milano: diversità e inclusione nelle aziende, un convegno sull'inclusività competitiva

(Adnkronos) - "La comprensione delle singole forme di diversità -aggiunge Chiara Lupi, direttrice editoriale Mit Sloan Management Review- insieme all'ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni".

Ad aprire l'evento del 5 giugno, che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda, sarà la professoressa Paola Profeta, prorettrice e professoressa ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo 'Vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive'.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I: Floriana Notarangelo, chief diversity & inclusion di Barilla, racconterà l'importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera.

Ansa

The logo for ANSA.it, featuring the word "ANSA" in a large, bold, white sans-serif font, followed by ".it" in a smaller, white sans-serif font. The text is centered on a solid green rectangular background.

OGGI IN LOMBARDIA: 05/06/2024

(ANSA) - MILANO, 05 GIU - Avvenimenti previsti per oggi, mercoledì 5 giugno, in Lombardia:

MILANO - Borsa Italiana ore 15:00 Convegno "Inclusività competitiva" su come diversità e inclusione favoriscono le aziende, con Chiara Lupi, Luigi Consiglio, Francesca Veccioni e altri



IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"

MILANO (ITALPRESS) - Si è tenuto oggi, con la partecipazione di oltre 300 persone, la seconda edizione del convegno Inclusività competitiva. L'evento, che si è svolto a Palazzo Mezzanotte, sede di Borsa Italiana, ha dimostrato quanto sia importante e facile implementare la D&I (Diversity & Inclusion) in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit. È stato inoltre raccontato come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa del rapporto clima- processi.

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-2-

"Borsa Italiana ha condiviso pienamente i contenuti e le finalità di questo evento. Inclusività competitiva è un angolo visuale nuovo che contiene un potenziale di ispirazione forte per il mondo imprenditoriale italiano. Il convegno di oggi ha portato una serie di testimonianze aziendali e di studi originali in grado di fornire una roadmap trasformativa per l'azienda italiana - ha detto Claudia Parzani, Presidente di Borsa Italiana che ha ospitato l'evento -. I temi dell'inclusività, del vantaggio competitivo rappresentato dalla capacità di ascolto della diversità, del ruolo sociale svolto dalle imprese nei territori in cui operano sono temi cruciali per qualsiasi impresa che voglia contribuire al cambiamento e lasciare un impatto positivo.

Inclusione, diversità, opportunità e spazio per tutti i talenti sono parole e temi del futuro'.

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-3-

'La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico - ha commentato Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa e promotore dell'evento - diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile'. "La comprensione delle singole forme di diversità - ha aggiunto Chiara Lupi, Direttrice Editoriale di ESTE-MIT SLOAN Management Review Italia - - insieme all'ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni'.

(ITALPRESS) - (SEGUE).

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-4-

Ad aprire l'evento - che si è focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda - è stata Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo "vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive". La Professoressa ha sottolineato come la diversità sia un fatto mentre l'inclusione una scelta, che oltre ad essere una scelta equa è una scelta efficiente. Infatti, in un contesto che valorizza i talenti, i risultati diventano tangibili.

Sono seguite le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I: Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, ha raccontato l'importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera.

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-5-

Percorsi che all'osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Notarangelo ha evidenziato come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell'azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Rufenacht, Head of HR Innovation, Technology and R&D di Nestlé, si è soffermato su una parte importante della gestione strategica del Gruppo Nestlé: la gestione delle risorse umane nella Ricerca e Sviluppo. La R&SD è un fattore critico di successo per ogni azienda, e lo è ancora di più per il più grande gruppo alimentare del mondo, con 270.000 dipendenti in 186 Paesi del mondo. Un dipartimento di ricerca di oltre 4.000 persone, ramificato in molti centri di ricerca e sviluppo specializzati in tutto il mondo, oltre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti.

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-6-

La gestione del personale di ricerca è una scienza umana più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Rufenacht ha deciso di condividere con gli ospiti presenti. Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ha parlato del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, ha descritto la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di 'Empowering communities to progress' e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati.

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-7-

Inoltre, Siobhán ha parlato di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. Infine, Siobhán ha condiviso alcune delle lezioni apprese dal percorso di DE&I di UniCredit fino ad oggi, sottolineando l'importanza di rimanere focalizzati in futuro su questo tema.

È seguito quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che ha raccontato i KPI della D&I e ha mostrato la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende

(non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Ha mostrato anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI.

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-8-

Francesca Vecchioni, presidente di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, COO di Focus Management, hanno illustrato i risultati della ricerca annuale Diversity Brand Index 2024 sulla quale si basano i Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione ha avuto come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale, che è stata intervistata da Luigi Consiglio. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

IMPRESE: A MILANO LA SECONDA EDIZIONE DI "INCLUSIVITÀ COMPETITIVA"-9-

Proprio in quest'ottica, Fiscale ha dato spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori "ethically made in Italy". Anna Fiscale è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.



Il progetto. Le donne vittime di tratta e le ex detenute lavorano grazie a “Quid”

[Andrea D'Agostino](#) martedì 4 giugno 2024

“Quid” è il nome del progetto lanciato nel 2013 da una giovane imprenditrice all'epoca neolaureata, Anna Fiscale, che ora riveste la carica di presidente. All'epoca, racconta, non immaginava i risultati che può vantare oggi la sua azienda: 160 dipendenti, oltre 686 mila accessori e capi di abbigliamento prodotti recuperando chilometri di tessuti, 293 km dei quali solo l'anno scorso. Fiscale è emozionata: domani parlerà della sua avventura a Piazza Affari, in Borsa, in un convegno intitolato Inclusività competitiva organizzato da Edi-Eccellenze d'impresa, società di consulenza strategica fondata da Luigi Consiglio. «Quid - racconta - nasce come cooperativa sociale dall'intuizione di inserire persone in condizioni di fragilità come le donne e lavorare materiali che non servivano più all'industria della moda. È una storia che si intreccia alla mia vicenda personale: ho studiato Economia all'università con un focus sull'empowerment femminile che mi ha visto lavorare progetti analoghi in India e ad Haiti e la commissione europea nello studiare quelle che potevano essere strategie per le donne per creare attività. Quando sono tornata nella mia città, Verona, è nata l'idea di lavorare su tessuti di ottima qualità che le aziende non usavano più perché le acquistavano in sovrannumero o perché lo stilista aveva puntato su un colore che poi è passato di moda...»

Partiamo dalle vostre dipendenti: quante sono e da dove arrivano?

In tutto sono 160: per l'80% sono donne quasi tutte da vissuti di fragilità come vittime di violenza o uscite dalla tratta della prostituzione o tratta lavorativa, persone con invalidità di vario tipo. Abbiamo 22 nazionalità diverse, soprattutto dall'America Latina. In più abbiamo due laboratori nel carcere di Verona dove impieghiamo venti persone che, una volta scontata la pena, possono lavorare fuori nel nostro laboratorio. Siamo in rete con i servizi sociali, associazioni come la Comunità Papa Giovanni XXIII per la tratta o i Sert per le dipendenze. Abbiamo costruito una bella rete con le realtà del territorio.

Fate anche formazione?

Certo: quando assumiamo chiediamo loro di base una buona manualità. Di solito l'iter formativo, dai 6 ai 12 mesi, passa dal controllo qualità e packaging fino alle fasi più semplici a quelle più complesse delle macchine da cucire. In più abbiamo un ufficio persone e progetti con una welfare officer che si occupa di aiutarle ad aprire un conto in banca o trovare un medico di base. Offriamo anche corsi di digitalizzazione e una psicoterapeuta che viene una volta a settimana. Nel settore produzione ci sono casi di donne che hanno perso lavoro, dopo che qui nel Veronese diversi laboratori di sartoria o aziende di confezione hanno chiuso o trasferito la produzione all'estero. In tante si sono trovate senza lavoro, e noi le stiamo accompagnando alla pensione, dopo averle assunte in Quid. Da parte loro, portano un "know how" importante e possono fare formazione per le nuove arrivate.

Qualcuna è stata poi assunta fuori?

In tante trovano poi altre opportunità in aziende più strutturate e ne siamo solo che felici. Qualche anno fa abbiamo lavorato con ragazze da San Patignano che abbiamo formato qui e che sono poi tornate nelle loro città dove hanno trovato lavoro in dei laboratori di sartoria o addette alle vendite di una catena importante.

C'è una storia che l'ha colpita particolarmente?

Una ragazza che abbiamo conosciuto in carcere: quando è uscita ha continuato a lavorare con noi fino a diventare una delle coordinatrici di una parte del reparto qualità. È divenuta un punto riferimento per tante altre donne che vedono in lei un modello, una persona che ce l'ha fatta.

CORRIERE DELLA SERA

Sussurri & Grida

DENTRO E FUORI IL LISTINO DI PIAZZA AFFARI

Un Consiglio inclusivo

Una rassegna di

150 aziende con vista sul programma Elite di Borsa Italiana.

Luigi Consiglio punta sulla diversità e inclusività in azienda come tema di sviluppo e di crescita. E lo fa con la sua nuova società di consulenza, Eccellenze d'Imprese, che mercoledì 5, dalle 15.00, alla Borsa di Milano di Piazza degli Affari, organizza un convegno dedicato all'inclusività competitiva. Parteciperanno, oltre Consiglio, Fabrizio Testa (Borsa Italiana), Chiara Lupi (Mit Sloan), Paola Profeta (UniBocconi), Luciana De Laurentiis (Fastweb), Siobhàn McDonagh (Unicredit), Floriana Notarangelo (Barilla), Andreas Rufenacht (Nestlé), Laura Fedeli (Valore D), Francesca Vecchioni (Diversity), Emanuele Conciamessa (Focus Management).

Inclusività competitiva «La diversità fa crescere l'azienda»

• L'evento organizzato da EdI-Eccellenze d'Impresa con testimonianze di Barilla, Nestlé, Fastweb, UniCredit e della veronese Quid

MILANO Torna «Inclusività competitiva», l'evento arrivato alla seconda edizione in programma il 5 giugno a Milano, a Palazzo Mezzanotte, con l'obiettivo di dimostrare quanto sia facile implementare le politiche per favorire diversità e inclusione in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno avviato significativi progetti e attività sul campo.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare uno strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni e attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

«La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico», commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa, «diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza stra-

tegica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile».

Ad aprire l'evento sarà la Paola Profeta, prorettrice e professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo «Vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive». Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che racconterà gli indicatori chiave di prestazione della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende.

Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamezza, Ceo di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Ospite finale dell'evento sarà Anna Fissale, imprenditrice veronese e fondatrice di Quid Impresa Sociale.

Siti e Testate online

VITA



Diversity& Inclusion

Azienda inclusiva? Serve un percorso (di 12 anni)

Dal 2012 Barilla è fortemente impegnata sui temi della Diversity & Inclusion e ha fatto scuola per il suo impegno nell'affrontare la diversità su più fronti: genere, disabilità, LGBTQ+, generazioni e multi-culturalità. Ne parliamo con Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion Officer dell'azienda di Parma

di **SABINA PIGNATARO**

9mila dipendenti nel mondo, 21 brand, 29 sedi sparse in cinque continenti, di cui 15 in Italia. Barilla, dal 1877, non è esattamente la fotografia della piccola media impresa. Da dodici anni è fortemente impegnata sui temi della Diversity & Inclusion e ha fatto scuola in questo settore per il suo impegno, nell'affrontare la diversità su più fronti: genere, disabilità, LGBTQ+, generazioni e multi-culturalità. Ne parliamo con Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion Officer di Barilla.

Molte delle aziende che dicono di fare D&I, in realtà, fanno operazioni di make up, mettono del trucco sul proprio nome. La vostra esperienza, raccontata in occasione del convegno Inclusività competitiva che si è tenuto pochi giorni fa a Palazzo Mezzanotte (Milano), sembra, al contrario, aver fatto "scuola". Quali sono state le tappe principali? E perché è diverso?

Barilla ha iniziato un percorso per aumentare la diversità e l'inclusione a livello globale nel 2012, quando il Ceo Claudio Colzani fissò la D&I come una priorità strategica. Gli sforzi sono stati poi accelerati nel 2013. Da allora, con un approccio proattivo e sistematico, abbiamo intrapreso diverse iniziative, tra cui la formazione sulla D&I per tutti i dipendenti; audit e revisione di tutte le politiche HR. E poi la nomina, nel 2013, di un Chief Diversity Officer che riferisce direttamente al Ceo; la creazione di un Comitato D&I e una continua collaborazione

con organizzazioni esperte. Nel 2014 abbiamo lanciato la prima edizione della nostra Global D&I Survey, che si svolge ogni 2 anni

Il fatto che il Chief Diversity Inclusion Officer riporti al Ceo è una scelta non comune, visto che molti professionisti riportano direttamente all'HR o il marketing. Che impatto ha questa scelta sull'equilibrio di genere, orientamento sessuale, età, etnia e disabilità?

In primis diversità e inclusione sono state considerate come una priorità strategica e non come un'iniziativa secondaria. Questo ha elevato l'importanza della D&I a livello di governance aziendale e assicurato che queste tematiche ricevessero l'attenzione e le risorse necessarie per fare progressi concreti. C'è stata poi una maggiore possibilità di integrare le iniziative di D&I in tutte le aree dell'azienda.

Dal punto di vista del supporto economico?

Il Chief Diversity Inclusion Officer ha avuto maggiori risorse a disposizione per implementare programmi e iniziative, attraverso budget dedicati, accesso a consulenti esterni e la capacità di lanciare iniziative pilota che potessero essere rapidamente estese se risultate efficaci. Non da ultimo questa scelta ha inviato un messaggio forte sia alla comunità esterna che ai dipendenti interni, per attrarre talenti diversi, migliorare la reputazione dell'azienda e accrescere l'engagement dei dipendenti.

Promuovere diversità e inclusione non significa solo "fare la cosa giusta", ma anche orientare la propria strategia di crescita in questa direzione. Potrebbe fare alcuni esempi concreti?

Questo approccio ha permesso di affrontare e migliorare l'equilibrio di genere e l'inclusione dei colleghi LGBTQ+, di vari backgrounds o colleghi con disabilità in tutti i processi aziendali, dalle assunzioni alla formazione, dallo sviluppo delle carriere alla comunicazione interna ed esterna. Il diretto riporto al Ceo ha poi aumentato la responsabilità e l'accountability del Chief Diversity Inclusion Officer, così come di tutta la leadership aziendale, che è stata più coinvolta e impegnata nei risultati delle iniziative di D&I.

Parliamo dell'impegno per l'uguaglianza di genere. Quali strategie avete messo in campo per valorizzare la leadership femminile sul posto di lavoro?

Dei 9000 dipendenti nel mondo, circa 2.600 sono donne. Abbiamo eliminato il divario salariale non giustificato. E in più, in dieci anni, le donne in posizioni apicali in Barilla sono passate dall'8 al 29%. Cioè quasi un terzo. Nel Consiglio di Amministrazione ci sono sette uomini e una donna. L'azienda ha implementato processi di selezione e promozione che garantiscono pari opportunità, indipendentemente dal genere. Questo include l'adozione di pratiche di assunzione e valutazione imparziali e trasparenti, che assicurano che le decisioni siano basate esclusivamente sulle competenze e sul merito. Inoltre, ci siamo impegnati a garantire pari opportunità di avanzamento per tutti i dipendenti.

L'impegno di Barilla si estende anche al monitoraggio e al reporting regolari dei dati relativi alla diversità di genere e all'inclusione. Questo ci permette di valutare il progresso delle nostre iniziative e di identificare aree di miglioramento, mantenendo un alto livello di trasparenza e responsabilità. Ad oggi, oltre il 41% degli executive e dei manager Barilla sono donne.

Nel 2020 avete realizzato per la festa della donna una confezione speciale per gli spaghetti n°5 di colore rosa, anziché il classico blu. La scelta è stata criticata e definita come iniziativa di pink washing. Cosa ne pensa?

Gli spaghetti n°5 Barilla nella confezione rosa sono una limited edition realizzata in collaborazione con il brand di moda GCDS, in vendita per un periodo limitato, dal 14 al 27 ottobre 2019, presso 90 punti vendita Esselunga. Attorno all'8 marzo 2020, Esselunga ha deciso di rimetterli a scaffale, ma si è trattato di un gesto casuale e non legato a nessuna strategia di comunicazione di Barilla.

Nel 2022 sono state quasi 600 le ore di volontariato aziendale messe in atto. Collaborate con diversi enti del terzo settore, come Dynamo camp e Banco Alimentare. Come avviene la scelta e che finalità hanno queste partnership?

La scelta di queste partnership deriva dal profondo impegno dell'azienda verso la responsabilità sociale. In collaborazione con Banco Alimentare, uno dei nostri partner storici, abbiamo contribuito a garantire l'accesso al cibo a un numero maggiore di persone. La risposta dei nostri volontari è stata notevole: abbiamo ricevuto più adesioni dei posti disponibili, dimostrando che i valori e i principi della nostra azienda sono condivisi anche dai nostri collaboratori.

Dal 2020, inoltre, facciamo parte della comunità delle aziende che sostengono Dynamo Camp, l'organizzazione non profit che ha l'obiettivo di fornire supporto e svago a bambini e adolescenti affetti da patologie croniche o gravi. Supportiamo Dynamo con sostegno economico, donazione di beni per il fabbisogno di pasta e prodotti da forno del Camp e volontariato.

Essere volontari a Dynamo Camp ci offre anche un'opportunità unica di sviluppare abilità e competenze personali. Dal lavorare in team all'essere responsabili, dal gestire situazioni complesse alla comunicazione efficace, ci sono molte sfide che i volontari devono affrontare durante la loro esperienza.

Nel 2018 avete creato degli Employee Resource Group (Erg), composti da soli dipendenti, che stanno lavorando su tematiche che vanno dalla disabilità ai diritti LGBTQ+, dall'uguaglianza di genere a un'azienda culturalmente ancora più inclusiva. Quali sono le tematiche più "sentite"?

Difficile individuare la tematica più sentita: disabilità, uguaglianza di genere, i diritti delle persone LGBTQ+, la convivenza di più generazioni nel luogo di lavoro, la multiculturalità. Cresce poi la consapevolezza del bisogno di un approccio intersezionale che riconosca la complessità delle esperienze individuali e sociali, dove esistono disuguaglianze multiple e interrelate che le persone possono sperimentare, piuttosto che concentrarsi su una singola categoria di identità.

Concludiamo parlando di disabilità. Nel nostro Paese, il 46% dei lavoratori con disabilità non rivela la propria condizione in azienda (dato BCG). Tra le cause: paura di essere emarginate o di non avere eque opportunità di carriera. Inoltre, con particolare riguardo alla partecipazione lavorativa, una peculiarità riguardante la maggior parte delle persone con disabilità è la bassa intensità lavorativa, Quali sono le vostre policy?

Nel 2020 abbiamo aderito a The Valuable 500, un movimento globale composto di 500 multinazionali con l'impegno pubblico a promuovere l'inclusione della disabilità sul posto di lavoro e sbloccare il valore economico e sociale di 1,3 miliardi di persone che vivono con una disabilità. I risultati della D&I survey nel 2021 ci hanno poi confermato il margine di miglioramento in questo ambito e grazie al supporto di esperti in materia abbiamo identificato una serie di azioni che rappresentano la posa delle fondamenta di questo importante percorso. Una di queste azioni prevede l'analisi dei nostri processi e la loro evoluzione, creando un piano di gestione che possa trovare soluzioni appropriate ed efficaci per i disabili (in gergo "Reasonable Accomodation Process").

IMPRESE: PIU' COMPETITIVE SE HANNO POLITICHE DI DIVERSITY & INCLUSION

Il Sole
24 ORE
Radiocor

Seconda edizione dell'evento "Inclusivita' competitiva" (Il Sole 24 Ore Radiocor) - Milano, 05 giu - Si e' svolta la seconda edizione dell'evento "Inclusivita' competitiva" a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, organizzato da Edi-Eccellenze d'Impresa (societa' di consulenza strategica indipendente) e Mit Sloan Management Review Italia (edizione italiana della rivista della business school del Massachusetts Institute of Technology), con l'obiettivo di dimostrare in concreto quanto sia facile implementare la D&I (Diversity & Inclusion) in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari. Anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi societa' che hanno significativi progetti e attivita' sul campo: Barilla, Nestle', Fastweb e UniCredit. Claudia Parzani, Presidente di Borsa Italiana: 'Borsa Italiana condivide pienamente i contenuti e finalita' di questo evento. Inclusivita' competitiva e' un angolo visuale nuovo che contiene un potenziale di ispirazione forte per il mondo imprenditoriale italiano. Inclusione, diversita', opportunita' e spazio per tutti i talenti sono parole e temi del futuro.' Luigi Consiglio, presidente di Edi-Eccellenze d'Impresa: 'la capacita' di includere le diversita' nella propria azienda e nel pensiero strategico diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione.

L'ascolto delle diversita' e' ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. E' un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualita' superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile".

IMPRESE: 4 BEST PRACTICE PROGETTI E POLITICHE DI DIVERSITY & INCLUSION

Il Sole
24 ORE
Radiocor

(Il Sole 24 Ore Radiocor) - Milano, 05 giu - Si sono alternate anche 4 best practice progetti e politiche di Diversity & Inclusion durante la seconda edizione dell'evento "Inclusivita' competitiva" a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, organizzato da Edi-Eccellenze d'Impresa (societa' di consulenza strategica indipendente) e Mit Sloan Management Review Italia (edizione italiana della rivista della business school del Massachusetts Institute of Technology). I manager di quattro grandi aziende hanno sottolineato i vantaggi di aver sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I: Barilla, Nestle', Fastweb e UniCredit. Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, ha raccontato il percorso che una multinazionale ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera. Andreas Ruefenacht, Group Head of Hr R&D di Nestle', si e' concentrato su un'area chiave nella gestione strategica del gruppo: la ricerca e lo sviluppo (R&D) fattore critico di successo di ogni azienda. Il dipartimento di ricerca solo a Vevey infatti conta quasi mille persone ed e' ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: patrimonio di diversita' ed esempio di gestione delle eccellenze della ricerca.

IL GIORNALE D'ITALIA

Il Quotidiano Indipendente

» Giornale d'Italia » Economia » Mondo Imprese

EDI-Eccellenze d'Impresa ed ESTE-MIT Sloan, al via la II edizione del convegno Inclusività competitiva

Si è tenuta oggi la seconda edizione dell'evento dedicato a dimostrare i vantaggi competitivi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion

di Redazione

05 Giugno 2024

Si è tenuto oggi, con la partecipazione di oltre 300 persone, la seconda edizione del convegno Inclusività competitiva.

L'evento, che si è svolto a Palazzo Mezzanotte, sede di Borsa Italiana, ha dimostrato quanto sia importante e facile implementare la D&I (Diversity & Inclusion) in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit.

È stato inoltre raccontato come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa del rapporto clima-processi.

Le parole di Parzani, Consiglio e Lupi

Claudia Parzani, Presidente di Borsa Italiana che ha ospitato l'evento, ha commentato: "Borsa Italiana ha condiviso pienamente i contenuti e le finalità di questo evento. Inclusività competitiva è un angolo visuale nuovo che contiene un potenziale di ispirazione forte per il mondo imprenditoriale italiano. Il convegno di oggi ha portato una serie di testimonianze aziendali e di studi originali in grado di fornire una roadmap trasformativa per l'azienda

italiana. I temi dell'inclusività, del vantaggio competitivo rappresentato dalla capacità di ascolto della diversità, del ruolo sociale svolto dalle imprese nei territori in cui operano sono temi cruciali per qualsiasi impresa che voglia contribuire al cambiamento e lasciare un impatto positivo. Inclusione, diversità, opportunità e spazio per tutti i talenti sono parole e temi del futuro.”

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – ha commentato Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa e promotore dell'evento – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile”.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, ha aggiunto Chiara Lupi, Direttrice Editoriale di ESTE-MIT SLOAN Management Review Italia – “insieme all'ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

L'evento del dettaglio

Ad aprire l'evento - che si è focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – è stata la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”. La Professoressa ha sottolineato come la diversità sia un fatto mentre l'inclusione una scelta, che oltre ad essere una scelta equa è una scelta efficiente. Infatti, in un contesto che valorizza i talenti, i risultati diventano tangibili.

Sono seguite le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, ha raccontato l'importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera. Percorsi che all'osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana ha evidenziato come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell'azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Rüfenacht, Head of HR Innovation, Technology and R&D di Nestlé, si è soffermato su una parte importante della gestione strategica del Gruppo Nestlé: la gestione delle risorse umane nella Ricerca e Sviluppo. La R&SD è un fattore critico di successo per ogni azienda, e lo è ancora di più per il più grande gruppo alimentare del mondo, con 270.000 dipendenti in 186 Paesi del mondo. Un dipartimento di ricerca di oltre 4.000 persone, ramificato in molti

centri di ricerca e sviluppo specializzati in tutto il mondo, o^re una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione del personale di ricerca è una scienza umana più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con gli ospiti presenti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ha parlato del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della

sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di in-formazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, ha descritto la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di "Empowering communities to progress" e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán ha parlato di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. Infine, Siobhán ha condiviso alcune delle lezioni apprese dal percorso di DE&I di UniCredit fino ad oggi, sottolineando l'importanza di rimanere focalizzati in futuro su questo tema.

È seguito quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che ha raccontato i KPI della D&I e ha mostrato la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Ha mostrato anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI ®.

Francesca Vecchioni, presidente di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamezza, COO di Focus Management, hanno illustrato i risultati della ricerca annuale Diversity Brand Index 2024 sulla quale si basano i Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione ha avuto come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale, che è stata intervistata da Luigi Consiglio. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Proprio in quest'ottica, Anna ha dato spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori

“ethically made in Italy”. Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.

Economy

6 giugno 2024

Home > HERCONOMY > Ecco perché l'inclusività conviene (anche economicamente)

HERCONOMY

di Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi

Ecco perché l'inclusività conviene (anche economicamente)

Redazione Web - 03/06/2024

La diversità è un fatto. Le persone sono diverse per sesso, età, abilità fisiche e mentali, orientamento sessuale, istruzione, provenienza geografica, lingua, religione, reddito e tante altre dimensioni che dipendono dalla natura ma anche dalle opportunità ricevute e dalle scelte compiute nella propria vita. Nelle aziende, tra le persone che lavorano ormai nella maggior parte dei contesti, la diversità è sempre più evidente e sempre più complessa. L'inclusione è una scelta. In ogni momento nella nostra vita professionale, nelle istituzioni o nelle imprese in cui operiamo, ci troviamo di fronte alla diversità nelle sue molteplici dimensioni e origini. E in quel momento possiamo decidere se rispettarla, valorizzarla, permettendo a ciascuno di raggiungere il proprio potenziale, di contribuire all'organizzazione sentendosi sempre parte di essa, rimuovendo le barriere, gli ostacoli e i pregiudizi che impediscono una equa partecipazione di tutti alla vita della nostra organizzazione. Questa scelta è l'inclusione.

E' una scelta sicuramente equa, perché significa mettere in atto misure per rimuovere le barriere che impediscono ad alcuni di avere le stesse opportunità di lavoro, carriera, guadagno di altri. Ma è anche una scelta efficiente. Si accompagna alla crescita economica, a una migliore performance e reputazione delle imprese, ma anche a un maggiore benessere dei lavoratori e lavoratrici. Questo perché scegliere l'inclusione significa valorizzare tutti i talenti, indipendentemente dall'identità o il percorso di chi abbiamo davanti. E in un contesto che valorizza i talenti i risultati diventano tangibili.

Abbiamo di fronte a noi alcune sfide importanti per l'inclusione. La prima è la parità di genere. Le donne rappresentano il 50% della popolazione in ogni paese, ovvero il 50% dei talenti e

delle competenze. Sono ormai nei nostri paesi sviluppati più istruite degli uomini. Eppure lavorano ancora meno degli uomini, con situazioni, come il caso Italiano, di vera e propria emergenza: un tasso di occupazione femminile che da decenni oscilla intorno al 51%, al 33% al Sud. Metà dei talenti femminili del nostro Paese non lavora, con evidenti e misurate perdite in termini di PIL, di benessere, di performance e anche di qualità (Profeta, 2020)

La seconda sfida è l'invecchiamento della popolazione. L'Italia è uno dei paesi più anziani al mondo: nel 2024 la fascia di popolazione più numerosa è quella dei 59enni (Billari, 2023). Per gestire i talenti provenienti da più generazioni, con aspettative e modi di lavorare diversi tra di loro, l'inclusione diventa una parola chiave. Le imprese hanno la sfida di sviluppare un uso avanzato della tecnologia e dell'innovazione, a far fronte alle aspettative di flessibilità lavorativa, di crescita e sviluppo professionale, e di work-life balance che le nuove generazioni richiedono sempre di più.

Come si realizza l'inclusione? Attraverso buone pratiche, sviluppando una leadership inclusiva ed eliminando bias e stereotipi. Le buone pratiche permettono l'attrazione, sviluppo e ritenzione di talenti. Per esempio, tra queste possiamo citare l'uso del linguaggio inclusivo, la costituzione di comitati di selezione diversificati, lo sviluppo di programmi di training per tutti, l'allocazione di task facendo attenzione a chi svolge i cosiddetti "non-promotable task", la trasparenza nei criteri di compensazione e promozione, la presenza di role models e l'azzeramento di ogni forma di molestia.

La leadership inclusiva è quella che abbraccia prospettive allargate, riesce a valorizzare i talenti e le esperienze di tutti, sa ascoltare, dialogare, coinvolgere, sapendo che le differenze esistono e vengono valorizzate.

La rimozione degli stereotipi e dei pregiudizi è l'aspetto più complicato. Si tratta di andare nel profondo e nell'inconscio dei nostri pensieri e dei nostri comportamenti, ma oggi grazie alla ricerca sappiamo qualcosa in più anche su questo. La sfida dell'inclusione in questo campo si intreccia con le conseguenze del diffondersi dell'intelligenza artificiale, che se da un lato aiuta a semplificare e velocizzare i processi dall'altro, basandosi sull'esperienza passata, potrebbe riproporre bias e stereotipi.

Nell'incontro Inclusività Competitiva organizzato da Eccellenze d'Impresa e MIT Sloan Management Review del 5 giugno esploreremo queste tematiche più a fondo, discutendo delle strategie e delle azioni concrete che possiamo adottare per promuovere una cultura inclusiva nelle nostre organizzazioni, per costruire aziende più forti, più giuste e più competitive.

Dealflower



EVENTI NEWS BREVI

Inclusività competitiva: il convegno su come il Diversity&Inclusion favorisce le aziende

Redazione 30 Maggio 2024



Luigi Consiglio: presidente di Eccellenze d'Impresa

Come realizzare inclusione e diversità puntando sul vantaggio competitivo delle politiche? Se ne parlerà durante la seconda edizione di “Inclusività competitiva” evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte e che sarà dedicato a dimostrare i vantaggi competitivi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion.

L'appuntamento è organizzato dalla società di consulenza strategica Edi -Eccellenze d'impresa e dal Mit Sloan Management Review-Italia, edizione italiana della rivista della business school del Mit.

L'incontro ospiterà le testimonianze di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlé, Fastweb e Unicredit. Lo scopo dell'incontro è favorire la promozione di D&I come strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

Gli ospiti del convegno

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di Edi-Eccellenze d’impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L’ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po’ meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile».

Ad aprire l’evento che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda sarà la professoressa Paola Profeta, prorettrice e professoressa ordinaria di Scienza delle finanze dell’Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

I manager che racconteranno la loro esperienza sono Floriana Notarangelo, Chief diversity & inclusion di Barilla, che racconterà l’importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l’azienda opera.

Poi Andreas Rufenacht, Group head of hr R&D di Nestlé, che si concentrerà su un’area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. Luciana De Laurentiis, Head of corporate culture & inclusion di Fastweb, parlerà del valore delle community interne come inclusive agent e maternity buddy; della sensibilizzazione delle risorse umane e della neurodivergenza sul lavoro; della diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of group people & culture di Unicredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di Unicredit contribuisca a realizzare il suo scopo di “Empowering communities to progress” e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati.

Seguirà quindi l’intervento di Laura Fedeli, Head of advisory di Valore D, che racconterà i kpi della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell’universo ma comunque significativo). Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, Ceo di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Altri ospiti saranno Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale: professionista alla quale saranno affidate le conclusioni.

Mediatrends.
Understanding how communication shapes the world

Accedi Registrati Cerca

Opinioni & Analisi Newsletter Podcast Mappa degli editori Media factory Contatti

Home > Il salotto degli eventi

Convegno “Inclusività competitiva” – 5 giugno presso la Borsa Italiana, Milano

Di Redazione Il 30 Maggio, 2024

Argomenti

- AI
- BIG TECH
- COMUNICAZIONE
- D&I
- ESG
- I CINQUE
- INNOVAZIONE
- MEDIA
- MEDIA POLITICS
- POLITICA
- SOCIAL BUZZ WEEK
- SOCIAL MEDIA
- SOSTENIBILITÀ
- TECH
- TREND

Il 5 giugno ore 15.00, si terrà nella sede di Borsa Italiana la seconda edizione dell’evento “Inclusività competitiva” dedicato a dimostrare i vantaggi competitivi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion, organizzato da EDI-Eccellenze d’Impresa e MIT Sloan Management Review-Italia.

Durante la seconda edizione dell’evento si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlè, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

Le dichiarazioni

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d’Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L’ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po’ meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all’ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Il Giornale delle Pmi

IL GIORNALE DELLE PMI

Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest'anno, durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlè, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all'ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l'evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l'importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera. Percorsi che all'osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana evidenzierà come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell'azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un'area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo. Un dipartimento di ricerca che solo a Vevey conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione delle eccellenze della ricerca è una scienza più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con i nostri ospiti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di "Empowering communities to progress" e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán parlerà di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. Infine, Siobhán condividerà alcune delle lezioni apprese dal percorso di DE&I di UniCredit fino ad oggi, sottolineando l'importanza di rimanere focalizzati in futuro su questo tema.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Mostrerà anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI®.

Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, CEO di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive

messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Proprio in quest'ottica, Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori "ethically made in Italy". Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.

Zarabazà



ECONOMIA E IMPRESE

“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende

Il 5 giugno, a Palazzo Mezzanotte, la seconda edizione dell'evento dedicato a dimostrare i vantaggi competitivi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion, organizzato da EDI-Eccellenze d'Impresa e MIT Sloan Management Review-Italia

Milano – Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest'anno, durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlè, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all’ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l’evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell’Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l’importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l’azienda opera. Percorsi che all’osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana evidenzierà come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell’azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un’area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo. Un dipartimento di ricerca che solo a Vevey conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione delle eccellenze della ricerca è una scienza più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con i nostri ospiti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di “Empowering communities to progress” e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán parlerà di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di

Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. Infine, Siobhán condividerà alcune delle lezioni apprese dal percorso di DE&I di UniCredit fino ad oggi, sottolineando l'importanza di rimanere focalizzati in futuro su questo tema.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Mostrerà anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI®.

Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, CEO di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Proprio in quest'ottica, Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori "ethically made in Italy". Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.



“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende – 5 giugno 2024

Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest'anno, durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlè, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all'ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l'evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”. Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l'importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera. Percorsi che all'osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana evidenzierà come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell'azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un'area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo. Un dipartimento di ricerca che solo a Vevey conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione delle eccellenze della ricerca è una scienza più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con i nostri ospiti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di “Empowering communities to progress” e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán parlerà di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. Infine, Siobhán condividerà alcune delle lezioni apprese dal percorso di DE&I di UniCredit fino ad oggi, sottolineando l'importanza di rimanere focalizzati in futuro su questo tema.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Mostrerà anche

una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI ®.

Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, CEO di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Proprio in quest'ottica, Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori "ethically made in Italy". Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.

“Inclusività competitiva”: a giugno il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende

- di: *Barbara Bizzarri* 27/05/2024

Durante la prima edizione di Inclusività competitiva nel 2023, è stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda rappresentino un vantaggio competitivo significativo, soprattutto per le imprese italiane, nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, le aziende inclusive hanno prodotto ricavi superiori del 23% rispetto a quelle non inclusive, secondo i dati diffusi da Diversity Foundation & Focus Management.

“Inclusività competitiva”: a giugno il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende

Quest’anno, la seconda edizione dell’evento si terrà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, e si concentrerà su quanto sia semplice implementare politiche di diversità e inclusione (D&I) in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco oneroso finanziariamente. Saranno presenti quattro manager di grandi società, che condivideranno le loro esperienze: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit.

Verrà spiegato come la promozione della D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, stimolando i manager a rivedere le loro convinzioni e a creare un clima lavorativo più virtuoso. Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d’Impresa, sottolinea che "la capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione". Chiara Lupi, Direttrice Editoriale di MIT SLOAN Management Review, aggiunge che "la comprensione delle singole forme di diversità e la capacità di trasformarle in azioni inclusive arricchiscono la brand equity, migliorando posizionamento e risultati di mercato".

L'evento sarà aperto dalla professoressa Paola Profeta dell'Università Bocconi, con un intervento sui vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive. Seguiranno le testimonianze di manager di quattro grandi aziende: Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, illustrerà il percorso intrapreso per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere; Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, parlerà della gestione delle eccellenze nella ricerca e sviluppo, sottolineando l'importanza della diversità nel settore; Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, discuterà del valore delle community interne e della sensibilizzazione sulle diversità e Siobhàn McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I, spiegando come la strategia di inclusione contribuisca agli obiettivi sociali del gruppo.

Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, presenterà i KPI della D&I e una roadmap per l'implementazione della D&I in azienda. Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamezza, CEO di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca sui Diversity Brand Awards, con i vincitori TIM, PAYPAL e Netflix.

L'evento si concluderà con l'intervento di Anna Fiscale, fondatrice di Quid Impresa Sociale, che condividerà la sua esperienza nel promuovere una cultura inclusiva e nell'integrare economia circolare e inclusione lavorativa. Quid impiega 160 persone e ha raggiunto un fatturato di circa 6 milioni nel 2023, dimostrando come le fragilità possano diventare punti di forza.

AziendaTop

I vantaggi competitivi delle politiche di Diversità e Inclusionione

da Cinzia Ficco © Maggio 13, 2024

Convegno a Palazzo Mezzanotte di Milano il 5 giugno prossimo

“Inclusività competitiva”: è il titolo del convegno che si terrà a Palazzo Mezzanotte, a Milano, il 5 giugno prossimo.

Si tratta della seconda edizione dell’evento, dedicato ai vantaggi competitivi derivati da politiche di Diversity & Inclusion, organizzato da EDI-Eccellenze d’Impresa e MIT Sloan Management.

Nella prima edizione del 2023 di “Inclusività competitiva”, si è dimostrato che le politiche di diversità e inclusione in azienda sono vantaggi competitivi nei processi di internazionalizzazione e innovazione delle imprese italiane. Sempre in quell’occasione si è raccontato di come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest’anno si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di aziende quali: Barilla, Nestlè, Fastweb e UniCredit.

Si spiegherà inoltre, come la promozione di D&I possa diventare uno strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, (in foto), presidente di EDI, Eccellenze d’Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo del prodotto e di internazionalizzazione. L’ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po’ meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile”.

“La comprensione delle singole forme di diversità – aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all’ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riflettendosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l’evento a Milano, sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell’Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze di Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, Siobhán McDonagh, Head of Group People di UniCredit.

Seguirà l’intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, con INCLUSION IS MADE DEI by DEI®. Racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende

Francesca Vecchioni presidentessa di Fondazione Diversity ed Emanuele Acconciamesa CEO di Focus Management illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione è affidata a Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice del progetto Quid. Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell’impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all’interno della comunità e delle imprese. Quid è oggi un’azienda redditizia e autosufficiente che ha un fatturato di 8 milioni e impiega 150 donne fragili liberate da varie forme di schiavitù. Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.

Csr Oggi



Il 5 giugno, a Palazzo Mezzanotte, la seconda edizione dell'evento dedicato a dimostrare i vantaggi competitivi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion, organizzato da EDI-Eccellenze d'Impresa e MIT Sloan Management Review-Italia.

Milano. 9 maggio 2024 – Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest'anno, durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi aziende che hanno significativi progetti e attività sul campo: Badila, Nestlé, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all'ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l'evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e

Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l'importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera. Percorsi che all'osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana evidenzierà come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell'azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un'area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo. Un dipartimento di ricerca che solo a Vevey conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione delle eccellenze della ricerca è una scienza più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con i nostri ospiti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane alla neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di “Empowering communities to progress” e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán parlerà di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, con INCLUSION IS MADE DEI by DEI®. Laura Ferrari racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Mostrerà anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI®.

Francesca Vecchioni presidentessa di Fondazione Diversity ed Emanuele Acconciamesa CEO di Focus Management illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice del progetto Quid. Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Quid è oggi un'azienda redditizia e autosufficiente che ha un fatturato di 8 milioni e impiega 150 donne fragili liberate da varie forme di schiavitù. Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.



Vita Web TV

Incontri di Vita e Notizie di Cronaca ed Attualità

Attualità

Economia

Lavoro

Sociale

“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende – 5 giugno 2024

📅 27 Maggio 2024 🧑 Redazione Vita Web TV 📍 Borsa italiana, EDI, Italia, Luigi Consiglio, Milano, Mit Sloan, Palazzo Mezzanotte

Il 5 giugno, a Palazzo Mezzanotte, la seconda edizione dell'evento dedicato a dimostrare i vantaggi competitivi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion, organizzato da EDI-Eccellenze d'Impresa e MIT Sloan Management Review-Italia.

Milano. 9 maggio 2024 – Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest'anno, durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi aziende che hanno significativi progetti e attività sul campo: Badila, Nestlé, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d’impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L’ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po’ meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all’ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l’evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell’Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l’importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l’azienda opera. Percorsi che all’osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana evidenzierà come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell’azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un’area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo. Un dipartimento di ricerca che solo a Vevey conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione delle eccellenze della ricerca è una scienza più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con i nostri ospiti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane alla neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di in-formazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhàn McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di “Empowering communities to progress” e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhàn parlerà di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, con INCLUSION IS MADE DEI by DEI®. Laura Ferrari racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Mostrerà anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI®.

Francesca Vecchioni presidentessa di Fondazione Diversity ed Emanuele Acconciamezza CEO di Focus Management illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice del progetto Quid. Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Quid è oggi un'azienda redditizia e autosufficiente che ha un fatturato di 8 milioni e impiega 150 donne fragili liberate da varie forme di schiavitù. Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.

Politicamente Corretto



Milano, 27 maggio 2024 – Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest'anno, durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlè, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all'ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l'evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell'Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l'importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l'azienda opera. Percorsi che all'osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana evidenzierà come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell'azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un'area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo. Un dipartimento di ricerca che solo a Vevey conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione delle eccellenze della ricerca è una scienza più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con i nostri ospiti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di "Empowering communities to progress" e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán parlerà di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. Infine, Siobhán condividerà alcune delle lezioni apprese dal percorso di DE&I di UniCredit fino ad oggi, sottolineando l'importanza di rimanere focalizzati in futuro su questo tema.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Mostrerà anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI®.

Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, CEO di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive

messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Proprio in quest'ottica, Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori "ethically made in Italy". Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.



“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende – 5 giugno 2024

🌐 EASY NEWS PRESS AGENCY - REDAZIONE 📅 Maggio 27, 2024 🕒 2:18 pm



“Inclusività competitiva”: il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende

Il 5 giugno, a Palazzo Mezzanotte, la seconda edizione dell'evento dedicato a dimostrare i vantaggi competitivi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion, organizzato da EDI-Eccellenze d'Impresa e MIT Sloan Management Review-Italia

Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23% (Fonte: Diversity Foundation & Focus Management).

Quest'anno, durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – commenta Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d’Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L’ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po’ meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

“La comprensione delle singole forme di diversità”, aggiunge Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review – “insieme all’ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l’evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell’Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l’importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l’azienda opera. Percorsi che all’osservatore esterno possono sembrare semplici e scontati rivelano invece una necessaria consapevolezza delle complesse dinamiche di un ambiente di lavoro, dinamiche che devono essere attentamente studiate per consentire il progresso e garantire pari opportunità per tutti. Floriana evidenzierà come un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere, in cui ogni dipendente può esprimersi al meglio, abbia benefici misurabili sulle performance dell’azienda, migliorando la qualità della vita professionale delle persone.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un'area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo. Un dipartimento di ricerca che solo a Vevey conta quasi mille persone ed è ramificato in molti centri di ricerca specializzati in tutto il mondo offre una prospettiva particolare: il patrimonio di diversità in un universo di talenti. La gestione delle eccellenze della ricerca è una scienza più complessa di altre tecniche di gestione. Un mondo di persone molto speciali richiede quelle competenze che Andreas ha deciso di condividere con i nostri ospiti.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di “Empowering communities to progress” e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati. Inoltre, Siobhán parlerà di come UniCredit continui a costruire le sue ambizioni di DE&I grazie a una forte governance, a una cultura condivisa, a valori, politiche e linee guida, oltre a far leva sulla sua appassionata rete di DE&I a livello di Gruppo, compresi i Gruppi di Rete dei Dipendenti dedicati a temi specifici sulla diversità. Infine, Siobhán condividerà alcune delle lezioni apprese dal percorso di DE&I di UniCredit fino ad oggi, sottolineando l'importanza di rimanere focalizzati in futuro su questo tema.

Seguirà quindi l'intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell'universo ma comunque significativo). Mostrerà anche una sintetica roadmap per la realizzazione della D&I in azienda, registrata con il nome di INCLUSION IS MADE DEI BY DEI®.

Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, CEO di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate. I vincitori 2024 sono stati TIM, PAYPAL e Netflix. Ma sarà altrettanto importante vedere le evoluzioni registrate dai vari marchi.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale. In Quid i limiti sono nuovi punti di partenza, coniugando un modello di business che unisce economia circolare e opportunità di inclusione lavorativa per persone a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Proprio in quest'ottica, Anna darà spunti di ispirazione sul ruolo dell'impresa sociale nel promuovere una cultura inclusiva all'interno della comunità e delle imprese. Dopo oltre dieci anni di storia, oggi Quid impiega 160 persone, di cui la maggior parte donne, e collabora con numerose aziende in qualità di Partner Etico, raggiungendo nel 2023 un fatturato di circa 6 milioni: dall'esperienza decennale nel settore della moda e dell'abbigliamento, oggi Quid si rivolge principalmente al mercato business-to-business per la produzione di accessori "ethically made in Italy". Anna è un modello speciale di imprenditrice che ha saputo trasformare le fragilità in punti di forza.

Rassegna Business



📅 29 Maggio 2024 🏢 Macroambiente 📍 Eventi

"Inclusività competitiva": il convegno su come diversità e inclusione favoriscono le aziende il 5 giugno 2024

A Palazzo Mezzanotte, la seconda edizione dell'evento dedicato a dimostrare i vantaggi per le imprese che applicano politiche di Diversity & Inclusion.

Di Redazione

Durante la prima edizione di Inclusività competitiva, nel 2023, era stato dimostrato come le politiche per favorire diversità e inclusione in azienda fossero uno dei vantaggi competitivi delle imprese, specialmente di quelle italiane, soprattutto nei processi di internazionalizzazione e innovazione di prodotto. In particolare, si era raccontato come le aziende inclusive producessero ricavi superiori a quelle non inclusive nell'ordine del 23%[1]. Durante la seconda edizione dell'evento che si svolgerà il 5 giugno 2024 a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, si dimostrerà quanto sia facile implementare la D&I in aziende di tutte le dimensioni e quanto sia poco costoso in termini finanziari, anche grazie alla testimonianza di quattro manager di grandi società che hanno significativi progetti e attività sul campo: Barilla, Nestlé, Fastweb e UniCredit.

Sarà spiegato, inoltre, come la promozione di D&I possa diventare un potente strumento di trasformazione culturale e di processo, spingendo i manager a rivedere le molte zone di comfort delle loro convinzioni ed attivando una rigenerazione virtuosa clima-processi.

Luigi Consiglio, presidente di EDI-Eccellenze d'Impresa, commenta:

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L'ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile.

Chiara Lupi, Direttrice Editoriale MIT SLOAN Management Review, dichiara:

“La comprensione delle singole forme di diversità, insieme all’ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.

Ad aprire l’evento – che sarà focalizzato sulle azioni concrete da intraprendere per implementare la D&I in azienda – sarà la professoressa Paola Profeta, Prorettrice e Professoressa Ordinaria di Scienza delle finanze dell’Università Bocconi, con un intervento dal titolo “vantaggi economici di una leadership e di una cultura inclusive”.

Seguiranno le testimonianze dei manager di quattro grandi aziende che hanno sperimentato e attivato progetti e politiche di D&I:

Floriana Notarangelo, Chief Diversity & Inclusion di Barilla, racconterà l’importante percorso che una multinazionale delle dimensioni di Barilla ha voluto progettare per garantire un ambiente di lavoro equo dal punto di vista del genere per tutti i dipendenti e in tutti i contesti in cui l’azienda opera.

Andreas Ruefenacht, Group Head of HR R&D di Nestlé, si concentrerà su un’area chiave nella gestione strategica del gruppo Nestlé: la ricerca e lo sviluppo. La R&D è il fattore critico di successo di ogni azienda, e ancora di più lo è per il più grande gruppo alimentare del mondo.

Luciana De Laurentiis, Head of Corporate Culture & Inclusion di Fastweb, ci parlerà del valore delle community interne come Inclusive Agent e Maternity Buddy; della sensibilizzazione delle Risorse Umane e della neurodivergenza sul lavoro; della Diversità anche nei canali di informazione, webinar, incontri dal vivo, ma anche podcast e web radio e della partecipazione attiva a progetti trasversali.

Siobhán McDonagh, Head of Group People & Culture di UniCredit, descriverà la roadmap verso la DE&I di una delle più grandi banche in Europa, come la strategia di DE&I di UniCredit contribuisca a realizzare il suo scopo di “Empowering communities to progress” e come si colleghi agli impegni sociali del Gruppo, sia internamente che esternamente, in tutti i suoi mercati.

Seguirà quindi l’intervento di Laura Fedeli, Head of Advisory di Valore D, che racconterà i KPI della D&I e mostrerà la collocazione su questi parametri di un campione di 200 aziende (non statisticamente rappresentativo dell’universo ma comunque significativo).

Francesca Vecchioni, presidentessa di Fondazione Diversity, ed Emanuele Acconciamesa, CEO di Focus Management, illustreranno i risultati della ricerca annuale sui Diversity Brand Awards. Anno dopo anno viene misurato in modo statisticamente significativo quanto i maggiori marchi nazionali siano percepiti come inclusivi attraverso le politiche complessive messe in atto dalle aziende valutate.

La conclusione avrà come ospite Anna Fiscale, imprenditrice e fondatrice di Quid Impresa Sociale.

Take Group

*Take more.

05 06 2024

Inclusività competitiva



“Inclusività competitiva“: questo è il titolo del convegno in programma oggi, alle ore 14,30, a Palazzo Mezzanotte, Milano.

Un titolo già molto esemplificativo del messaggio che Asvis (Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile) vuole evidenziare con questo evento.

Uno strumento di trasformazione culturale

“Abbiamo l’obiettivo di dimostrare come sia facile realizzare la D&I nelle aziende di ogni dimensione e quanto sia poco costoso in termini finanziari – spiegano gli organizzatori in una nota – Dimostreremo anche come promuovere la D&I possa diventare uno strumento potente di trasformazione culturale e dei processi costringendo a rivedere le tante comfort zone dei nostri credo manageriali”.

Come realizzare l’inclusività competitiva

Non a caso, il sottotitolo del convegno è “Come realizzare l’inclusività competitiva nella tua azienda, domani“.

“La capacità di includere le diversità nella propria azienda e nel pensiero strategico – ha commentato Luigi Consiglio, presidente di Edi-Eccellenze d’Impresa – diventa vantaggio competitivo nei processi di sviluppo prodotto e di internazionalizzazione. L’ascolto delle diversità è ricchezza strategica che permette alle aziende di customizzare prodotti e di gestire

in modo virtuoso fabbriche e filiere. È naturalmente un po' meno facile gestire un ambiente diverso, ma la qualità superiore del risultato ne rappresenta un fattore di successo indiscutibile”.

Arricchire la brand equity

“La comprensione delle singole forme di diversità – ha dichiarato Chiara Lupi, direttrice editoriale di Este-Mit Sloan Management Review Italia – insieme all’ascolto delle loro istanze e la capacità di trasformarle in azioni inclusive, arricchiscono la brand equity in modo più che proporzionale, riverberandosi sul posizionamento e sui risultati in termini di quote di mercato, fatturato e redditività, a parità di altre condizioni”.