FEDERMANAGER: SERVONO COMPETENZE MANAGERIALI STRATEGICHE PER FAVORIRE L’INCLUSIVITA’ IN AZIENDA

Roma, 22 dicembre 2021 - «La tutela dei diritti delle persone con disabilità è una delle priorità del Governo, come recentemente confermato dal Premier Draghi, e deve diventare un impegno per tutte le aziende al fine di **accrescere l’inclusione lavorativa, ottimizzare il talento e promuovere la cultura della solidarietà**. Le aziende in grado di far propria la cultura dell’inclusione e della diversità dimostrano progressi significativi in termini di **innovazione, reputazione** e **produttività**». Questo è il commento di **Stefano Cuzzilla**, **Presidente Federmanager,** alle dichiarazioni del Presidente Draghi espresse nella “Conferenza nazionale sulla disabilità”.

Servono idonee **competenze manageriali** per gestire diffusamente il tema della **diversity & inclusion,** anche prendendo in esame gli aspetti più generali quali il diritto alla mobilità, **Cuzzilla** ha dichiarato ancora: «Da tempo nelle aziende si parla di strategie inclusive e dell’importanza della diversità nell’ambito delle **politiche di sviluppo delle risorse umane,** ma dobbiamo fare di più. Federmanager sta pensando a dei **percorsi di formazione** *ad hoc* per i manager, allo scopo di garantire le migliori condizioni per l’**inserimento negli organici aziendali delle persone con disabilità**, in spirito di collaborazione e sostegno al terzo settore e a quanto affermato da Draghi».

Secondo uno studio dell’**Osservatorio 4.Manager,** che ha censito più di mille tra manager e consulenti che si occupano di **sostenibilità**, anche dal punto di vista sociale e alcuni con particolare attenzione alla diversity & inclusion, **ad oggi poco più della metà delle imprese** in cui operano ha attivato azioni per promuovere e migliorare diversità, equità e inclusione. Per quanto riguarda, in particolare, le medie e grandi aziende, solo il 56% ha ben chiare le competenze necessarie a operare. E secondo l’Istat, nel 2019, solo il 15,9% delle imprese ha implementato misure di diversity non obbligatorie che riguardano la disabilità. L’impegno collettivo deve crescere anche da parte degli enti locali e dei gestori dei servizi pubblici e su questi aspetti Federmanager vuole essere decisamente proattiva.

Le aziende che hanno dimostrato più attenzione al tema dell’integrazione traggono importanti benefici in diverse aree, soprattutto quelle riguardanti l’**innovazione** in senso ampio. Se da un lato la presenza di disabili accresce il bisogno dell’adozione di nuove tecnologie e di innovazione per garantirne l’inclusione, dall’altro le loro spiccate **capacità di *problem solving*** portano a soluzioni spesso più efficaci in azienda.

Per le Pmi, che sono una componente chiave del **tessuto produttivo italiano**, risulta ancor più difficile inserire competenze manageriali in grado di lavorare a un welfare aziendale inclusivo. «Pensare a un’**agevolazione in forma di *voucher* a favore delle Pmi e delle reti di imprese** per acquisire consulenze specialistiche in materia di sostenibilità e inclusione sociale - ha concluso **Cuzzilla** - potrebbe essere un valido aiuto per sollecitare **un nuovo approccio al welfare aziendale.** Per noi rimane prioritario occuparci della formazione dei profili manageriali del futuro, come quello del manager per la sostenibilità, in un’accezione anche sociale, figura per la quale Federmanager ha messo in campo un percorso di certificazione delle competenze attraverso il progetto BeManager».