

## Imprese e terzo settore: «La diversità è un valore che fa crescere il Paese»

*Global inclusion. Aziende, banche, università testimoniano l'importanza strategica dell'inclusione in un contesto internazionale sempre più polarizzato*

Giulia Cannizzaro



Il 74% degli italiani afferma che non tutti i cittadini godono degli stessi diritti nel nostro Paese. Questo è solo uno dei dati snocciolati ieri da Chiara Ferrari di Ipsos alla Fondazione Istituto Ciechi di Milano, in occasione della settima edizione del Global Inclusion 2025 (promosso da Il Sole 24 Ore e dalla Fondazione Global Inclusion - art. 3 ETS).

Dalla transizione energetica all'intelligenza artificiale. Tanti i temi affrontati e nell'ambito dei quali le aziende vogliono sviluppare strategie a favore di una maggiore inclusione. Se, infatti, molte imprese nel mondo hanno deciso di fare passi indietro sul fronte della promozione dell'inclusione, molte altre hanno deciso di non arretrare. «Per Banco Bpm il rispetto è un valore, parte della propria strategia. Quando si sta bene, si lavora meglio e le aziende raggiungono risultati migliori e più sostenibili», ha detto Licia Ciocca, responsabile Inclusion, Diversity e Social Banco Bpm. Anche Andrea Rubera, head of diversity, belonging & inclusion Tim, tra i main partner dell'evento insieme a Bat ed Enel, è dello stesso avviso. «In Tim, l'inclusione significa creare un luogo di lavoro che possa essere sentito come "casa" da tutte e tutti», ha detto.

«Noi ci crediamo» è stato il claim che ha accompagnato la giornata di lavoro in cui aziende, banche, terzo settore e università si sono

confrontate sul tema dell'inclusione e della diversity. Alla base c'è una convinzione: la diversità non è problema, ma un valore aggiunto anche nel mondo del business. «Siamo convinti che costruire un modello di business che mette al centro le persone e valorizza le diversità ed unicità, rappresenti una leva fondamentale per innovare e crescere insieme», ha detto Elisa Porchetti, corporate communication manager Daiichi Sankyo Italia.

Promuovere l'inclusione necessita di competenze che devono essere sviluppate e affinate. «È necessario promuovere lo sviluppo continuo delle competenze dei responsabili del governo, degli Ets impegnati in programmi di inclusione», ha detto Luigi Bobba, presidente di Fondazione Global Inclusion art. 3. Per questo, Fondazione Global Inclusion art. 3, durante l'evento di quest'anno, ha lanciato un progetto di volontariato di competenza, mobilitando formatori professionisti interessati a offrire, in forma volontaria, ore di formazione ai quadri degli Ets che spesso non hanno a disposizione le risorse economiche per frequentare scuole superiori di direzione organizzativa. «Attraverso questo percorso di valorizzazione del potenziale delle persone degli Ets con responsabilità direttive, vogliamo supportare questi enti sia nell'affrontare nuove sfide, sia nel migliorare la qualità del servizio, l'ingaggio dei volontari nonché la gestione delle risorse», ha dichiarato Bobba.

Sullo sfondo, l'attualità internazionale e le tensioni geopolitiche che rendono ancora più necessario un impegno ulteriore sul fronte della diversity. «Anche se in questi anni abbiamo fatto progressi straordinari, l'epoca ci impone di fare ancora di più», ha dichiarato Federico Silvestri, amministratore delegato del Gruppo 24 Ore, sottolineando come a volte sentiamo frasi apparentemente inclusive, ma che in realtà sono respingenti; «per questo ci vuole un cambiamento di mindset. Va fatto un lavoro ulteriore sui temi dell'inclusione investendo sui giovani».

Proprio uno sguardo a quello che accade nel mondo sul fronte della diversity, fa capire quanto sia necessario agire in controtendenza. «Se negli Usa l'inclusione arretra, in Italia ed Europa le norme spingono le imprese a una partecipazione attiva e convinta, rendendo l'inclusione un pilastro strategico e responsabile», ha detto Marco Chiesara, partner Lexellent e presidente di We World, organizzazione di cooperazione internazionale operativa in Italia e in 29 Paesi del mondo.

«Credo che l'inclusione abbia corso un pericolo mortale, quello di diventare moda. Con l'elezione di Trump, questo pericolo è stato evitato», ha detto Fabio Tamburini, direttore de Il Sole 24 Ore. In un mondo sempre più polarizzato, dove le politiche inclusive stanno subendo una contrazione, la collaborazione tra imprese e organizzazioni del terzo settore è fondamentale. «È importante perché arriviamo ai destinatari dei nostri interventi in maniera più immediata», ha aggiunto Chiesara.

Nella sessione pomeridiana, Paola Boromei, chief Human Resources Organization Officer del Gruppo 24 Ore, ha consegnato il premio laurea 2025 alla tesi: “Il disability management: un'autoetnografia sul diritto del lavoro delle persone disabili”, di Elisa Costantino, laureatasi al Corso di laurea magistrale in politiche e servizi sociali dell'Università di Torino.

A dominare il pomeriggio di lavori, invece, è stato il tema del reinserimento nel mondo del lavoro per le persone detenute ed ex detenute attraverso la promozione di percorsi orientati alla costruzione di competenze reali. «La Costituzione parla di pieno sviluppo della persona umana, espressione della personalità e rispetto della dignità umana», ha detto Benedetta Liberali, professoressa associata di Diritto costituzionale all'Università degli Studi di Milano. «Questo vale anche nelle carceri». «In 13 anni abbiamo assunto 60 detenuti che fanno anche corsi di formazione – ha detto Nicolò d'Afflitto, enologo Marchesi Frescobaldi – e questo per loro significa poter mandare a casa un vero stipendio», cosa che abbatte le recidive. Un circolo virtuoso da portare avanti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA