

IL “DIVERSITY” ORGANIZZATIVO AZIENDALE

Un altro modo di guardare al talento all'interno delle organizzazioni

ATTIVAZIONE SPERIMENTALE - FOCUS SU I.C.F.

Sui temi della disabilità'

Annalisa Ferrari – Comunicazione Interna
Bologna, 22 novembre 2012 - Convegno Handimatica

Unipol
GRUPPO

Contenuti

1. Il Diversity ed il Plurality Management

- ❑ Dalle Pari Opportunità al Diversity Management

2. Il contesto UNIPOL

- ❑ Perché parlare di diversità e perché parlarne in Azienda

3. Il progetto “Inclusione, Miglioramento, Valorizzazione”

- ❑ Modalità innovativa
- ❑ Approccio strategico
- ❑ Strumenti scientifici

Il “Plurality” e il “Diversity” Management



Costituiscono l’insieme dei progetti, delle iniziative e delle prassi orientate a favorire uno **sviluppo professionale** coerente con le caratteristiche peculiari e distintive di ciascuno, capaci di sviluppare una **cultura aziendale** in grado di **accogliere e valorizzare** la multiforme ricchezza umana.

Pari Opportunità >>Plurality>>Diversity Management

Le politiche di Diversity Management, si sviluppano come:

- ❖ prosecuzione e superamento delle politiche di tutela (PO)
- ❖ perseguimento del miglioramento delle condizioni di lavoro e **l'aumento dell'efficacia ed efficienza organizzativa**
- ❖ conseguimento della valorizzazione dei talenti individuali tramite l'inclusione

Perché parlare di diversità e perché parlarne in Azienda

La gestione delle risorse umane attraverso la valorizzazione delle differenze costituisce il “DIVERSITY MANAGEMENT”

le cui azioni prioritarie si indirizzano a:



- mettere in atto un cambiamento culturale diffuso tramite strumenti di gestione “inclusivi”

I cui obiettivi si perseguono tramite:



- L’interazione delle esigenze del singolo (identificazione, appagamento, realizzazione) con quelle aziendali (**risultati concreti e prestazioni efficaci**)

Il Diversity Management diventa un nodo di scambio fondamentale nell’incontro tra i bisogni dell’organizzazione aziendale e quelli dell’individuo

Il progetto “Inclusione, Miglioramento, Valorizzazione”

In Unipol l’attenzione a queste tematiche ha promosso la realizzazione del progetto “Inclusione, Miglioramento, Valorizzazione”

un progetto che parte dall’integrazione per arrivare all’inclusione avvalendosi di:

- ❖ Modalità innovativa
- ❖ Approccio strategico
- ❖ Strumenti scientifici
- ❖ Sperimentazione pilota

Il progetto “Inclusione, Miglioramento, Valorizzazione”:

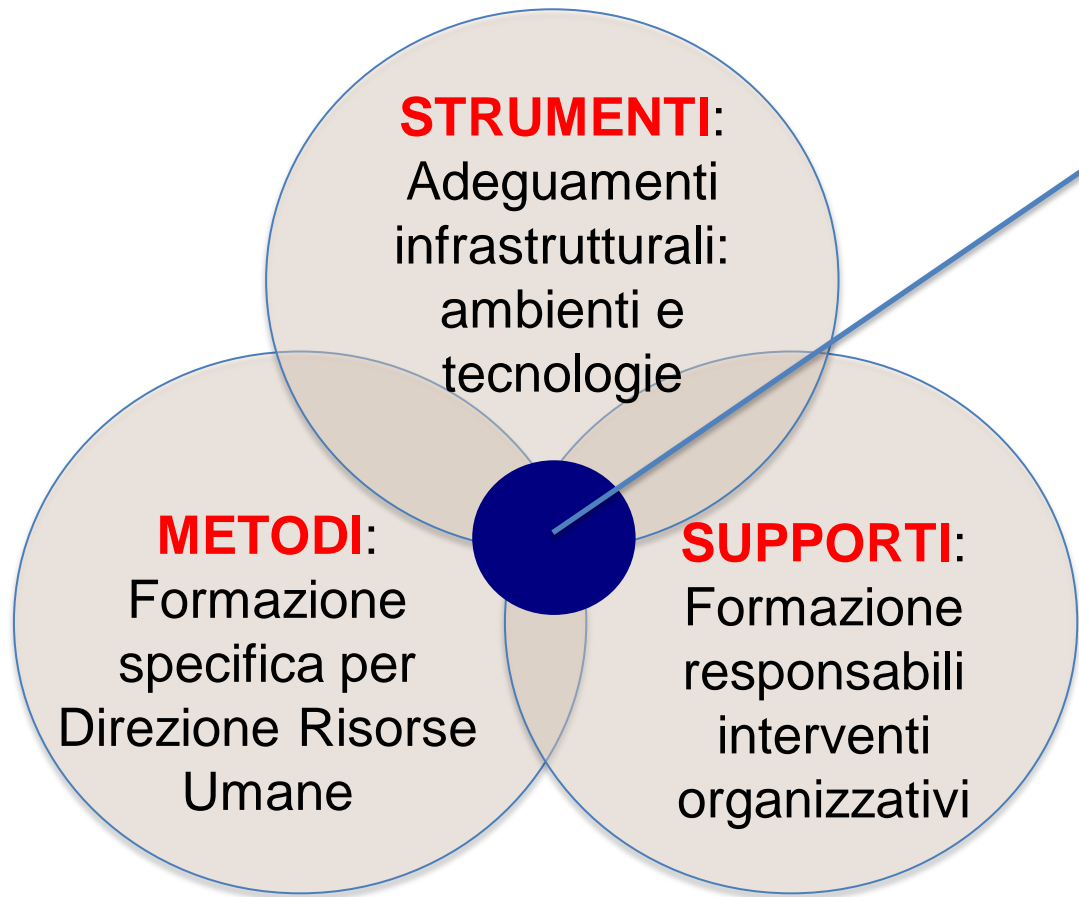
Modalità innovativa

Il passaggio da una logica di non discriminazione ad una di gestione dell'inclusione delle diversità e del miglioramento, richiede lo sviluppo e l'adozione di una **MODALITA' INNOVATIVA** che unisca:

- **sensibilizzazione** al progetto
- consapevolezza di avvalersi di un **approccio scientifico**
- specifiche **esigenze organizzative** dell'azienda.

Il progetto “Inclusione, Miglioramento, Valorizzazione”:

Approccio strategico



INCROCIO E CONNESSIONE TRA:


- Sensibilizzazione del “contesto”
- adeguamenti tecnologici e logistici
- formazione tecnica
- formazione manageriale
- potenziamento della performance
- miglioramento della motivazione del personale

Strumenti a supporto degli strumenti tradizionali

1. Un Gruppo di Lavoro dalle competenze trasversali (Unipol e Istituzioni)
2. Un ambiente informatico condiviso
3. Uno strumento scientifico e all'avanguardia: **I. C. F.** (International Classification of Functioning, Disability and Health) “Classificazione Internazionale del funzionamento, della salute e della disabilità”
4. Un “punto d’ascolto”
5. Una codifica strutturata nell’ambito delle procedure aziendali

Evoluzione della classificazione di “disabilità” ICF

Da: “La disabilità è una limitazione o perdita (conseguente a menomazione) della capacità di effettuare un'attività nel modo o nei limiti considerati normali per un essere umano; e l'handicap è una situazione di svantaggio sociale, conseguente a menomazione e/o disabilità, che limita o impedisce l'adempimento di un ruolo normale per un dato individuo in funzione di età, sesso e fattori culturali e sociali”



A: la **disabilità è vista come uno stato di salute in un contesto sfavorevole** e rappresenta un'interazione/relazione complessa fra la condizione di salute ed i fattori contestuali (cioè fattori ambientali e personali) con un'interazione dinamica fra questi fattori che possono modificarsi reciprocamente.

Evoluzione della classificazione di “disabilità” ICF

Si assiste ad un **rovesciamento dei termini** di riferimento parlando in positivo di funzioni, strutture, attività e partecipazione **anziché** di impedimenti, disabilità, handicap



Lo scopo è dare una visione globale della persona e non della malattia

Puntando:

- sulla mutualità tra: sviluppo delle abilità e la massima autonomia possibile
- sul contesto ambientale: l'azione dei servizi deve stimolare modificazioni anche all'interno dei diversi ambiti di vita e relazione.

La sperimentazione pilota

IL PROGETTO

“INCLUSIONE, MIGLIORAMENTO, VALORIZZAZIONE”

Si sviluppa in un

PERCORSO RIVOLTO A:

DISABILI DI NUOVA ASSUNZIONE
Fase conclusa in aprile 2012

DISABILI PRESENTI IN ORGANICO
Fase di sperimentazione
in via di attuazione