

# Diversity, benessere e inclusione

# Synergie Italia HRed

**Siamo una divisione di consulenza,  
formata da psicologi del lavoro e  
coach, supportiamo le aziende nella  
loro evoluzione**



# Cos'è la diversity

## PANORAMICA

La diversity (o diversità) riguarda lo spettro delle differenze che caratterizzano gli esseri umani, tra cui (ma non solo) etnia, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, classe sociale, abilità o attributi fisici, credo e valori etici, nazionalità e preferenze politiche. Il concetto di diversity si basa sull'accettazione, attraverso il riconoscimento dell'unicità di ogni persona e delle sue caratteristiche individuali, esplorando le differenze in un ambiente sicuro, positivo e stimolante.

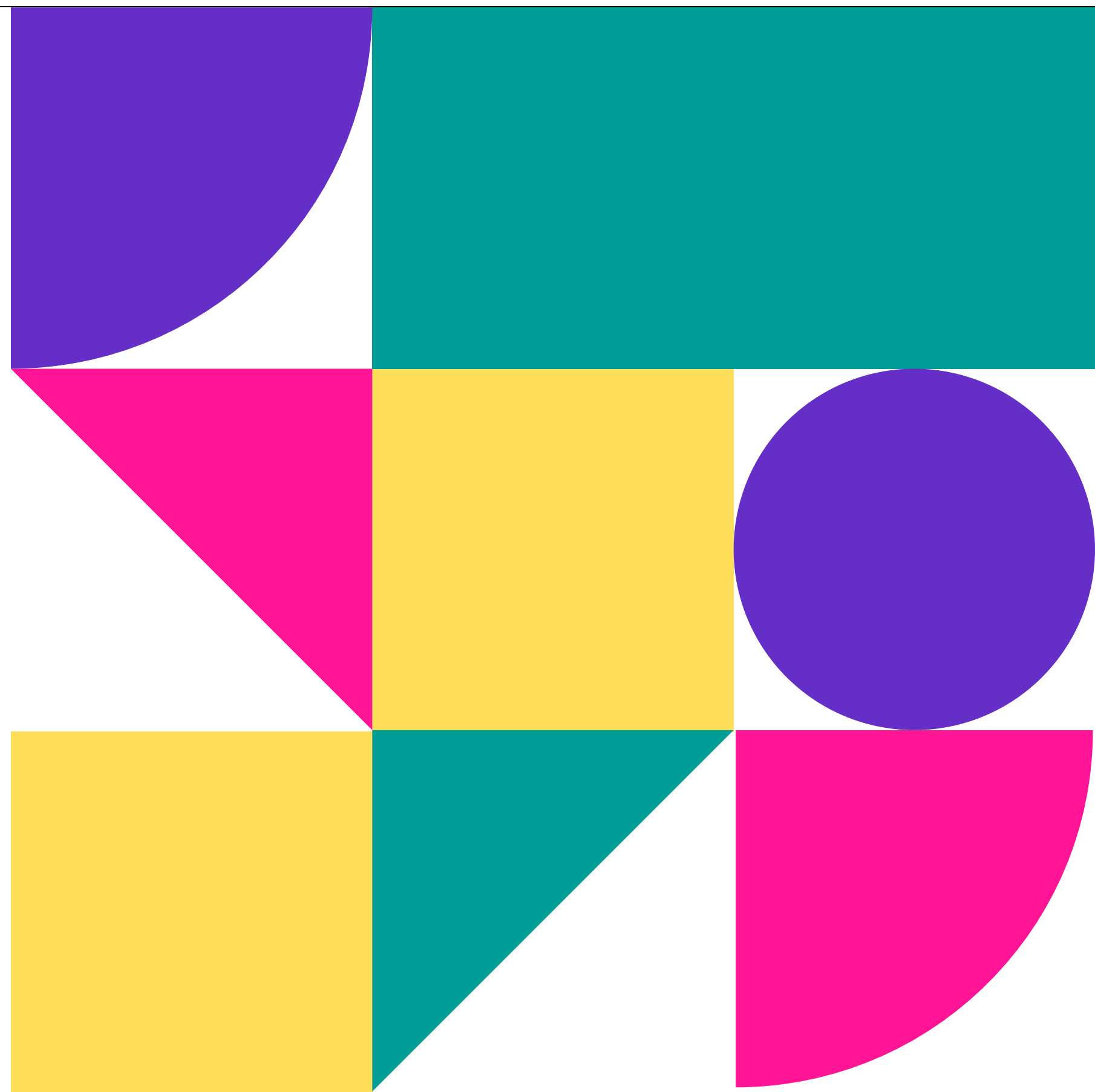
# Sul lavoro

## Che significa

La diversity sul posto di lavoro consiste nella presenza, all'interno di un'organizzazione, di una forza lavoro eterogenea, ovvero composta da persone con caratteristiche individuali diverse tra loro.

Un'azienda

in cui la diversità viene rispettata non adotta pratiche discriminatorie e garantisce pari opportunità ai propri dipendenti, a prescindere dalle loro caratteristiche personali.



# Cos'è la diversity

## PANORAMICA

L'inclusione riguarda tutte le azioni volte a favorire il coinvolgimento degli individui all'interno di una comunità o di un'organizzazione, sviluppando un senso di appartenenza. Un ambiente inclusivo riconosce il valore intrinseco e la dignità di ogni persona e si impegna attivamente affinché le diversità vengano tutelate e incentivate.

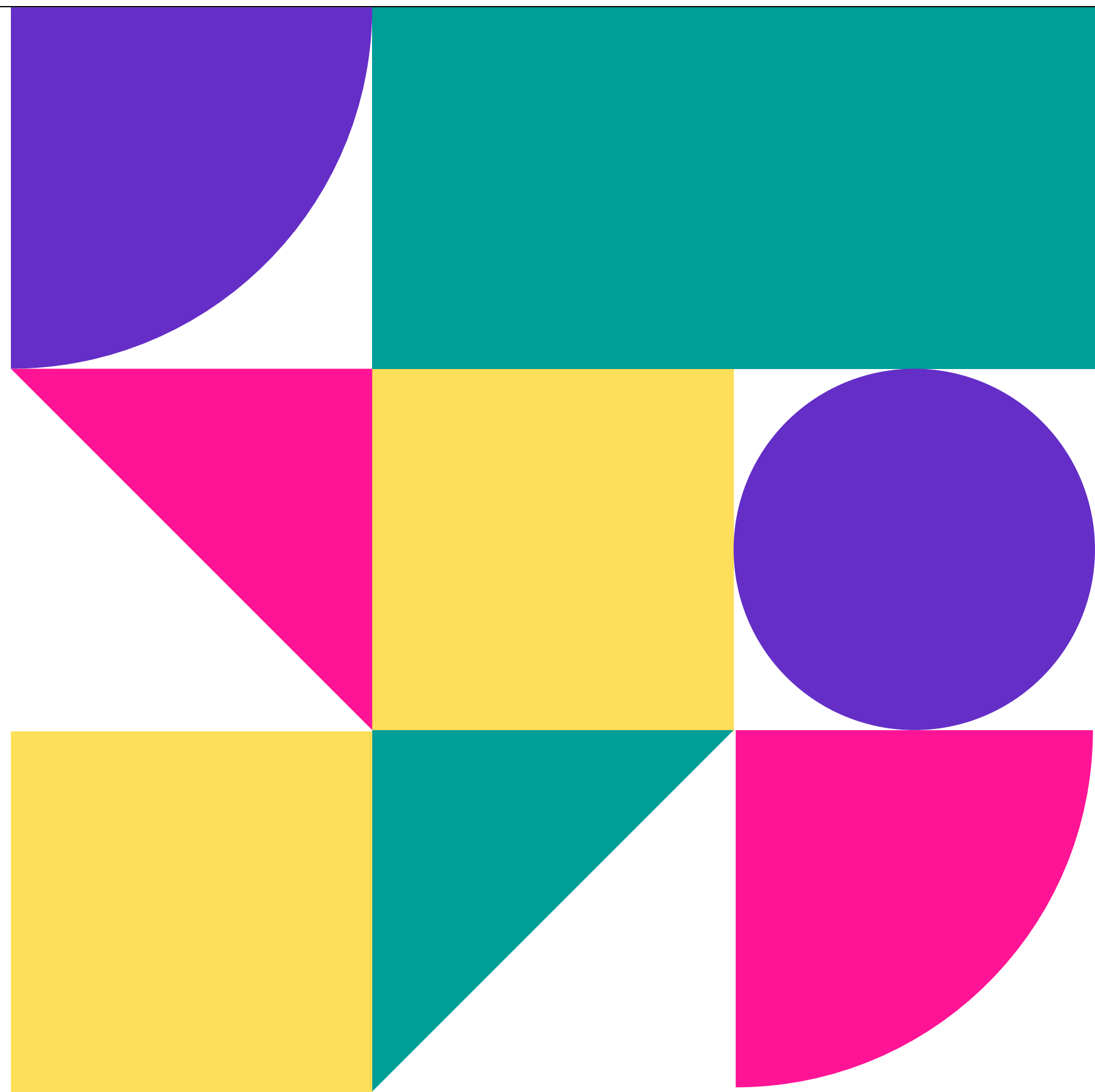
In un'azienda inclusiva, tutti i dipendenti si sentono accettati, valorizzati e sanno di poter contare sulle opportunità di cui hanno bisogno per crescere.

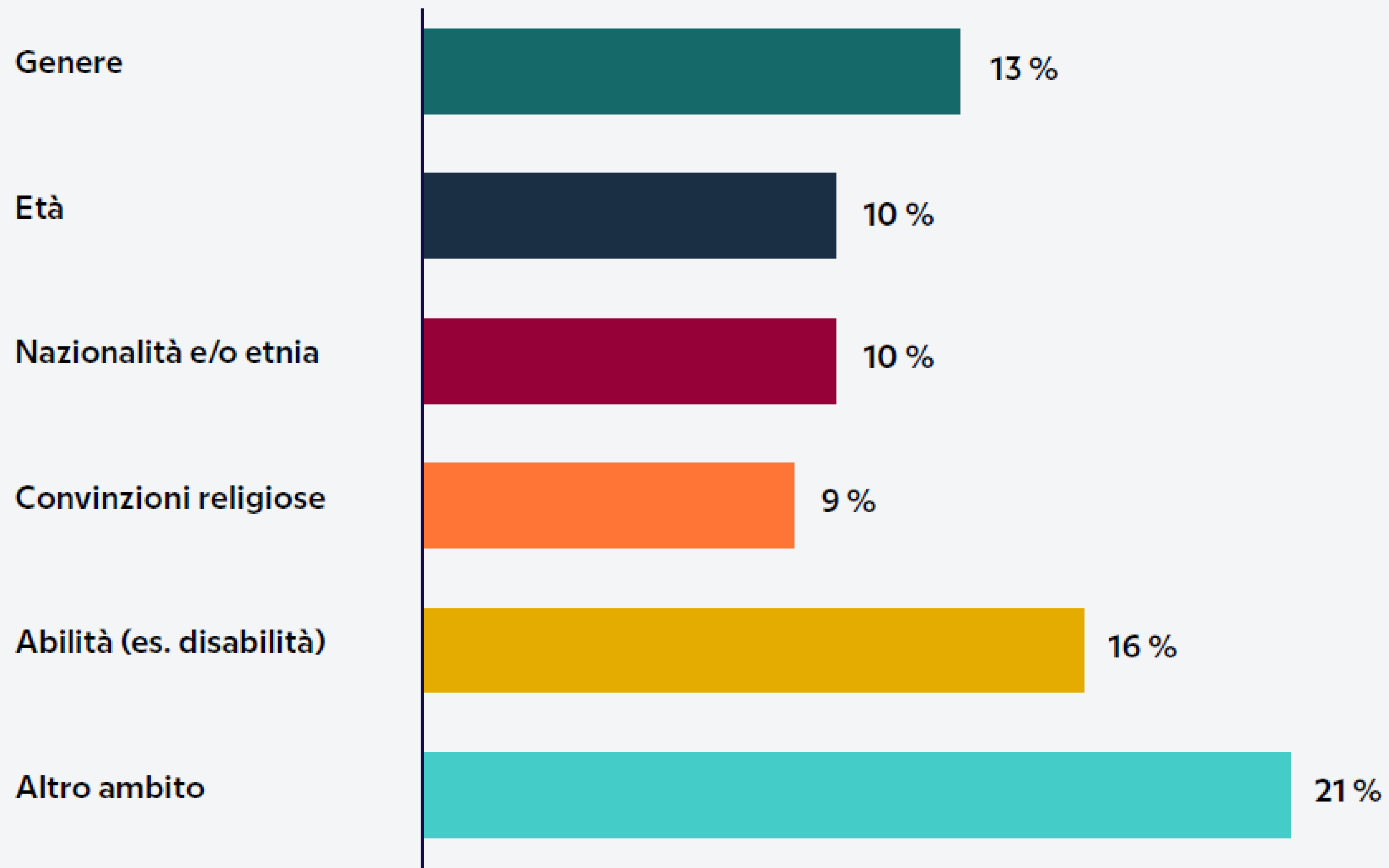
# Equità

## Sul lavoro

L'equità consiste nel garantire a tutti l'accesso alle stesse opportunità.

Garantire equità significa riconoscere che esistono ostacoli e differenze e che, di conseguenza, non tutti gli individui partono dallo stesso punto. L'equità non riguarda la parità di trattamento, ma il riconoscimento delle ineguaglianze esistenti alla base e l'impegno a compensarle per raggiungere un equilibrio. Sul posto di lavoro, l'equità si riflette nel modo in cui un'azienda si impegna costantemente per assicurare che le persone con minori possibilità abbiano le stesse opportunità di crescere, svilupparsi e dare il proprio contributo, a prescindere dalla loro identità.





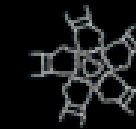
# 13 Statistical Benefits of Diversity within the workplace (based on data)



Diversity leads to more creativity within teams



**76%** of job seekers are looking at diversity when making a final decision about accepting a job offer



A diverse workforce improves company culture



**87%** of the time, diverse teams make better business decisions



**45%** increase in revenue directly related to innovation



**35%** more profitable than non-diverse companies



Diverse teams are better at solving problems



Diversity and inclusion leads to engaged employees



Being committed to ensuring diversity leads to a positive reputation of the Employer Brand



**32%** increase in productivity within diverse companies



Diverse companies attract **73.2%** more top talent



**68.3%** improved employee retention



**70%** more likely to capture new markets





# Qualche dato

## Sul panorama Italiano del lavoro

I dati ci dicono che nei prossimi 20 anni ci sarà un calo drastico della popolazione in età di studio e lavoro.



### 393 mila nuovi nati

Nel 2022 si è toccato il tasso più basso di natalità del nostro paese. Si stima nel 2050 una riduzione di 5 milioni di unità. Siamo attualmente 58 milioni e 851 mila unità, che interessano Mezzogiorno (-6,3%), Centro (-2,6%) e Nord (-0,9%) (Istat)



### 361 mila trasferimenti all'estero

Il 13% in più rispetto al 2021 mentre le cancellazioni all'estero continuano a diminuire



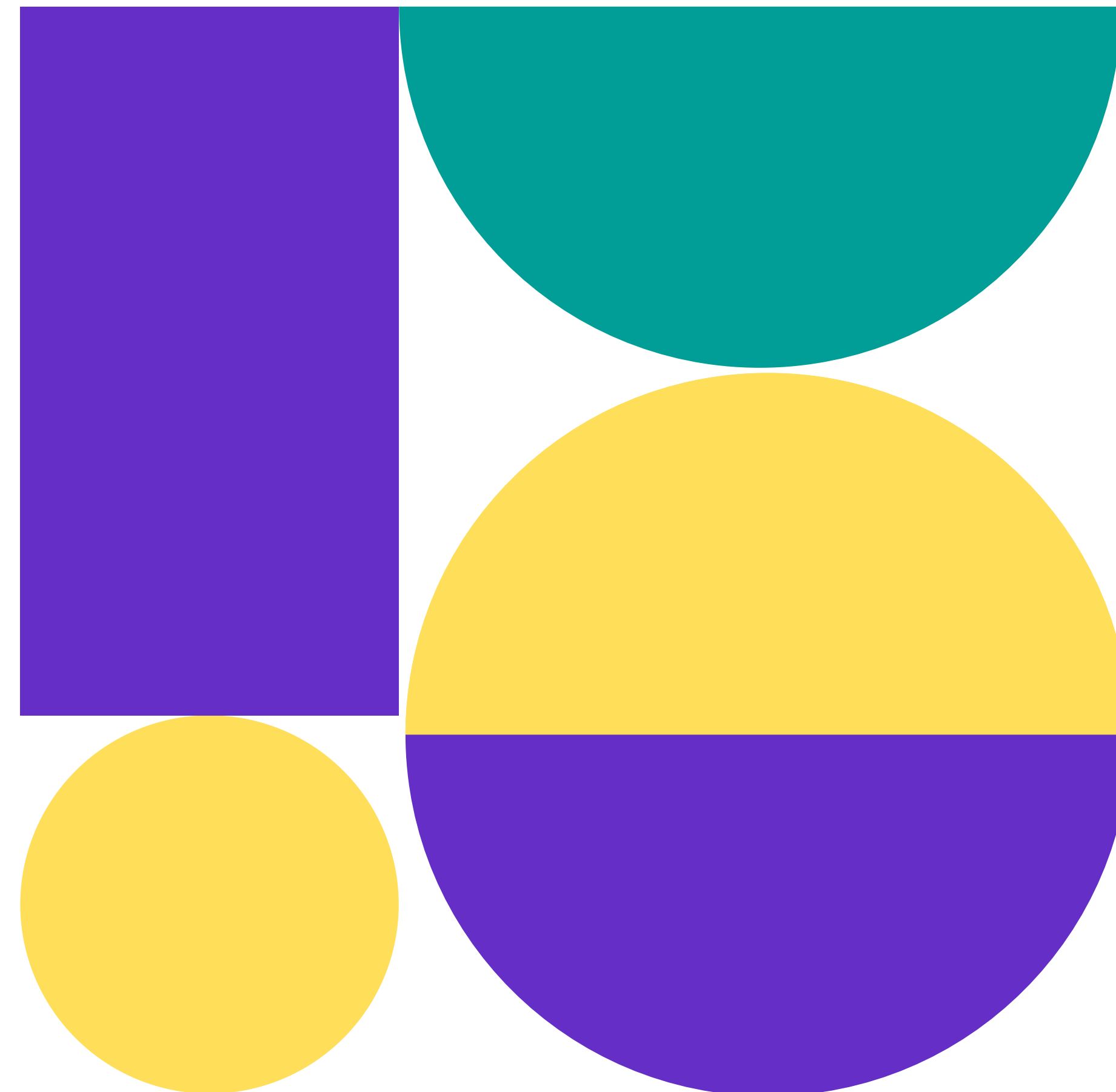
### 1 individuo su 4 ha almeno 65 anni

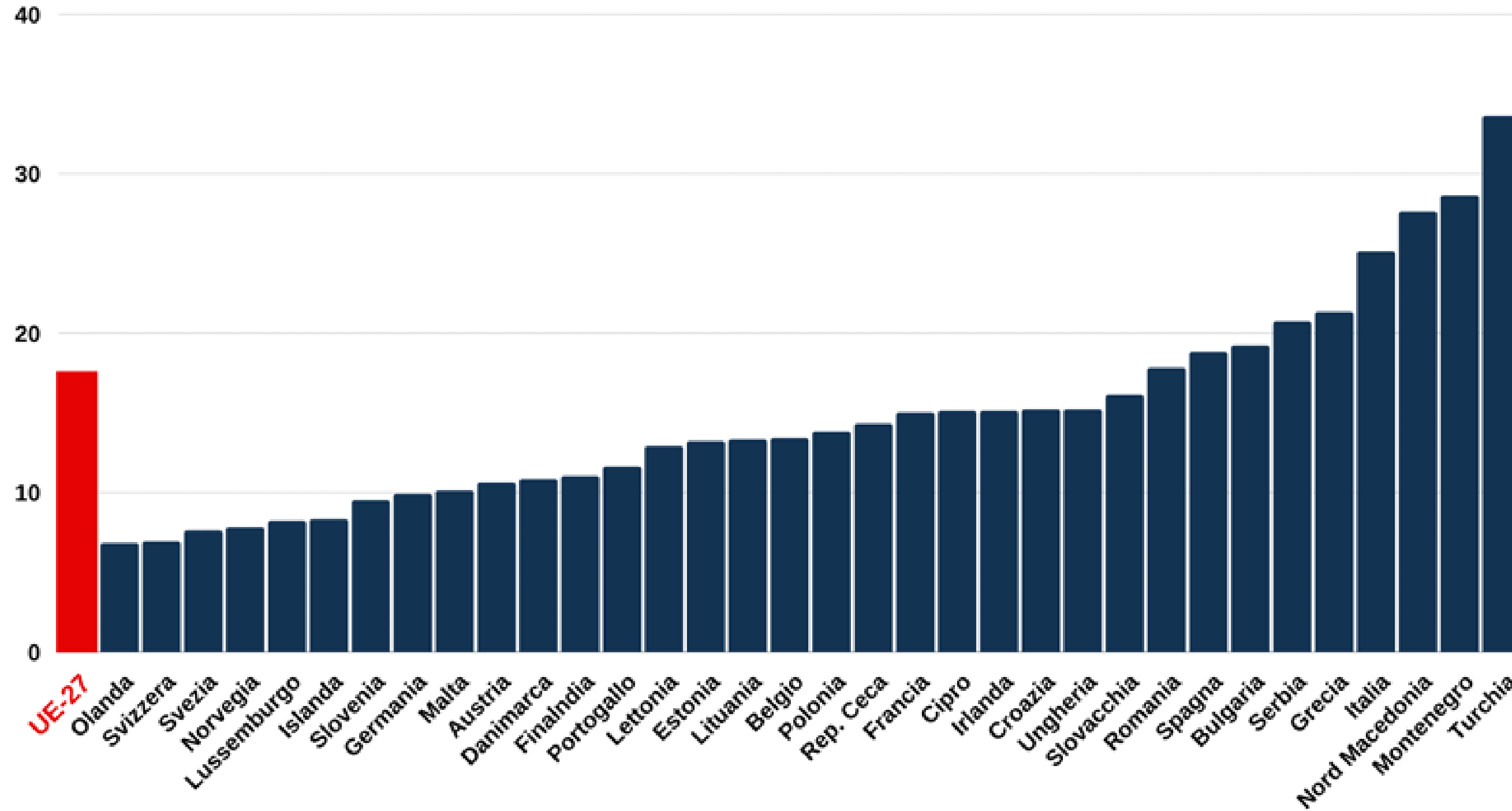
L'età della popolazione è aumentata a 46,4 anni e la popolazione ultrassessantacinquenne è il 24,1% della popolazione totale (14 milioni 117 mila persone). Maggiore concentrazione al nord

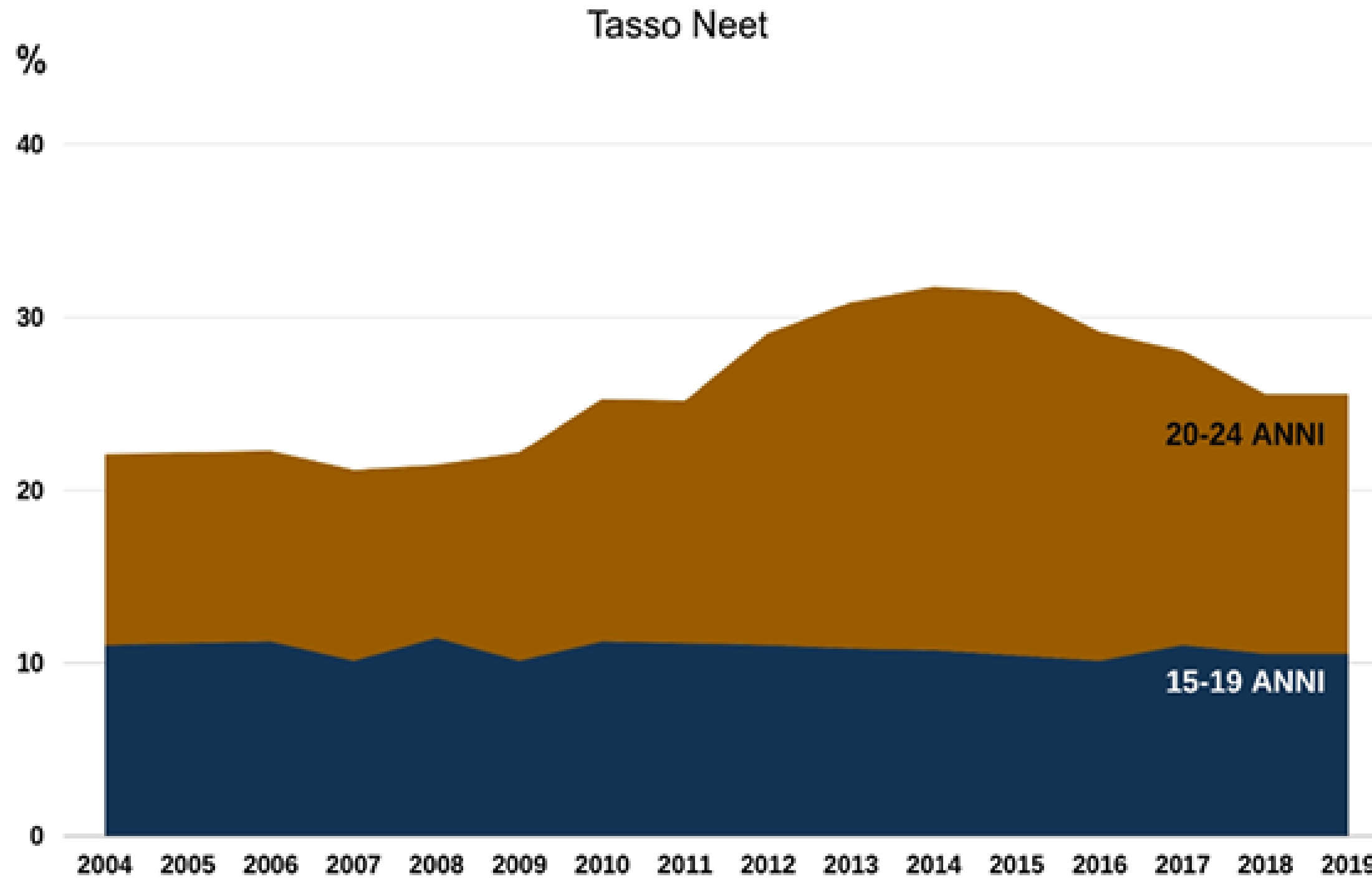


### Tasso dei Neet tra i più alti in Europa

Il 25,1% dei giovani tra i 15 e i 34 anni non studia né lavora. (not in education employment or training)

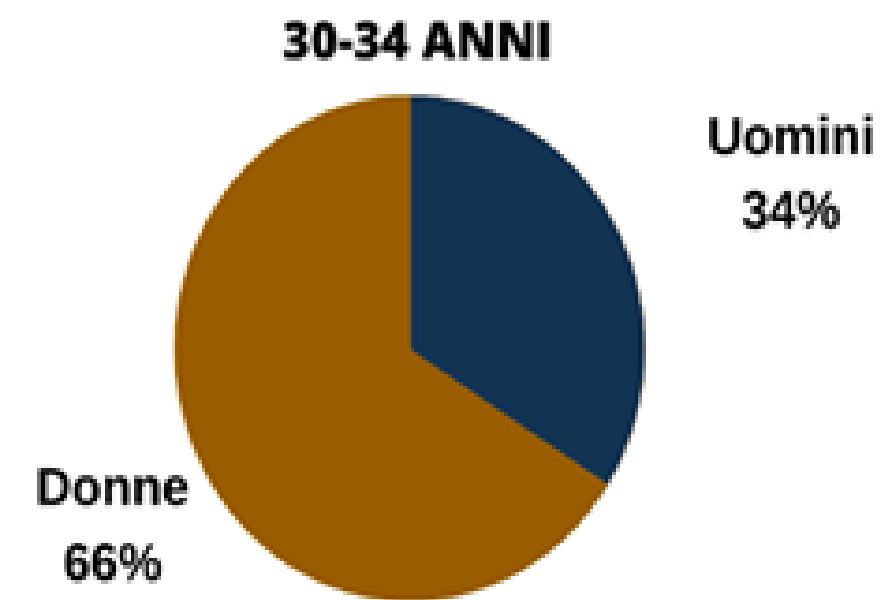
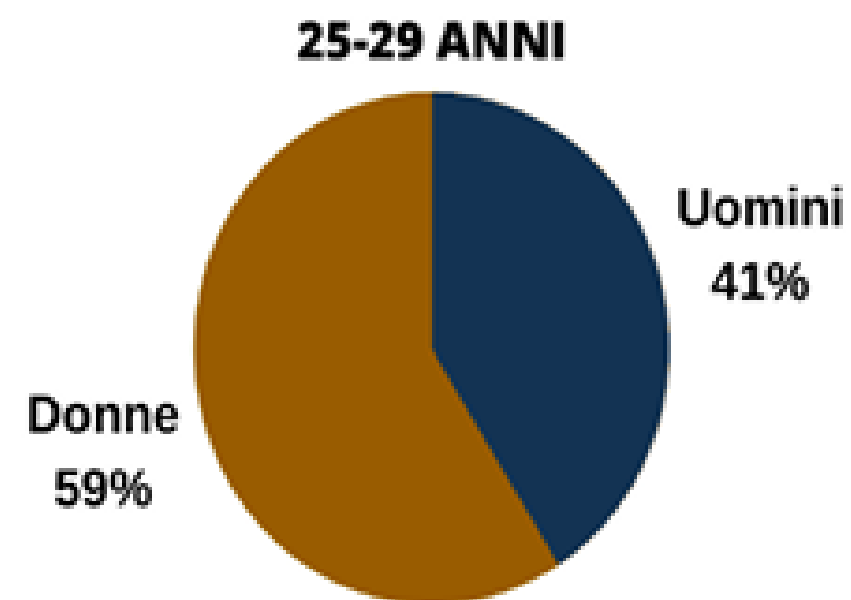
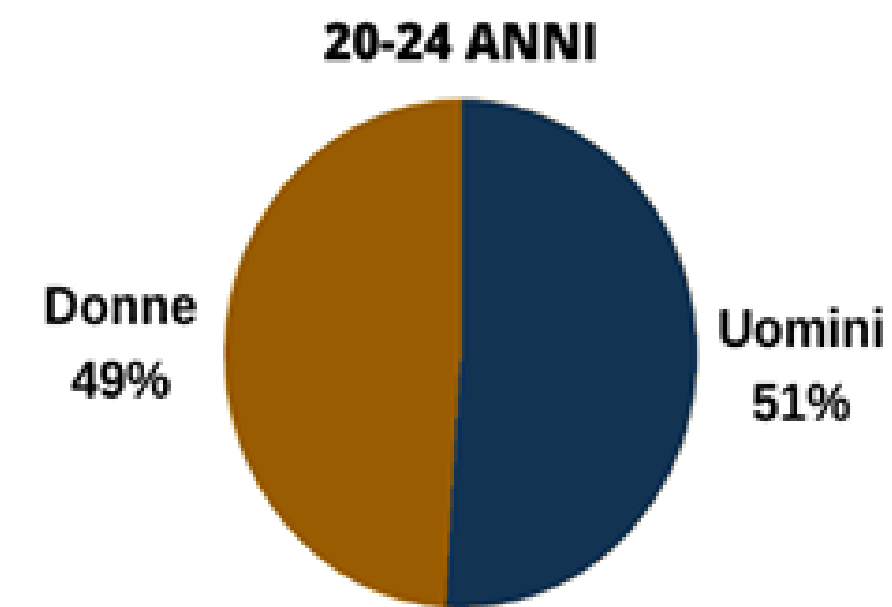
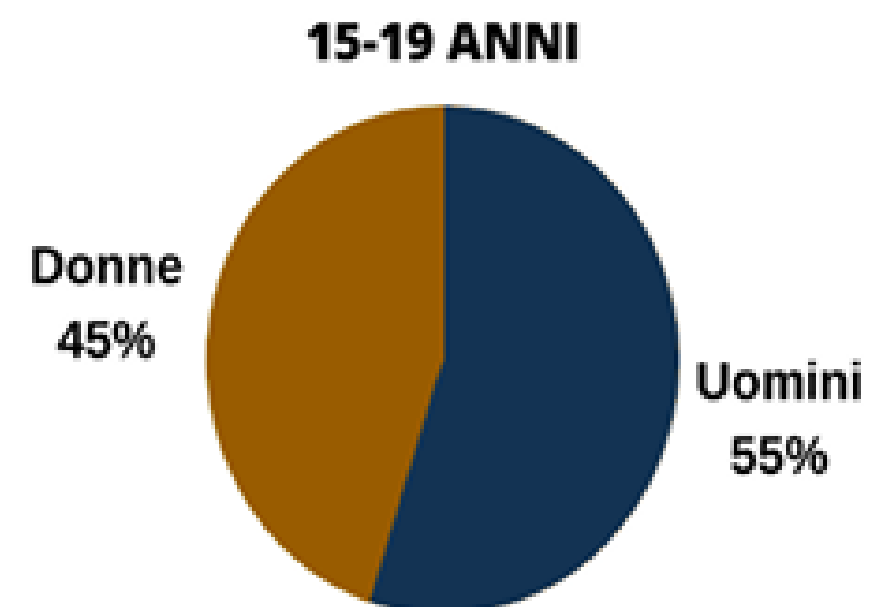






tra i 3 milioni di NEET nella fascia di età 15-34 i disoccupati, ovvero chi non ha un lavoro ma lo sta attivamente cercando, sono circa 1 milione, mentre gli inattivi, ovvero chi non ha un lavoro e non lo sta cercando o non è subito disponibile ad accettarlo, sono i restanti 2 milioni.

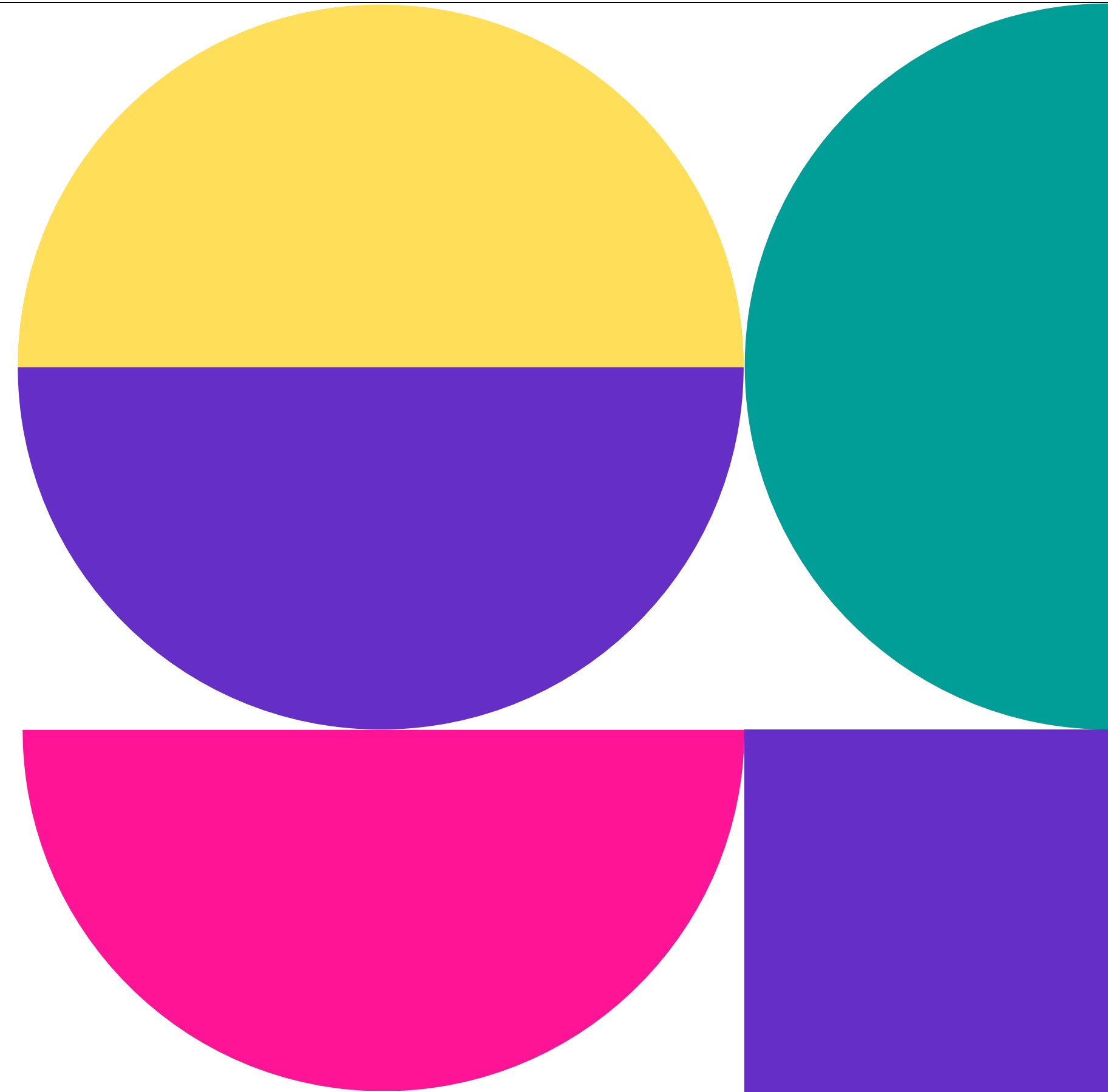
La percentuale maggiore di svantaggio è sulle donne e aumenta quando aggregiamo i dati inserendo il valore "figli" (161 mila).



# Perchè?

**Le motivazioni sono molteplici**

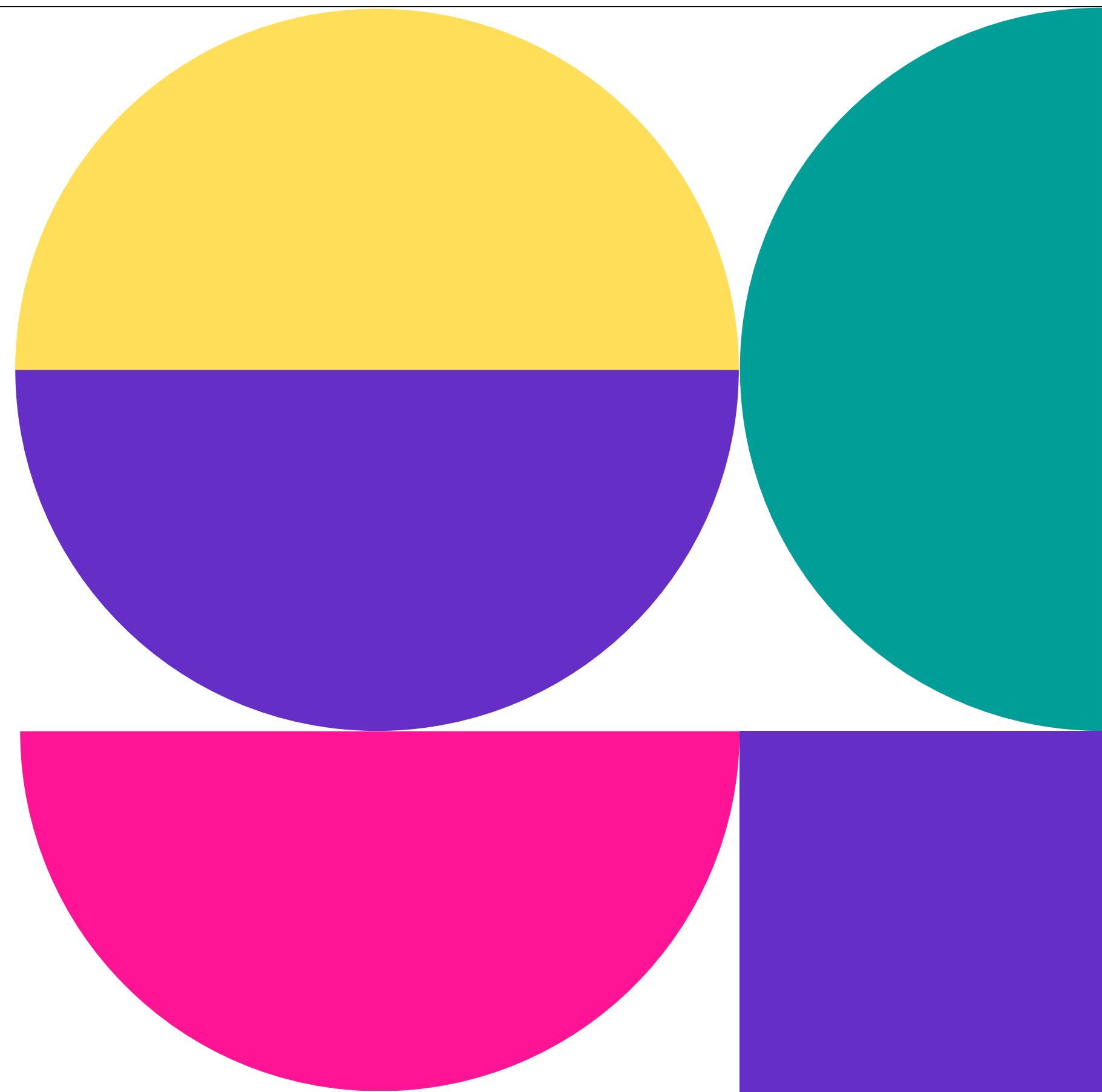
Ci sono difficoltà sotto tanti punti di vista.



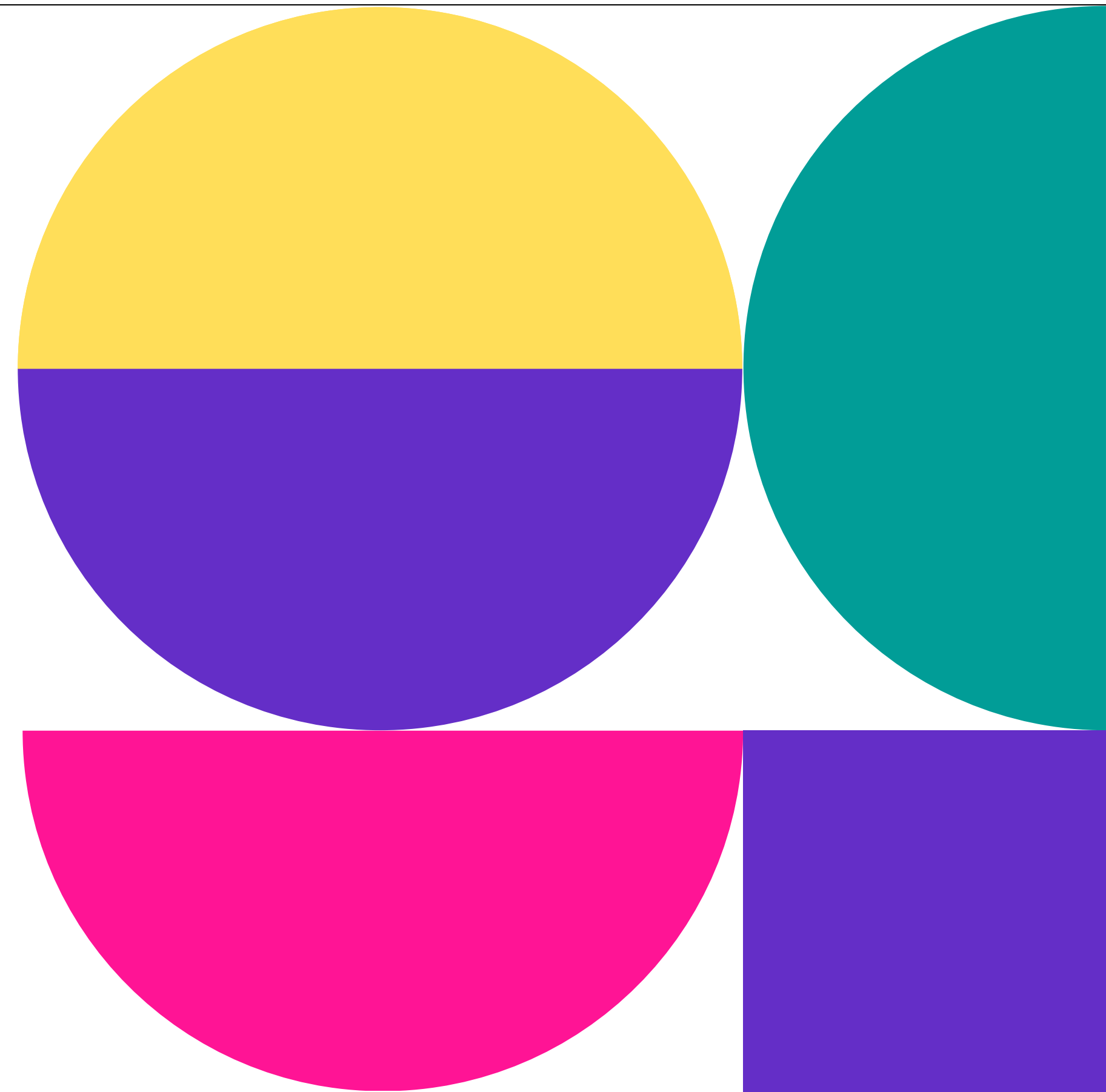
# Conoscere

**L'impatto economico di questi dati e l'effetto che avranno sulle aziende si può mitigare**

Conoscendo a che cosa andremo incontro diventerà più facile comprendere i percorsi da mettere in atto.

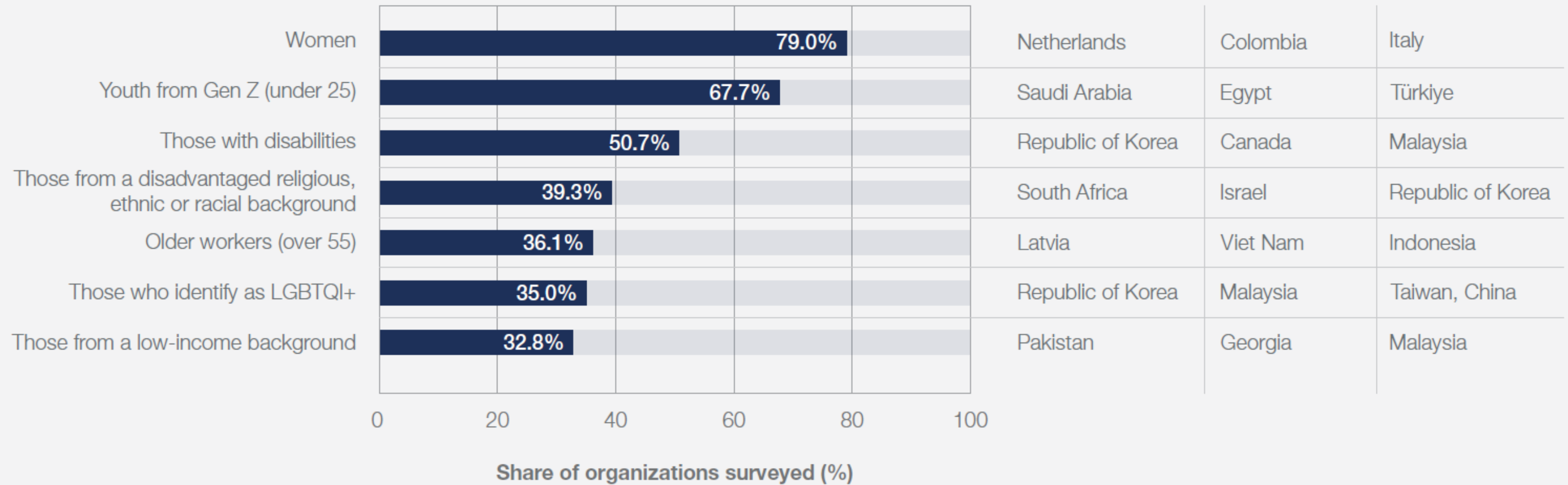


Cosa fanno gli altri?





**Top 3 economies**



Source

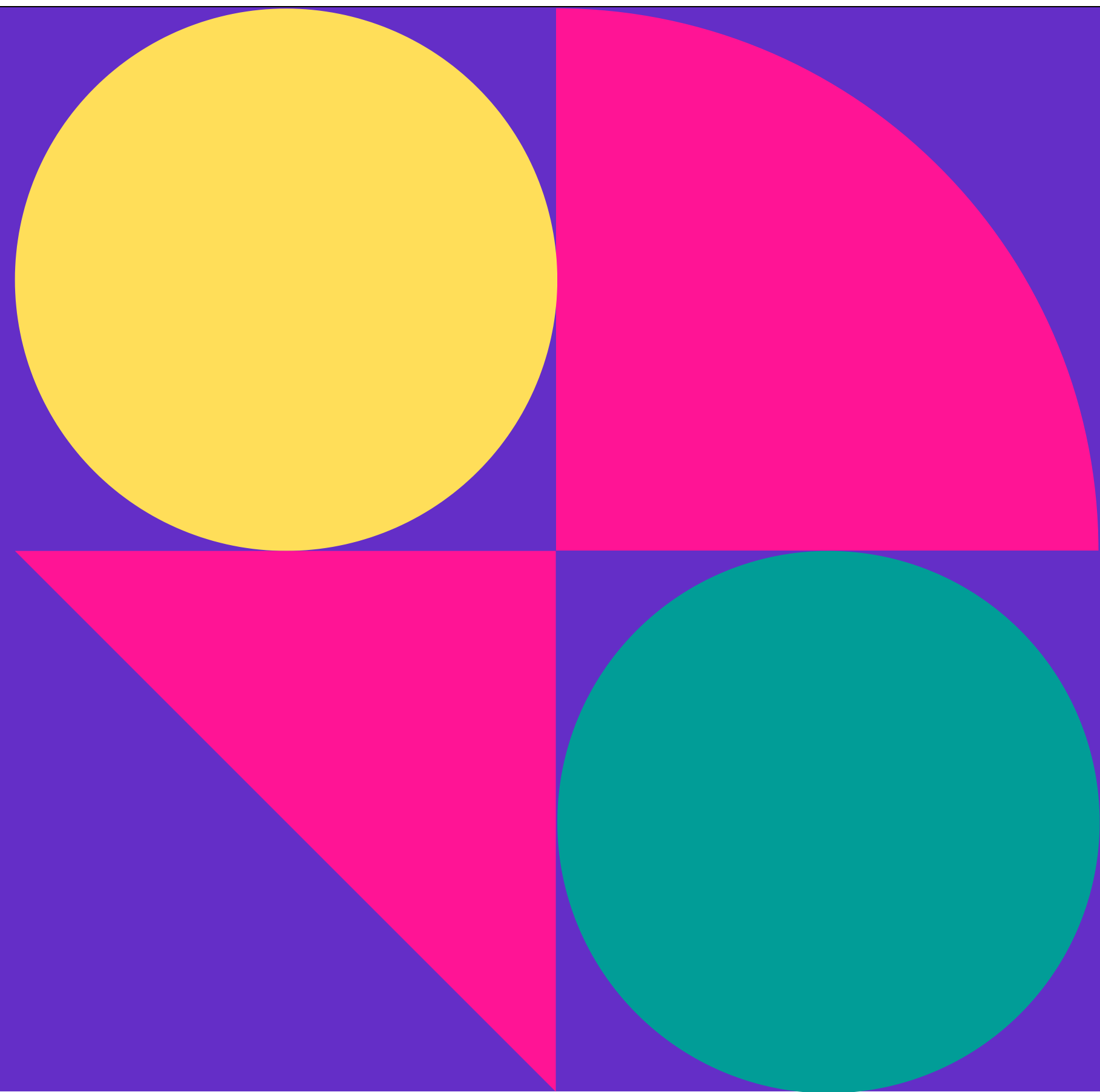
World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.

“

Cambiare identikit

Cambiare l'idea del\*  
"candidat\* tipo"

Significa investire nelle  
donne, nei giovani e  
nella diversity



## Come trovano lavoro le persone

Quali strumenti utilizzano maggiormente e quali strategie mettono in campo.



# Assessment

## Percorsi di assessment

Costruzione di percorsi volti a identificare le soft skills necessarie alla posizione e i profili psicologici in un'ottica di crescita, empowerment e miglioramento



## Onboarding

Strutturare dei percorsi ecologici con l'azienda per l'inserimento delle nuove leve



## Empowerment

Strutturare dei piani precisi che mantengano le persone motivate e coinvolte,



# Misurare la ROI

## Il ritorno dell'investimento del progetto

**Riduzione del turnover (costo all'incirca il doppio del salario)**

Ricerca e inserimento della persona accurato, individuazione delle skills attuali e di sviluppo.

Nel 2022 in Italia l'Inps registra la cessazione di 7,7 milioni di rapporti di lavoro. Se però si escludono i contratti scaduti, i licenziamenti e le risoluzioni consensuali, le dimissioni arrivano a 2,1 milioni

# Misurare la ROI

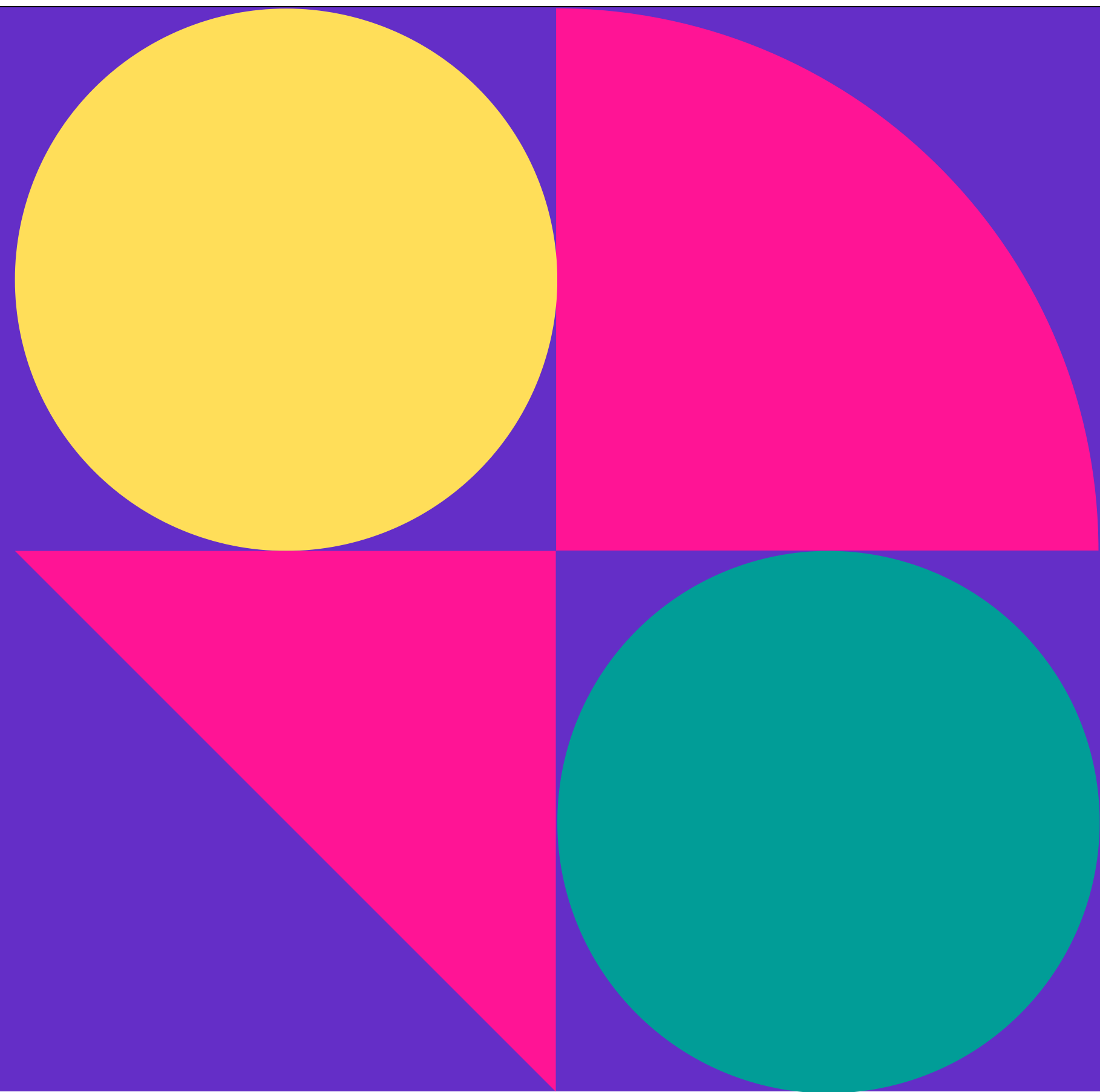
## Onboarding

- Un'esperienza positiva di onboarding può migliorare la retention dei dipendenti inseriti dell'82%, inoltre può aumentare la produttività del 70%; per tale motivo oggi l'onboarding assume estremo valore in termini di performance, riduzione del turnover, aumento dell'ingaggio e rafforzamento dell'employer branding (Fonte: Glassdoor)
- La "Curva di Onboarding" sviluppata da Michael Watkins in *The First 90 Days* indica un ritorno sull'investimento fatto per l'inserimento della risorsa attorno ai 6,2 mesi dall'ingresso in azienda, indicando quanto il trattenere i talenti inseriti sia cruciale per una valutazione degli stessi e del processo di onboarding.

“

Crescita

La formazione continua  
è un tassello  
fondamentale



# Training

## Pensiero analitico e creativo

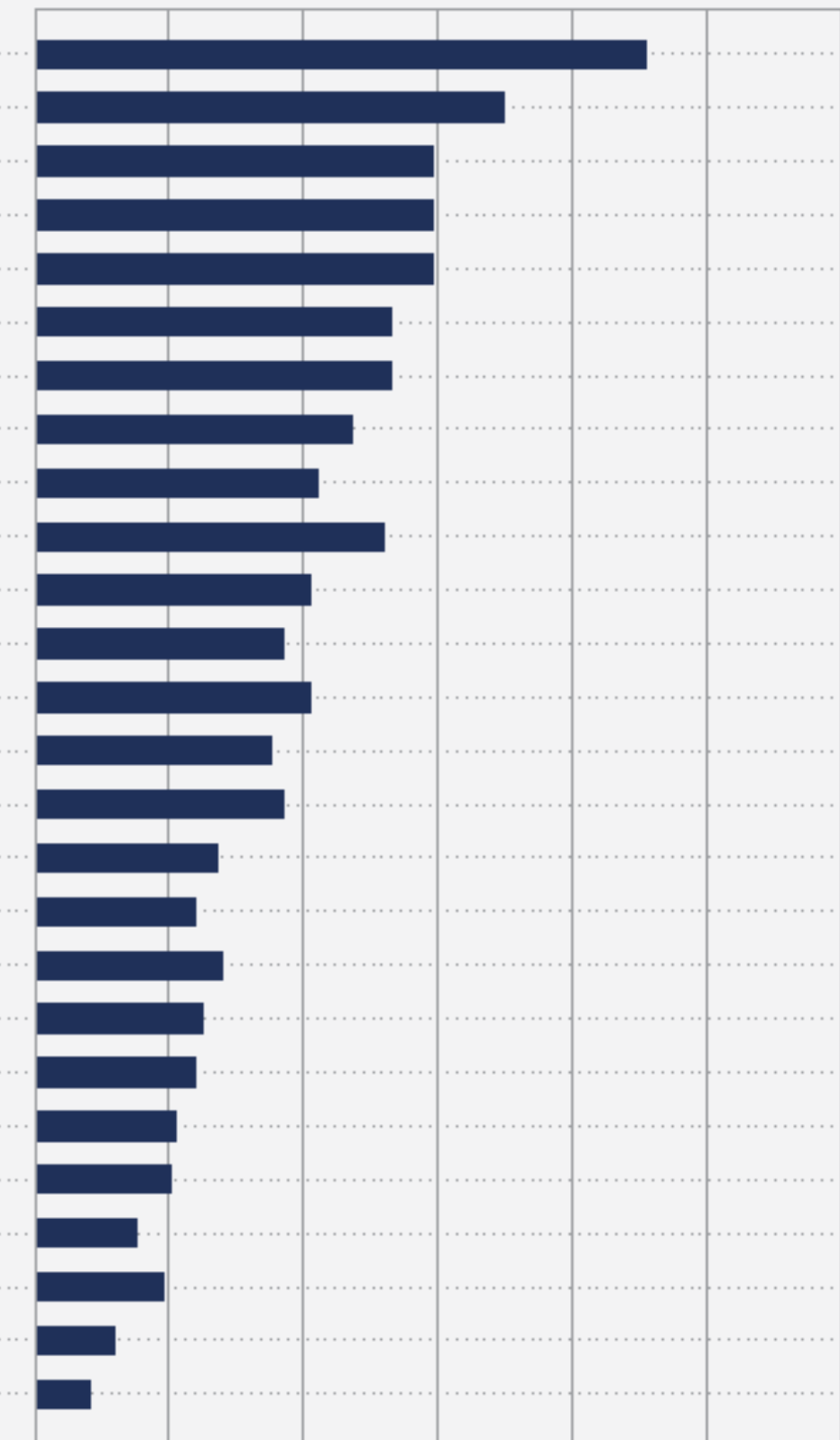
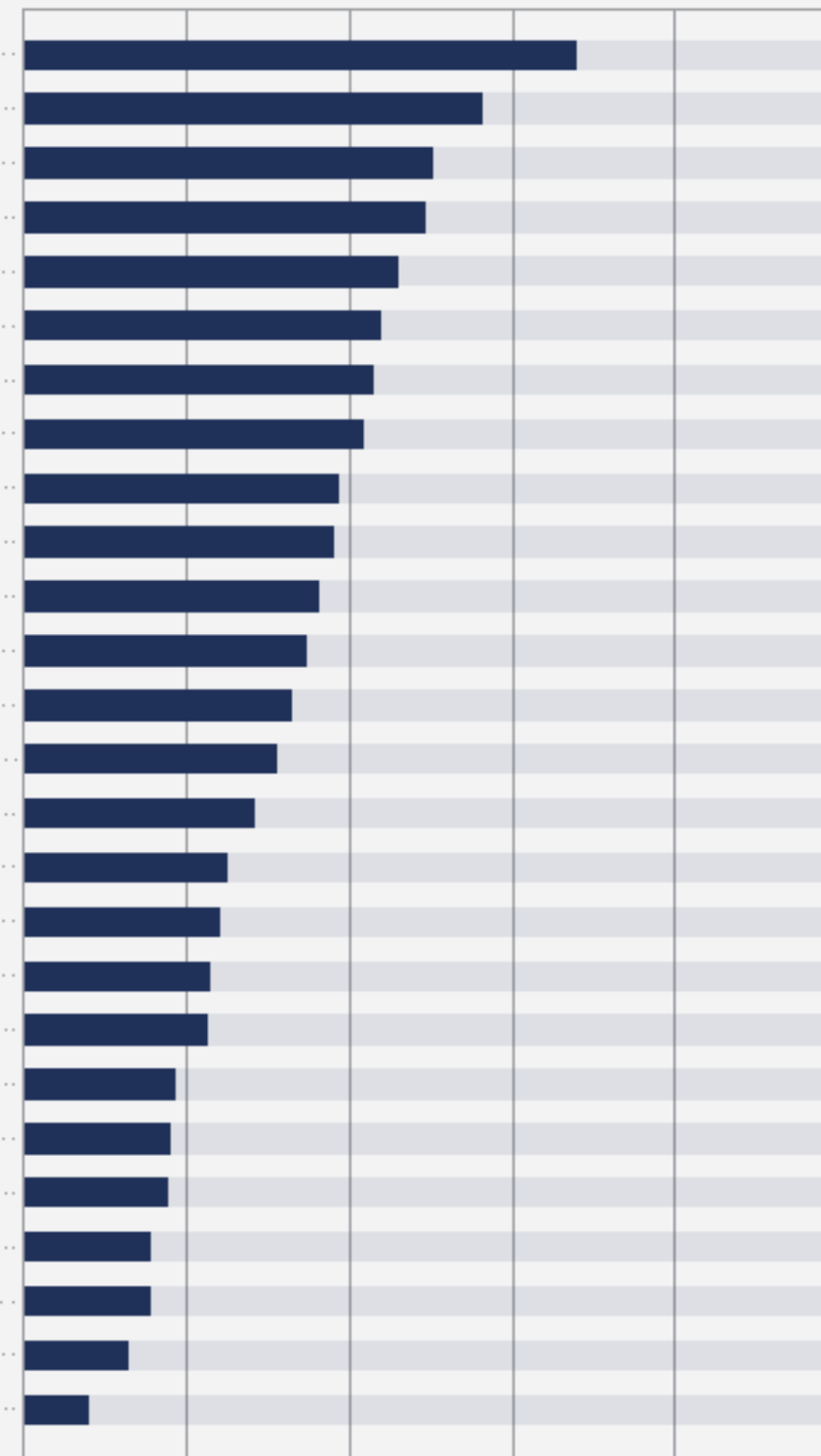
Il "Future of Jobs Report" (WEF 2022) riporta queste due competenze come considerate i driver chiave per lo sviluppo dell'azienda.



Core skill for workers in 2023

Estimated average skill set

1. Analytical thinking
2. Creative thinking
3. Resilience, flexibility and agility
4. Motivation and self-awareness
5. Curiosity and lifelong learning
6. Technological literacy
7. Dependability and attention to detail
8. Empathy and active listening
9. Leadership and social influence
10. Quality control
11. Systems thinking
12. Talent management
13. Service orientation and customer service
14. Resource management and operations
15. AI and big data
16. Reading, writing and mathematics
17. Design and user experience
18. Multi-lingualism
19. Teaching and mentoring
20. Programming
21. Marketing and media
22. Networks and cybersecurity
23. Environmental stewardship
24. Manual dexterity, endurance and precision
25. Global citizenship
26. Sensory-processing abilities



- Cognitive skills
- Engagement skills
- Ethics
- Management skills
- Physical abilities
- Self-efficacy
- Technology skills
- Working with others

0 20 40 60 80 100

0 2 4 6 8 10 12

Share of companies (%)

Estimated share of skill sets (%)

Source

Note

# Training

## Upskilling

Processo continuo di formazione delle persone nelle competenze chiave, hard e soft, del business



## Analisi del potenziale & Training

Valutare il potenziale soft e hard delle persone all'interno dell'ambiente lavorativo e creare una pianificazione delle competenze necessarie e possedute



## Reskilling

Colmare i gap di competenze attraverso piani mirati di workshop e training.



# Misurare la ROI

## I costi nascosti della mancanza di formazione

**Quello che non vedi**

Riduzione della produttività

Aumento degli errori

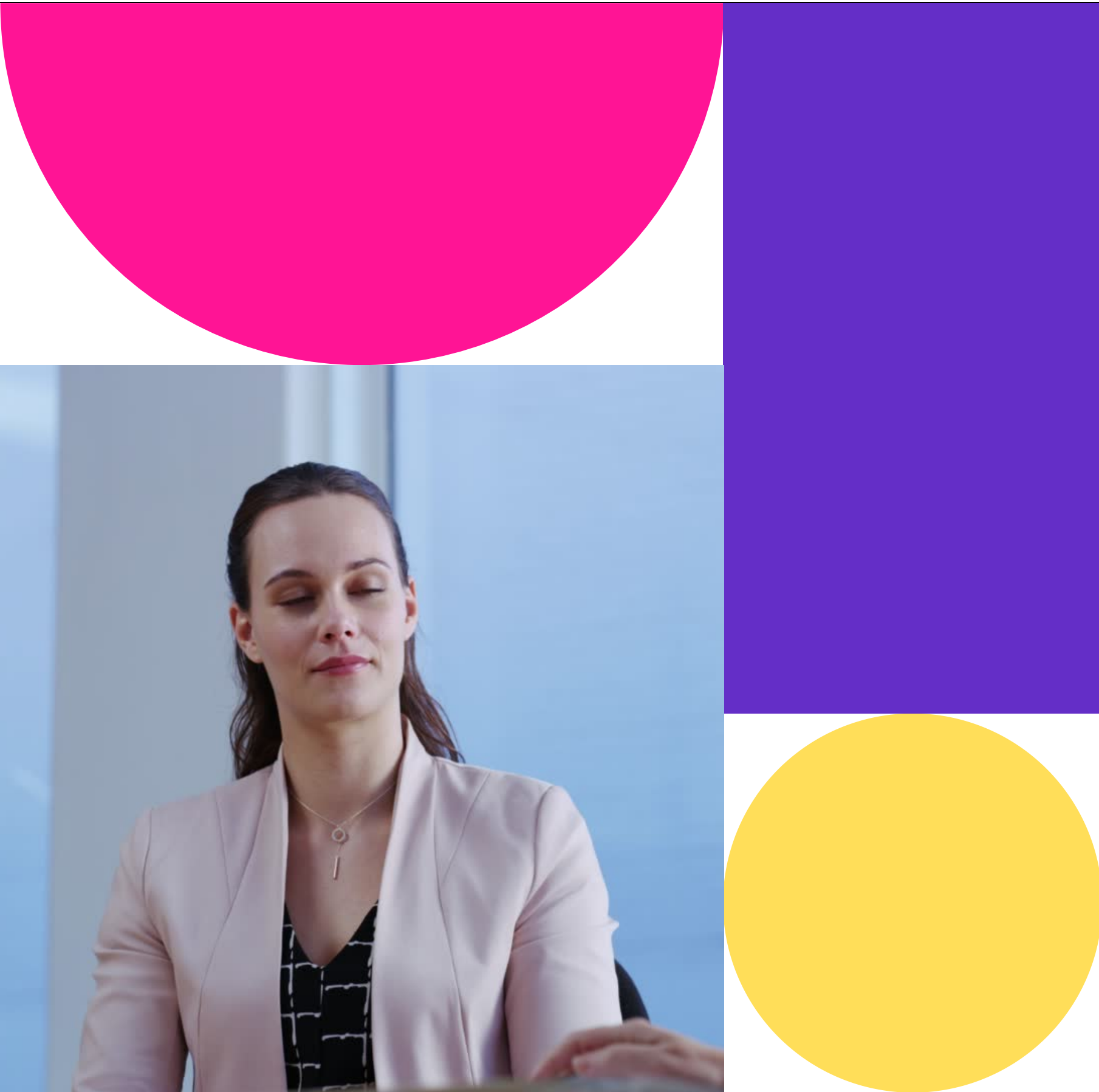
Aumento del turnover

Conseguenze che impattano la crescita

# La chiave della vita aziendale

**Il benessere organizzativo e il benessere  
della persona**

L'aria che si respira dentro l'azienda





Source

World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.

# Il benessere organizzativo

## Organizzazione strategica

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.



### Senso di appartenenza

Un attaccamento forte alla realtà lavorativa rende le persone maggiormente motivate e più longeve all'interno della realtà



### Motivazione

Strumento fondamentale per la retention del personale



### Condivisione dei valori

I valori aziendali devono essere allineati con le strategie di business e condivisi all'interno dei gruppi di lavoro



### Relazioni interpersonali positive

La conflittualità all'interno degli ambienti diminuisce la produttività

# Misurare la ROI

## Lo scotto

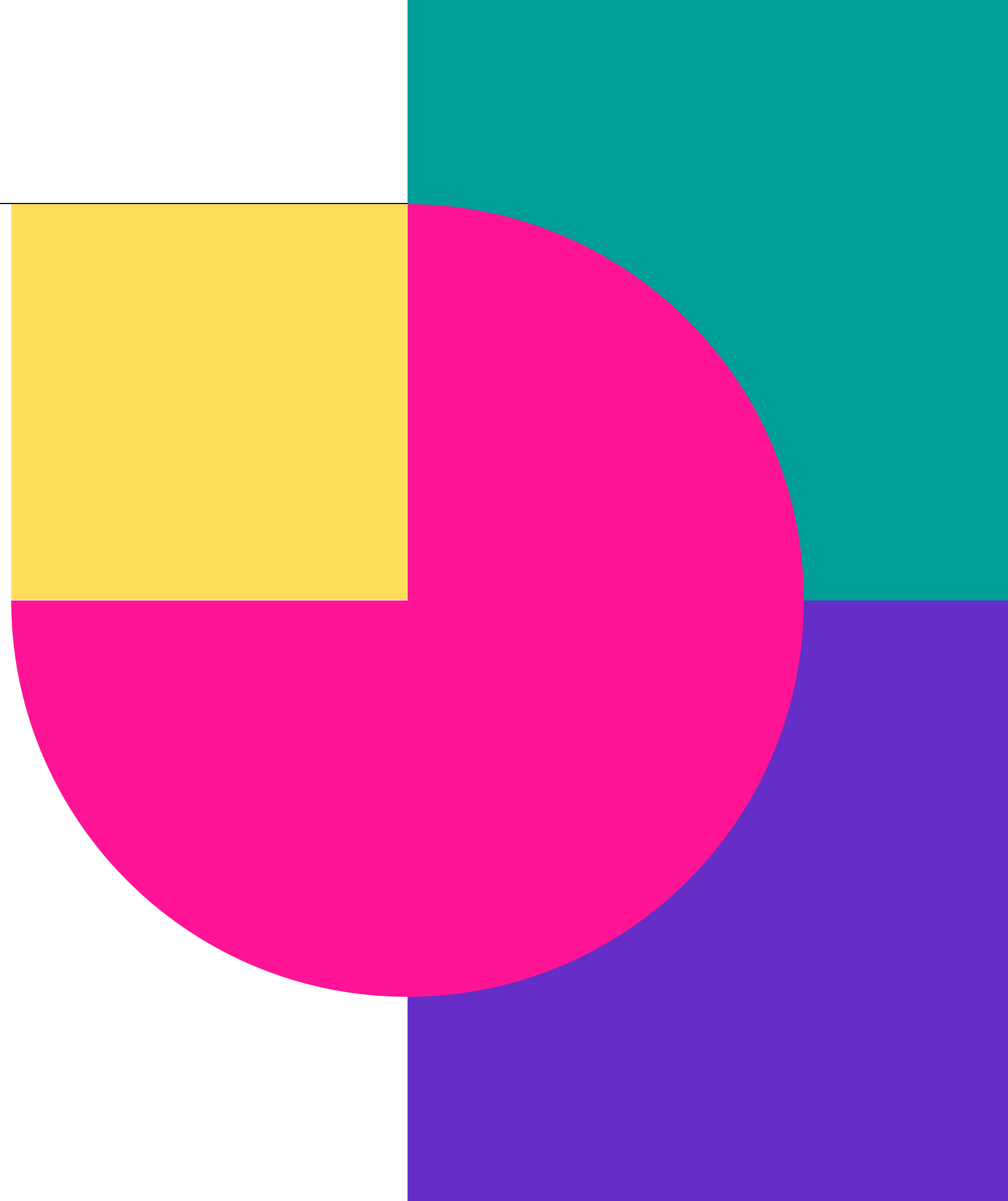
### L'azienda come centro virtuoso

Secondo l'OMS si perdono 300 miliardi di euro per le perdite, direttamente e indirettamente, connesse con lo stress all'interno degli ambienti di lavoro e ambienti malsani.

Secondo uno studio dell'American Institute of stress le aziende spendono 75% dello stipendio del dipendente per il fenomeno del presenteeism.

# La valutazione e del rischio

CON LA PROSPETTIVA DI  
GENERE







# L'81/08

## Il testo unico sul lavoro

Lo conosciamo molto bene testo unico sulla sicurezza sul lavoro

## FATTORI INDIVIDUALI DI RISCHIO

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in tema di tutela e sostegno della maternità e di protezione dei giovani sul lavoro, il lavoratore può correre un rischio nei seguenti casi:

- inidoneità fisica a svolgere il compito in questione tenuto altresì conto delle differenze di genere e di età;
- indumenti, calzature o altri effetti personali inadeguati portati dal lavoratore;
- insufficienza o inadeguatezza delle conoscenze o della formazione o dell'addestramento

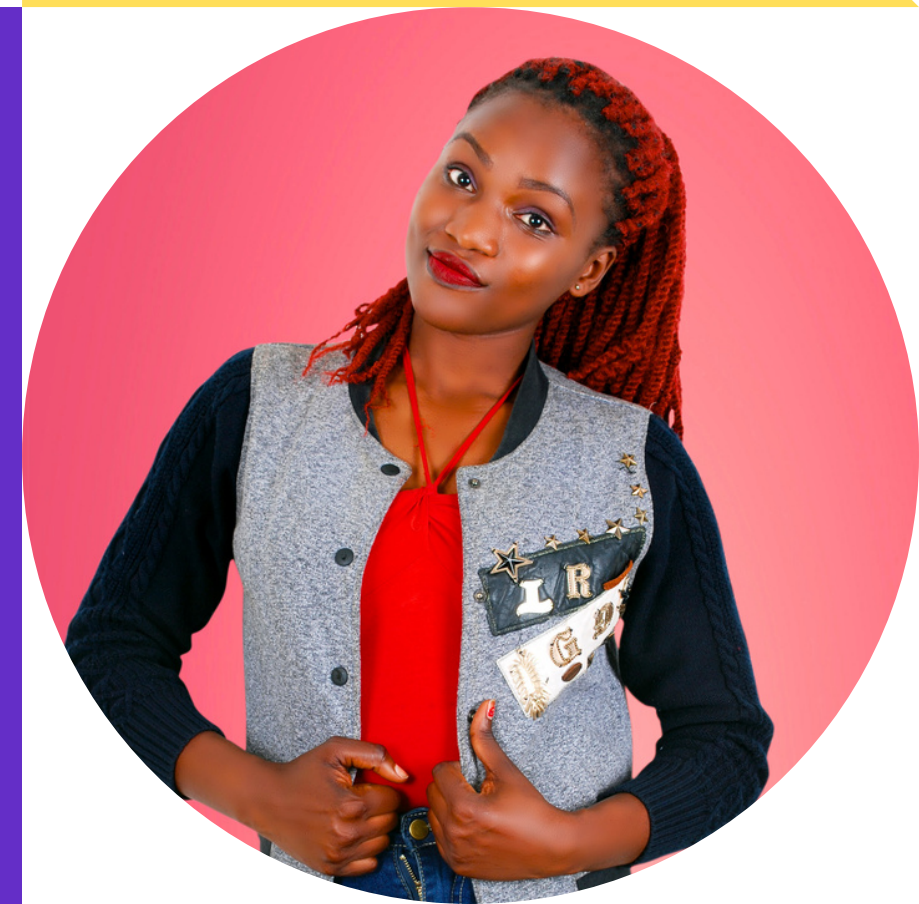


# Percorso formativo

## Confronti con i colleghi

MODULO 3. TECNICO - individuazione e valutazione dei rischi

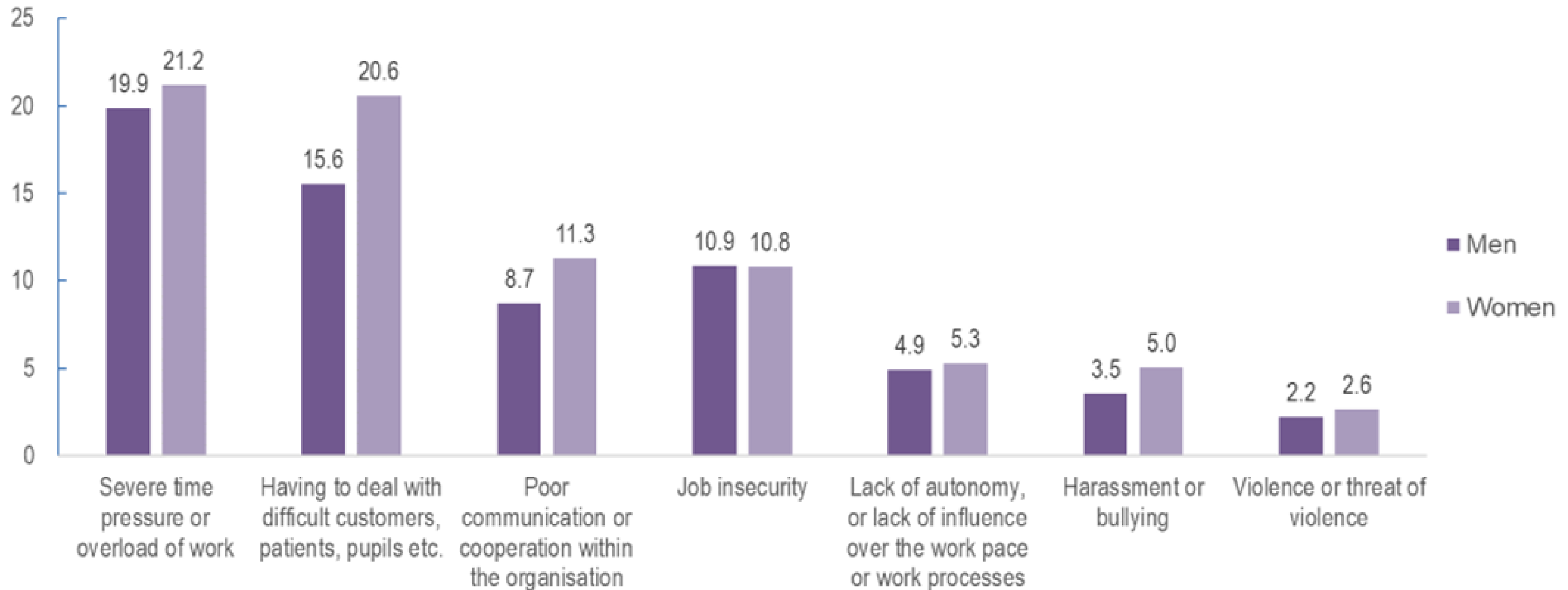
- i principali fattori di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- il rischio da stress lavoro-correlato;
- i rischi ricollegabili al genere, all'età e alla provenienza da altri paesi;
- i dispositivi di protezione individuale;
- la sorveglianza sanitaria;



“

**L'81/08 introduce le  
differenze di genere  
nella valutazione del  
rischio sul lavoro**

**Figure 2** – *Employed people by psychological risk factors and gender. Percentage.*



# Rischi

## **Infortunati domestici**

Colpiscono esclusivamente la popolazione femminile e possiamo vederlo da 765 incidenti solo 20 sono di uomini

## **Infortunati in itinere**

40.909 casi per gli uomini contro 43.434 per le donne. Gli incidenti mortali invece sono 225 per gli uomini su 1.252 delle donne

## **Incidenti su strada**

Il 36,5% (54 decessi sui 148 del 2021) è a carico femminile, mentre il maschile vede un 33,9% (425 su 1.252). Frequenza degli spostamenti e recupero della stanchezza influenzano questi dati.

# Rischi

## Violenza sulle donne

Sono il 3% di tutti gli infortuni denunciati a carico femminile. 6 casi su 10 sono stati denunciati.

- Emilia Romagna, Lombardia e Veneto complessivamente con il 40% circa dei casi
- Seguito da Centro e Mezzogiorno con un quinto dei casi per entrambe le ripartizioni geografiche.

## Infezioni da COVID 19

Su 315.055 denunce di infortunio sul lavoro da Sars-CoV le donne sono 215.487, pari a poco meno di sette contagi su 10

## Malattie osee

22,8%, passando dalle oltre 55mila del 2021 alle circa 61mila del 2022. La distribuzione è ineguale e ammonta al 90% delle patologie denunciate dalle donne

# Rischi

## Disturbi psichici

e comportamentali e le malattie del sistema nervoso (soprattutto sindromi del tunnel carpale), rispettivamente con il 47% e il 39%. Nel 2021, in particolare, i disturbi psichici sono stati denunciati in misura simile da entrambi i sessi (191 casi per il genere femminile e 215 per quello maschile), ma con una percentuale per le lavoratrici sul totale delle malattie dell'1,3%, più del doppio di quella degli uomini, pari allo 0,5%. A prevalere sono i disturbi nevrotici, legati a stress lavoro-correlato, ad esempio per mobbing (l'82% per le donne e il 76% per gli uomini), seguiti dai disturbi dell'umore (rispettivamente il 14% e il 20%)

## Infezioni da COVID 19

Su 315.055 denunce di infortunio sul lavoro da Sars-CoV le donne sono 215.487, pari a poco meno di sette contagi su 10

## Malattie osee

22,8%, passando dalle oltre 55mila del 2021 alle circa 61mila del 2022. La distribuzione è ineguale e ammonta al 90% delle patologie denunciate dalle donne



## INFORTUNI AL FEMMINILE: I DATI DEL 2021 IN PILLOLE

- **Infortunati sul lavoro denunciati: 205.610**  
(-16,1% rispetto al 2020)
- **Casi mortali denunciati: 148**  
(192 nel 2020)
- **Infortunati in itinere denunciati: 40.909**  
(+27,0% rispetto al 2020)
- **Casi mortali in itinere denunciati: 44**  
(38 nel 2020)
- **Infortunati domestici denunciati: 528**  
(751 nel 2020)
- **Malattie professionali denunciate: 14.878**  
(+23,4% rispetto al 2020)

[Link](#)

[Link](#)





# Chiariamoci

Per parlare la stessa lingua

Kahoot



**Domande?  
Reazioni?**





# Grazie dell'ascolto!

**Mizar Castello**

HRed Consultant

+39 338 656 3385

[mizar.castello@synergie-italia.it](mailto:mizar.castello@synergie-italia.it)