

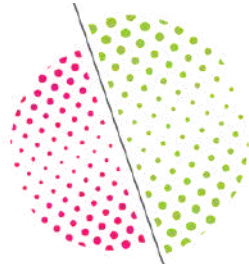
PREMIO DNA

REPORT I EDIZIONE - 2022

**IL RICONOSCIMENTO CHE PREMIA PROGETTI
E BUONE PRATICHE CONCRETE
DI INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ IN AZIENDA**



DNA - Difference IN Addition è un progetto di



PERFORMARE

Premio con il Contributo Scientifico di



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI



DIPARTIMENTO
DI SCIENZE SOCIALI
ED ECONOMICHE

SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

IL PREMIO DNA 2022

Premio riconosciuto da



Evento patrocinato dalla



**REGIONE
LAZIO**

La call Premio DNA 2022 è stata presentata ufficialmente il 09/03/2022. Le candidature si sono chiuse il 31/07/2022 e la cerimonia di premiazione si è tenuta presso la Regione Lazio il 26/10/2022.

DNA - Difference iN Addition, nella forma del suo Osservatorio, ha istituito nel 2022 il "Premio DNA", iniziativa riconosciuta dall'UNAR Ufficio Nazionale

Antidiscriminazioni Razziali della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità e patrocinata dalla REGIONE LAZIO.

Il Premio, aperto a micro, piccole, medie e grandi imprese, ha inteso valutare, valorizzare e premiare progettualità virtuose legate all'inclusione della diversità in azienda (sia in termini di responsabilità sociale che di impatto positivo sulla produttività), permettendo anche una mappatura delle più importanti esperienze di inclusione lavorativa attualmente attive in Italia. Il riconoscimento è stato istituito all'interno dell'Osservatorio di DNA, ambito di progetto volto alla ricerca sulla D&I, di cui fanno parte il Dipartimento Scienze Sociali ed Economiche dell'Università di Roma "Sapienza" e il Dipartimento Scienze Aziendali dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna.

**COS'È
IL PREMIO DNA**



IN BREVE

Mission



- Valutare, valorizzare e premiare progettualità di inclusione della diversità in azienda
- Mappare le più importanti esperienze di inclusione lavorativa attualmente attive in Italia

A chi è rivolto



- Piccole, medie e grandi aziende italiane impegnate in processi di D&I (già attivati o in attivazione)

Da chi è realizzato



- Riconosciuto da UNAR, promosso da Osservatorio DNA, premiazione patrocinata dalla Regione Lazio
- Con il contributo scientifico del Dipartimento Scienze Sociali ed Economiche dell'Università di Roma "Sapienza" e del Dipartimento Scienze Aziendali dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna

Gli step

PREMIAZIONE FINALE

Evento di premiazione Patrocinato dalla Regione Lazio e Unar, pubblico e istituzionale

3

VALUTAZIONE

La giuria raccoglie le candidature e procede alla valutazione secondo criteri scientifici condivisi e pubblici

2

CANDIDATURA ONLINE

Le aziende si candidano al Premio DNA 2022 compilando e inviando un form online

1

Il form online

- Anagrafica azienda
- Contesto aziendale (info su approccio alla diversità)
- Candidatura (Azione di D&I realizzata o in stato di realizzazione)

IL PREMIO DNA 2022

IN BREVE

Grazie al Premio DNA, l'Osservatorio DNA

Fa Ricerca

- Realizza una ricognizione delle buone pratiche aziendali attive,
- raccoglie dati, analizza le politiche di D&I in Italia

Crea Reputation

- Fa conoscere e premia aziende virtuose

Promuove la Condivisione

- Instaura un dialogo con le imprese e le mette in rete, per riflettere insieme sullo stato dell'arte e sviluppare ulteriori azioni

**OBIETTIVI
DEL PREMIO DNA**



IL PREMIO DNA 2022

La commissione ha stabilito dei criteri di valutazione tenendo a mente la necessità di adottare una prospettiva composita, legata alla diversità che caratterizza le organizzazioni, mirando a comprendere come le imprese affrontano questa complessità e quali sono gli elementi di sfida.

Le prime due sezioni del formulario (anagrafica e contesto aziendale) non sono soggette a valutazione: la valutazione sarà effettuata solo sulla terza sezione del formulario, descrittiva dell'azione D&I candidata al Premio DNA.

Di seguito i parametri di valutazione adottati.



**GIURIA E
VALUTAZIONE**

IL PREMIO DNA 2022

1) Obiettivi e target (0/7 punti)

ANALISI DEL CONTESTO (0-7)

Livello di approfondimento del contesto e del problema in oggetto per tutti gli interlocutori coinvolti. Utilizzo di tale analisi come organizzatore della proposta progettuale.

A - Scenario iniziale

B - Obiettivi prefissati

C - Target

A (0- 2)

0: assenza;

1: impreciso;

2: chiaro.

B (0-3)

0: assenza;

1: finalità generiche;

2: dichiarati;

3: dichiarati misurabili, presenti indicatori.

C (0-2)

0: assenza

1: generico (non definito in base alla realtà aziendale)

2: definito (definito in base alla realtà aziendale)

2) Azioni/attività (0/13 punti)

COERENZA INTERNA - D (0-8)

Coerenza tra obiettivi, metodologia, strumenti, fasi e attività del progetto.

D (0/8)

0: assenza;

3: parziale;

6: definiti;

8: coerenti

Eventuali criticità del progetto che sono state individuate e gestite - E (0-5)

E (0/5)

0: assenza;

3: dichiarate;

5: dichiarate e definite modalità di gestione.

3) Risultati e impatto (0/10 punti)

BENEFICI DEL PROGETTO (0-10):

Quali sono stati i benefici apportati dal progetto, per chi e come sono stati verificati.

F - Benefici;

G - Verifica.

F (0-5)

0: assenza;

3: finalità/intenzione

5: completi

G (0-5)

0: assenza;

3: presente ma non esplicitati i criteri ed i parametri;

5: presente e chiari gli strumenti ed i parametri.



PARAMETRI DI VALUTAZIONE

IL PREMIO DNA 2022

I PROGETTI VINCITORI





PROGETTO VINCITORE:

CapAbility

Capgemini in Italia ha vinto il Premio DNA grazie al suo progetto “CapAbility”, volto all’inclusione di colleghe* con disabilità. Attraverso la creazione di un CapAbility team e al coinvolgimento di CRS, HR e DPO, Capgemini Italia si è impegnata nel disegno/ridisegno delle attività di “accomodamenti ragionevoli” di dipendenti appartenenti a cat. Protette, previsti dalla normativa vigente. Questa ridefinizione ha come obiettivo migliorare le condizioni lavorative dei/le collaboratori/trici con disabilità in ottica produttiva e orientata al business aziendale, e offrire poi prodotti e servizi tecnologici a clienti che rispecchino le diversità esistenti nella società. Il progetto, iniziato ad aprile 2022 e ancora in corso d’opera, ha visto finora l’identificazione degli attori nella creazione del nuovo processo, incontri periodici di avanzamento e il coinvolgimento del management attraverso webinar illustrativi e business case. Il nuovo processo è stato pubblicato nell’intranet aziendale e a dicembre '22 si prevede un evento di lancio per tutt* i/le dipendenti, in occasione della Giornata Internazionale della Disabilità.

A large, semi-transparent trophy icon is centered in the background of the bottom section. The trophy is a cup with two handles, surrounded by a laurel wreath, all enclosed in a circular frame.

**I PROGETTI
VINCITORI**

IL PREMIO DNA 2022



PROGETTO VINCITORE:

MaCro@Work Caring Program

ENEL SPA ha vinto il Premio DNA 2022 grazie a un'attività rivolta a collegli*, collaboratori/trici e people business partner con malattie croniche. "MaCro@Work Caring Program" è un'iniziativa di caring volta a creare un contesto lavorativo atto a mettere la persona affetta da patologia al centro di una rete aziendale collaborativa. Il progetto nasce a seguito di una ricerca quali-quantitativa svolta nel 2018 su tutti i/le dipendenti Enel in Italia attraverso un provider esterno (Fondazione Lavoro per la persona). Le azioni progettuali sono passate per l'individuazione delle principali criticità legate alla condizione di natura culturale, organizzativa e gestionale e si sono poi tradotte nel riconoscimento condiviso di barriere e opportunità per migliorare l'esperienza di lavoro durante la malattia. Sulla base delle evidenze emerse è stato creato l'intero programma di caring.



IL PREMIO DNA 2022



GRUPPO
MASTROTTO
Leather experience, next level

PROGETTO VINCITORE:

Inclusione Lavorativa

Gruppo Mastrotto SPA ha vinto il Premio DNA 2022 con il suo progetto “Inclusione Lavorativa”, incentrato su processi di integrazione di lavoratori/trici con disabilità cognitivo-relazionale. L'azione vincitrice, inserita nel programma dedicato a tutt* i/le dipendenti “People, Next Level”, ha visto la creazione di un reparto produttivo dedicato in cui persone con disagio cognitivo-relazionale potessero inserirsi in modo stabile e continuativo, vivendo con maggiore serenità e soddisfazione la loro vita professionale e quotidiana. Nella fase di analisi e progettazione hanno operato le cooperative “Rinascere” di Montecchio Maggiore e “Studio Progetto” di Valdagno, collaborando nell'identificazione dei destinatari, nella formazione specifica, nell'attivazione di tirocini e attività di tutoraggio.



IL PREMIO DNA 2022



PROGETTO VINCITORE:

Sordi inclusi

TIM SPA vince il Premio DNA con il progetto “Sordi inclusi”, incentrato sulla popolazione di dipendenti sord* dell’azienda. L’iniziativa è nata per rispondere all’esigenza di comunicare efficacemente tra colleg* sord* e colleg* udenti; attraverso la messa al centro dei bisogni dei destinatari dell’azione, da essi stessi identificati, è stato ideato e realizzato un set di dotazioni e strumenti tecnologici per azzerare il gap di comunicazione. Nello specifico, grazie alla start-up Pedius (ospitata nell’acceleratore di start-up di TIM, Working Capital) è stata creata una soluzione tecnologica che consente alle persone sorde di telefonare o ricevere telefonate attraverso un’app di transcodifica da testo a parlato e viceversa. Inoltre, grazie alla partnership tra Pedius e Veasyt, start-up che offre un servizio di traduzione online in Lingua dei Segni, i/le colleg* sord* hanno la possibilità di fruire, prenotandola al momento, della traduzione in LIS in modalità video..



IL PREMIO DNA 2022



IL PREMIO DNA 2022



IL PREMIO DNA 2022

RIFLESSIONI



ALCUNE RIFLESSIONI: PERCHÉ PREMIARE INIZIATIVE INNOVATIVE PER LA D&I IN AZIENDA

A CURA DI LUISA DE VITA¹ E DANIELA BOLZANI²

¹ Prof.ssa Associata, Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, Università di Roma "La Sapienza"

² Prof.ssa Associata, Dipartimento di Scienze Aziendali, Alma Mater Studiorum-Università di Bologna

Le candidature al Premio DNA sono state presentate da imprese di diverse dimensioni ed operanti in settori diversi, anche se prevalentemente nell'ambito dei servizi (es. telecomunicazioni, servizi alle imprese, servizi finanziari, consulenza) rispetto all'ambito manifatturiero.

In media, la scelta di operare iniziative nell'ambito della D&I è recente - collocabile nell'ultimo decennio (in media, all'anno 2014). Nonostante la D&I rappresenta un ambito di impegno stabile per tutte le imprese candidate, solo il 58% di esse ha una figura che si può occupare esclusivamente di questo ambito. Principalmente, questa figura è inserita nella funzione risorse umane, anche in ibridazione con un ufficio dedicato alla corporate social responsibility (73%); oppure nella funzione marketing o nel top management.

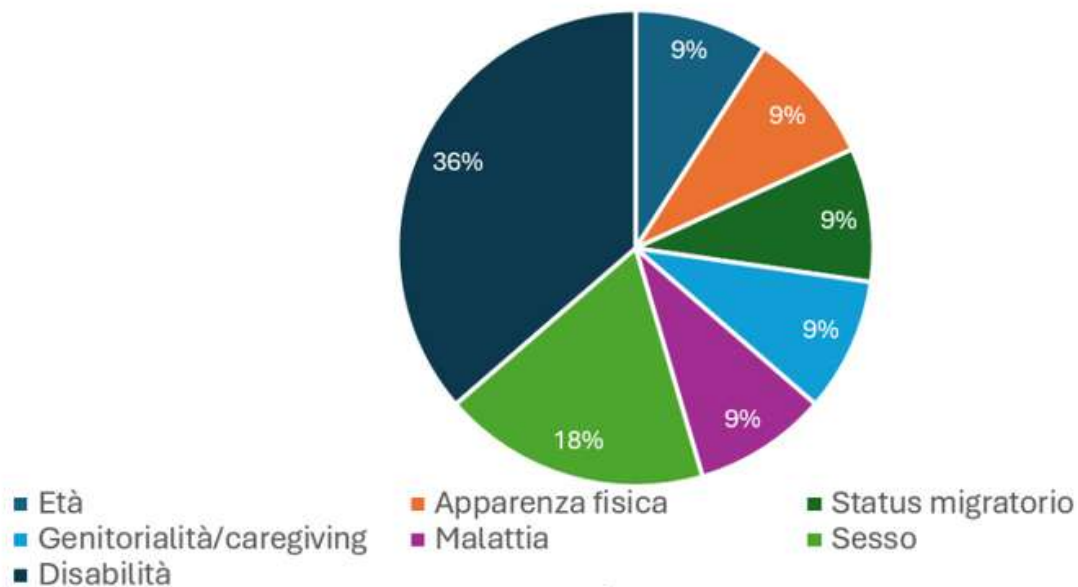
IL PREMIO DNA 2022

I dati relativi alla composizione media del personale impiegato nelle imprese candidate mostrano alcuni gap di rappresentanza relativi a donne (40% della forza lavoro), disabili (2%) e stranieri (1%). È quindi incoraggiante il dato che mostra l'impegno di tali imprese su più aree della D&I, descrivendo iniziative per varie dimensioni di diversità, quali genere, orientamento sessuale, età, disabilità o cultura. Infatti, le imprese candidate motivano il loro impegno per la D&I principalmente in riferimento a fattori di gestione delle risorse umane (es. attrazione, valorizzazione, e ritenzione delle risorse umane), ma anche per fattori legati alla reputazione ed immagine aziendale, nonché di rispetto delle normative. Meno rilevanti, invece, le motivazioni legate all'accesso a sgravi fiscali o maggiori possibilità di finanziamento - fattori che nel futuro risulteranno probabilmente in evoluzione, per esempio alla luce delle misure introdotte con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (es. certificazione per la parità di genere), i criteri di valutazione ESG, o le crescenti indicazioni in merito alla rendicontazione societaria non finanziaria.

Valutando le candidature, un primo elemento di interesse è relativo alla varietà di iniziative, sia in termini di tipologie di azioni che di target: disabilità (36%), genere (18%),

malattia (9%), genitorialità/caregiving (9%), intercultura (9%), apparenza fisica (9%) o età (9%). In particolare, la giuria per il Premio DNA è stata colpita dalla scelta di molte imprese di dedicarsi alla disabilità, sia quella cronica, con politiche specificamente rivolte all'accesso nel mercato del lavoro ma anche alla valorizzazione di persone con disabilità, sia di quella che potremmo definire interveniente, come ad esempio l'insorgenza di una patologia più o meno grave e che comporta la ridefinizione non solo dei percorsi professionali, ma anche dei rapporti con colleghi e superiori.

IL PREMIO DNA 2022



La giuria, nella valutazione di tutte le candidature, ha cercato prima di tutto di evidenziare la complessità delle sfide nella gestione delle diversità. In prospettiva, le organizzazioni dovranno confrontarsi con una crescente diversificazione delle forze di lavoro e quindi, strategicamente, sono stati valorizzati i progetti che fin da oggi sembrano in grado di rispondere in maniera innovativa a queste sfide, anche a partire dalla selezione di target solitamente non al centro delle politiche di D&I.

I criteri per la valutazione delle azioni premiate riguardavano i seguenti criteri:

1) Obiettivi e target (0-7 punti), in particolare la presenza di una analisi diagnostica dello scenario iniziale, della definizione di obiettivi misurabili, e una chiara

identificazione del target;

2) Azioni ed attività (0-13 punti), in particolare la coerenza interna dell'iniziativa - caratterizzata da un allineamento tra obiettivi, metodo, strumenti e pianificazione temporale, nonché l'identificazione di criticità;

3) Risultato e impatto (0-10 punti), evidenziando i benefici dell'iniziativa e le metodologie per la loro misurazione.

La selezione è stata quindi guidata in primo luogo, dalla innovatività dell'iniziativa promossa, soprattutto in termini di target di riferimento. Da questo punto di vista, tutte le imprese premiate hanno presentato iniziative nell'ambito della disabilità o della malattia. Le imprese premiate hanno efficacemente ed in modo

innovativo contribuito a evidenziare, in primo luogo, che la possibilità di assumere persone con disabilità rappresenta una ricchezza per l'impresa e non semplicemente l'adempimento di un obbligo normativo. Queste imprese hanno infatti ridefinito i processi e/o gli strumenti di lavoro, riadattandoli alle specifiche necessità delle persone con disabilità fisica o psichica, per valorizzare pienamente il contributo professionale dei lavoratori e lavoratrici. In seconda battuta, i progetti premiati evidenziano come la progressiva fragilizzazione della popolazione organizzativa sia un dato di fatto con cui le imprese devono di necessità confrontarsi, ma che può diventare un elemento per ripensare in maniera più complessiva le modalità di lavoro, i rapporti interprofessionali e la distribuzione dei carichi e delle responsabilità.

Il secondo elemento di premialità è stato legato alla capacità delle imprese di riflettere sulla propria popolazione organizzativa, attraverso un'analisi dei fabbisogni, per proporre iniziative effettivamente tarate sulle specifiche necessità organizzative. In questo senso è particolarmente interessante sottolineare che alcuni progetti sono nati dal basso, promossi cioè da dipendenti che in prima persona hanno evidenziato

una serie di esigenze per poi sviluppare con la dirigenza iniziative integrate e strutturate.

Nelle fasi di valutazione è stata infine premiata anche la capacità delle imprese di riflettere sulle difficoltà e/o le resistenze che spesso si incontrano nella implementazione dei progetti di D&I. Evidentemente non si tratta di politiche neutre e quindi lo sforzo delle imprese premiate nella comunicazione del progetto a tutti i dipendenti, nonché nell'ascolto di eventuali resistenze, è stato valutato come uno degli elementi indispensabili per la buona riuscita dell'iniziativa.

La griglia di valutazione, predisposta dalla giuria incaricata di valutare i progetti, ha permesso di evidenziare anche alcuni elementi di criticità che, al netto della validità e importanza dell'iniziativa, rappresentano degli elementi di sviluppo ulteriore. Il primo elemento è legato al limitato impatto in termini di network. Le iniziative sono state sviluppate in assoluta autonomia dalle singole imprese, e al di là di alcune imprese che hanno cercato la collaborazione, ad esempio, con le università o in un caso con le associazioni del terzo settore, in nessun caso questi progetti, che pure hanno un impatto più

generale sul territorio, hanno ricevuto il supporto degli attori istituzionali. Questo sembra essere un elemento di vulnerabilità che, se da un lato non favorisce la diffusione di queste iniziative anche ad altre imprese magari più piccole e/o con minori risorse (umane, economiche, relazionali ecc.), dall'altro potrebbe minare la possibilità per le imprese di impegnarsi in progetti strutturati e di più lunga durata che beneficerebbero di un maggiore supporto istituzionale.

Il secondo punto è invece legato agli aspetti gestionali. In quasi tutte le iniziative premiate, la gestione è stata delegata al personale dell'impresa che ha volontariamente prestato il proprio tempo per impegnarsi nella realizzazione delle attività. Non sembra esserci quindi né un riconoscimento formale di queste attività tra i carichi di lavoro del personale coinvolto, né la predisposizione di uno staff specificatamente dedicato a queste attività. Il limite è quindi legato alla possibilità di sostenere queste iniziative nel lungo periodo, con il rischio che si generino progetti spot che non strutturano una reale capacità dell'organizzazione di definire politiche di D&I integrate con tutte le attività aziendali, gestite da personale dedicato e specializzato.

Nel complesso quindi i progetti premiati costituiscono uno spaccato particolarmente interessante sia di quali siano le sfide a cui le imprese devono far fronte, sia delle esperienze ed iniziative intraprese, mettendole a servizio del tessuto produttivo italiano nel suo complesso. Come ampiamente prevedibile, con una sola eccezione, tutte le imprese premiate sono grandi imprese del settore dei servizi, già da tempo impegnate nelle politiche di D&I.

Questo premio quindi rappresenta una sorta di amplificatore di queste esperienze e un primo canale per il benchmark, soprattutto per le PMI e le imprese del settore manifatturiero.

DNA è un progetto di



PERFORMARE

DNA[®]
Difference IN Addition



PREMIO DNA

REPORT I EDIZIONE - 2022

WWW.DIFFERENCEINADDITION.ORG
STAFFDNA@DIFFERENCEINADDITION.ORG