

Progetto realizzato con il contributo del



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**
Presidenza del Consiglio dei ministri



**Progetto
SH-HUMAN WELL**

**Newsletter:
welfare e
conciliazione**

Numero 5

*Fin*System s.r.l.

System **House** s.r.l.

INDICE

Notizie di welfare	Pag. 3
Normativa in materia di welfare	Pag. 4
I casi di welfare nelle imprese	Pag. 5

NOTIZIE DI WELFARE

GenQ Index: un gruppo di lavoro misura la parità di genere nelle imprese

Perché è importante includere e valorizzare la diversità nel mondo del lavoro? Nel concreto cosa significa oggi tutelare la diversità e l'inclusione di chi lavora? GenQ Index, un tool ideato dall'organizzazione non profit GenQ favorisce la riflessione sulla parità di genere nei contesti lavorativi.

Negli ultimi tempi si sono affermati i concetti di Diversity, Equity and Inclusion, ovvero principi – quelli di diversità, equità e inclusione – che dovrebbero influenzare i rapporti all'interno di gruppi di persone in vari contesti, dai luoghi di lavoro alla società in generale. Per il raggiungimento di questi obiettivi è necessario che tutti gli attori, dalle istituzioni al mondo delle imprese, acquisiscano consapevolezza e pongano in atto misure concrete di valorizzazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Si parla di Diversity per indicare le peculiarità che caratterizzano ogni persona, tra cui età, abilità, etnia, genere, orientamento sessuale, credo religioso e status socio-economico, dove le differenze diventano fattori di arricchimento per gruppi e organizzazioni.

Le caratteristiche che compongono la Diversity di un certo gruppo possono essere valorizzate attraverso un processo di Inclusion. L'inclusione delle diversità all'interno di ambienti collettivi parte proprio dalla consapevolezza che le specificità di ogni persona assicurano un ventaglio di competenze e caratteristiche più ampio e diversificato, al di là degli stereotipi e dei pregiudizi legati a determinati gruppi di persone.

Con il principio di Equity, infine, si intende garantire un processo di selezione che, basato sugli altri due valori, favorisca un trattamento equo e non discriminatorio.

I temi DE&I toccano anche la parità di genere all'interno di contesti lavorativi: promuovere la parità di genere e la leadership femminile sono obiettivi che troviamo a livello internazionale.

A livello europeo l'Italia è il Paese più lontano dalla parità di genere insieme a Macedonia e Bosnia Erzegovina. L'Italia, con un punteggio di 0.72, è il 63° Paese su un totale di 146. Questo indice analizza molteplici aspetti della vita cittadina quotidiana. In ciascun ambito il valore assegnato è compreso tra 0 e 1, dove lo 0 indica totale imparità tra il genere maschile e quello femminile, e 1 che l'inclusione è completa. Se, quindi, l'indice italiano complessivo è pari a 0.72, allora il divario è stato colmato per il 72%.

Ci sono comunque alcuni dati incoraggianti: nel 2022 a livello di opportunità educative in Italia il gap è stato colmato per il 99%. D'altra parte la disparità è ancora molto forte in alcuni ambiti essenziali: nel campo della partecipazione e delle opportunità economiche il gap è stato colmato al 60%, risultato superato, in peggio, solo dall'ambito del potere politico, dove la disparità tra uomini e donne è stata colmata solo per il 30%.

C'è ancora molto lavoro da fare per ottenere equità e inclusione sotto questo punto di vista e si tratta solo di un punto di partenza, poiché le donne costituiscono il più numeroso gruppo discriminato al mondo, ma di certo non l'unico.

Partire dalla consapevolezza dell'ambiente che ci circonda è un passo importante: il team under 30 dell'organizzazione non profit GenQ ha costituito, partendo dai principali strumenti di esistenti, un indice per misurare il grado di attenzione delle aziende alla "gender equality", uno strumento disponibile per lavoratrici e lavoratori, ma anche per le aziende.

Rispondendo ad alcune domande si riceve una risposta automatica basata su un algoritmo che quantifica il livello di attenzione alla D&I.

Sono stati stilati cinque ambiti di indagine, che si adattano particolarmente alle PMI:

- 1.il salario percepito a parità di ruolo ricoperto
- 2.la percentuale di donne dentro l'azienda
- 3.la percentuale di donne aventi responsabilità manageriali
- 4.la flessibilità oraria
- 5.l'attuazione di strategie volte a ridurre il gender gap

Dalla valutazione combinata di queste variabili, viene attribuito all'azienda un punteggio, espresso in percentuale, su una scala di valori compresi tra 0 e 100. Anche in questo caso, il punteggio massimo indica una completa parità tra i generi.

Il progetto di GenQ nasce dal desiderio di far emergere la situazione italiana per lavorare verso una reale parità di genere. L'indice è affiancato dal lavoro del team che offre consulenze alle aziende per implementare, dove necessario, le misure che favoriscono una piena valorizzazione e inclusione delle diversità all'interno della propria organizzazione.

NORMATIVA IN MATERIA DI WELFARE

Quali competenze servono per un welfare aziendale di qualità?

Il welfare aziendale e le misure di work-life balance hanno un peso sempre più rilevante nelle strategie di molte imprese, non solo per migliorare il clima e fidelizzare i collaboratori ma anche per rafforzare gli investimenti in una chiave di sostenibilità.

Per costruire piani di welfare aziendale "di qualità", che siano cioè in grado di cogliere e affrontare le reali necessità dei lavoratori, servono tuttavia competenze e profili professionali che permettano di ascoltare e analizzare i bisogni, trovare le risposte più adeguate e, a valle, valutare l'impatto delle misure adottate. Per aiutare le imprese ad affrontare queste sfide è stata pensata.

Ad esempio, la Prassi di UNI/PdR 103:2021 definisce i requisiti per la progettazione, la realizzazione e la valutazione di progetti di welfare aziendale "a regola d'arte", ma sono molte le questioni che occorre analizzare, anche e soprattutto alla luce delle trasformazioni in atto nel nostro sistema sociale.

I CASI DI WELFARE NELLE IMPRESE

Autonomia e disabilità: un nuovo progetto partecipato per vari soggetti nel Cuneese

Un'iniziativa pensata come naturale sviluppo dei precedenti interventi su questo ambito, con l'intento di creare una comunità più inclusiva che coinvolge tutti i principali attori locali, pubblici e privati, su temi come la presa in carico precoce, l'autonomia nella vita quotidiana e gli inserimenti lavorativi.

“Autonomia e Disabilità” conferma elementi essenziali come la centralità dell'autonomia e del progetto di vita, la vasta partecipazione di attori pubblici e privati a vario titolo attivi nel campo della disabilità, l'attenzione a promuovere azioni di comunicazione e sensibilizzazione che coinvolgano anche la cittadinanza nel suo insieme in virtuosi percorsi di inclusione.

Il progetto “Vela Verso l'Autonomia”, poi trasformato in progetto “Orizzonte Vela”, opera in modo specifico sul tema della disabilità intellettiva e dell'autonomia dal 2015, con attività che si proponevano non solo di coinvolgere le persone con disabilità in attività di varia natura, ma di intervenire sul contesto allargato in cui la persona vive affinché possa essere più inclusivo e accogliente.

Dal 2017 “Orizzonte Vela” individua 9 ambiti di intervento: scuola, genitori, formazione e informazione, siblings (cioè fratelli e sorelle), protocollo funzionale, qualità della vita (tema che comprendeva anche l'abitare e il lavorare), adulti con disabilità intellettiva, coinvolgimento della società e del territorio, promozione culturale. I 4 quadranti della provincia di Cuneo hanno lavorato su questi temi e hanno sottoscritto, a conclusione del progetto, un Protocollo d'intesa volto a esprimere alcune linee di indirizzo per l'implementazione degli interventi nel campo della disabilità intellettiva negli anni a venire.

Il tema della qualità della vita è stato affrontato attraverso una ricerca-azione che è stata condotta da un laboratorio che ha coinvolto operatori dei servizi pubblici e privati per la disabilità nel Cuneese insieme ad alcune persone con disabilità e le loro famiglie. La ricerca aveva lo scopo di studiare i bisogni delle persone con disabilità e l'offerta di servizi sul territorio al fine di individuare lacune nel sistema e prospettive di miglioramento dell'offerta dei servizi nell'ambito del lavoro, dell'abitare e della qualità della vita.

Tra i principali elementi di miglioramento sono emersi: l'esigenza di una presa in carico precoce e unitaria e di un accompagnamento costante e affidabile nel tempo, specialmente da parte degli enti pubblici; l'importanza di favorire un'apertura al territorio dei centri diurni e di promuovere attività ricreative di socializzazione sia espressamente progettate per persone con disabilità sia rivolte alla popolazione estesa, con specifici accorgimenti affinché tutti possano usufruire di spazi ed eventi pubblici; una scarsa efficacia degli inserimenti lavorativi, anche dovuta a rapporti troppo deboli col mondo delle imprese.

Orizzonte Vela ha poi sperimentato alcune soluzioni integrate per incrementare l'autonomia, la piena inclusione sociale, abitativa, lavorativa e culturale delle persone con disabilità intellettiva anche alla luce dei contenuti del Protocollo d'intesa sottoscritto alla fine della prima fase.

La nuova iniziativa “Autonomia e Disabilità” intende continuare sulla strada tracciata negli anni precedenti impegnandosi a promuovere una comunità inclusiva e favorendo percorsi di accompagnamento delle famiglie, autonomia, lavoro, nuova semi-residenzialità e sensibilizzazione della società civile; un progetto quindi aperto a tutte le forme di disabilità che opera sul territorio della provincia di Cuneo.

Anche questo progetto si configura come un percorso di coprogettazione pubblico-privata, in cui le diverse attività sono realizzate grazie alla collaborazione dei principali attori locali operative sul tema della disabilità, in particolare: enti gestori dei servizi socio assistenziali, aziende sanitarie locali, cooperative sociali, associazioni di famiglie, mondo della scuola e sistema imprenditoriale.

Sono state individuate 5 aree di intervento in continuità con le precedenti iniziative:

1.Presa in carico precoce 0-6: la precedente sperimentazione aveva permesso di costituire l'équipe "Orizzonte 0-6", un soggetto che fornisce un sostegno specialistico e mirato alle famiglie con bambini che presentano una disabilità nei primissimi anni di vita; l'équipe Orizzonte 0-6 sarà quindi affiancata da un'équipe multidisciplinare in grado di supportare e orientare genitori e famiglie rispetto al complesso sistema dei servizi sociali e sanitari.

2.Autonomia Lab: quest'ambito accompagnerà persone tra 18 e 40 anni con disabilità medio-lieve nella ricerca di soluzioni di vario genere che permettano di raggiungere maggiori livelli di autonomia in ambito personale, lavorativo, relazionale e nella quotidianità di casa.

3.Nuova semiresidenzialità: l'ambito coinvolgerà quasi tutti i centri diurni della provincia in un percorso di riflessione sul rinnovamento di questi servizi in un'ottica di una maggiore apertura al territorio; concretamente sarà avviata un'azione formativa trasversale rivolta a operatori dei centri diurni, assistenti sociali ed educatori del territorio, con la presenza attiva delle famiglie. Sarà inoltre sperimentato l'operatore dell'inclusione, figura cruciale nell'ottica di integrare sempre più centro diurno e territorio.

4.Disability Manager: quest'area si propone di far crescere una cultura inclusiva all'interno delle imprese, promuovendo percorsi di inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità accompagnati e facilitati da un Disability Manager, figura che favorirà un incontro virtuoso tra le esigenze di lavoratori con disabilità e le necessità delle imprese e dei processi produttivi.

5.Sensibilizzazione: quest'ambito si pone l'obiettivo di costruire città adatte alle esigenze di tutti grazie alla creazione di una rete di negozi ed esercizi commerciali dove le persone con disabilità e le loro famiglie possano trovare un'accoglienza adeguata, con particolare riferimento alla comunicazione. Concretamente alcuni bar e luoghi ricreativi in 5 città della provincia saranno coinvolti in un processo di trasformazione che li renderà ambienti facilitanti per le persone con disturbi della comunicazione, grazie alla sensibilizzazione del personale coinvolto e alla progettazione e fornitura di menù realizzati con la tecnica della comunicazione aumentativa alternativa.