



La diversità come valore per l'azienda

Dalla discriminazione come limite, alle pari opportunità come risorsa

Dott. Francesco Rizzi

MPhil candidate

The Dickson Poon School of Law

King's College London

Pari opportunità e benessere organizzativo



La non discriminazione e la promozione dell'eguaglianza si pongono come:

- 1) Una delle componenti della nozione di benessere organizzativo**
- 2) Un indicatore trasversale delle altre componenti della nozione multidimensionale di benessere organizzativo**

Il sistema giuridico facilita l'adozione di politiche aziendali di inclusione e promozione dei diritti



Perché il tema della discriminazione e della diversità sono sempre più centrali nel dibattito sociale, politico ed economico?

- I processi di globalizzazione determinano la ridefinizione dei modelli identitari nazionali in riferimento a determinati fattori;
- Cultura giuridica influenzata da fonti normative sovranazionali ed internazionali;
- La visibilità e l'attivismo dei gruppi discriminati...;
-attraverso diverse forme di mobilitazione sociale;



Quando si discrimina sul luogo di lavoro? **Perché?**

Le recenti riforme (**e.g. *Jobs Act***) **enfaticizzano** il ruolo della tutela antidiscriminatoria?



- Quali sono gli **attori coinvolti**?
- È possibile, in un mercato del lavoro globale e in un **modello sociale nel quale i diritti di cittadinanza sono sempre più svincolati dalla nazionalità**, ignorare il tema delle pari opportunità e dell'eguaglianza?



Tre buone ragioni



Le realtà aziendali che vogliono mantenere la *leadership* nel mercato e nella società devono rivedere le proprie politiche aziendali così da:

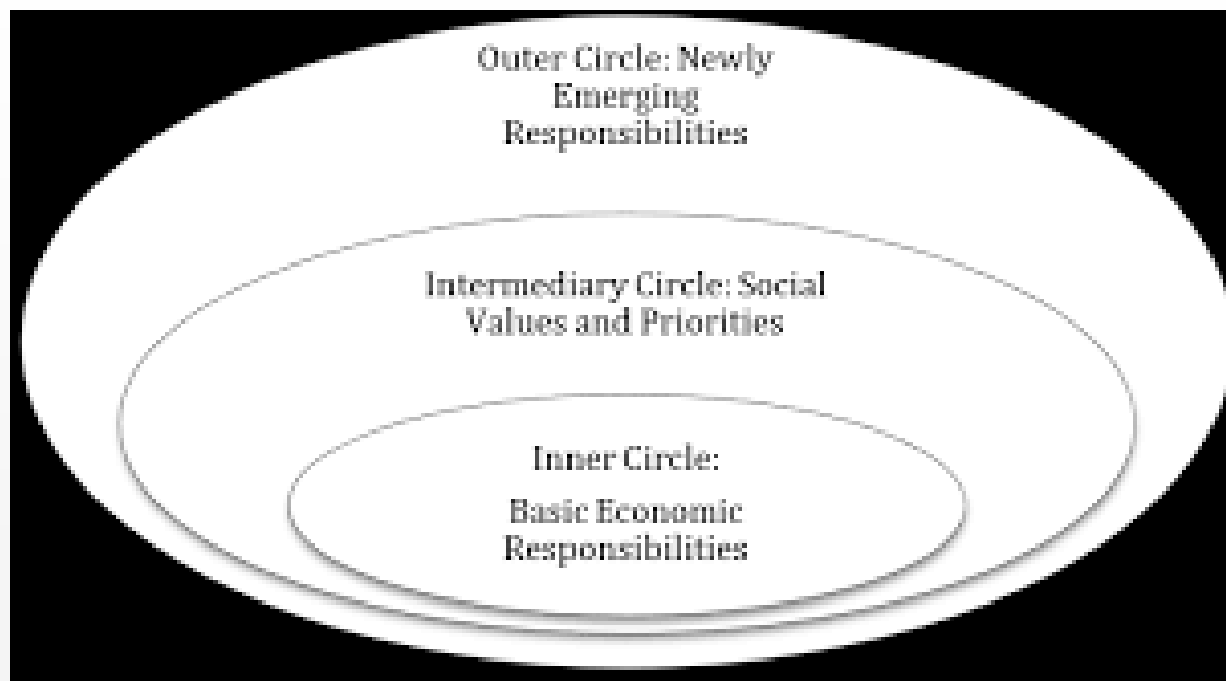
- i) **rispettare gli obblighi giuridici** derivanti dalle norme poste a tutela dell'eguaglianza
- ii) comprendere **l'impatto** che il loro operato ha sulla società in tale ambito - **Responsabilità sociale dell'impresa**
- iii) costruire un **ambiente lavorativo rispettoso** dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori per **innalzare** gli *standards* di **qualità del lavoro** e capitalizzare la **diversità** della popolazione aziendale come strumento di **competitività, innovazione e produttività**



Responsabilità sociale di impresa



Nel 1971, il Comitato per lo sviluppo Economico ha creato un insieme di 3 cerchi concentrici per spiegare la nozione di responsabilità sociale dell'impresa



Ridefinizione del modo in cui le diseguaglianze sono rappresentate



Modello tradizionale (tipico del diritto del lavoro classico)

L'individuo è definito principalmente da quello **che fa**, dalla sua posizione di classe – la giustizia è misurata in termini di **redistribuzione di ricchezza e potere contrattuale** – ovvero la riduzione delle diseguaglianze nella gerarchia economica/sociale

Modello emergente (tipico del diritto antidiscriminatorio)

Le diseguaglianze sono rappresentate guardando alla persona per quello **che è**, in relazione a determinati **attributi della sua identità** (genere, etnia, età, religione, orientamento sessuale etc.) e il grado di “giustizia” di un sistema è misurato in relazione **a quanto tali identità sono riconosciute**

(Dubet 2010)



The business case for diversity



- **Ozbilgin & Tatli (2011)** dimostrano che la mancanza di una politica aziendale in tema di eguaglianza e non discriminazione aumenta il turnover della forza lavoro, la perdita di professionisti qualificati, il ricorso al contenzioso giudiziario e genera cattiva pubblicità.

- **Fasolo & LaMastro (2007)** evidenziano come la motivazione e l'impegno dei dipendenti e delle dipendenti diminuiscono in quelle realtà aziendali nelle quali i fenomeni discriminatori e la disattenzione per le pari opportunità sono più elevati.

- La discriminazione aumenta l'assenteismo e il contenzioso giudiziario limita la selezione di personale qualificato e di talento. Di contro una “*comprehensive diversity strategy*” attira nuovi consumatori e reti di commercializzazione dei prodotti (**Centre American Progress 2012**)



The business case for diversity



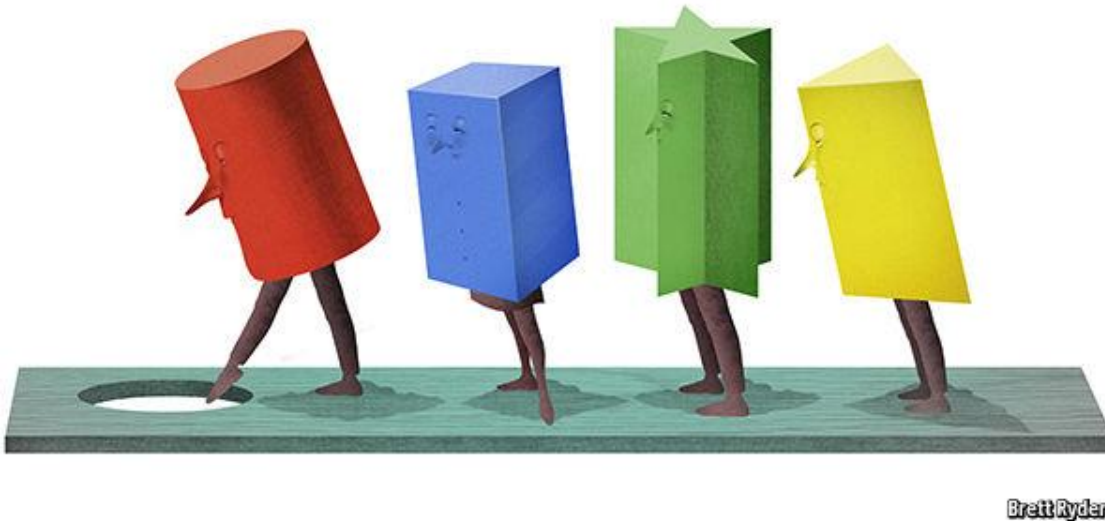
1. Governance e leadership
2. La scelta del personale
3. La qualità del lavoro
4. Le strategie di comunicazione
5. Il caso [Google](#)



Che diversity fatigue!



- Ma come essere efficaci?
- Occuparsi di diversità ed eguaglianza è un impegno in più e un costo aggiuntivo?



Una diversity fatigue?



The culturally intelligent are aware of how cultural differences influence the way team members approach a task (Livermore, 2016)

La nozione di *accountability*

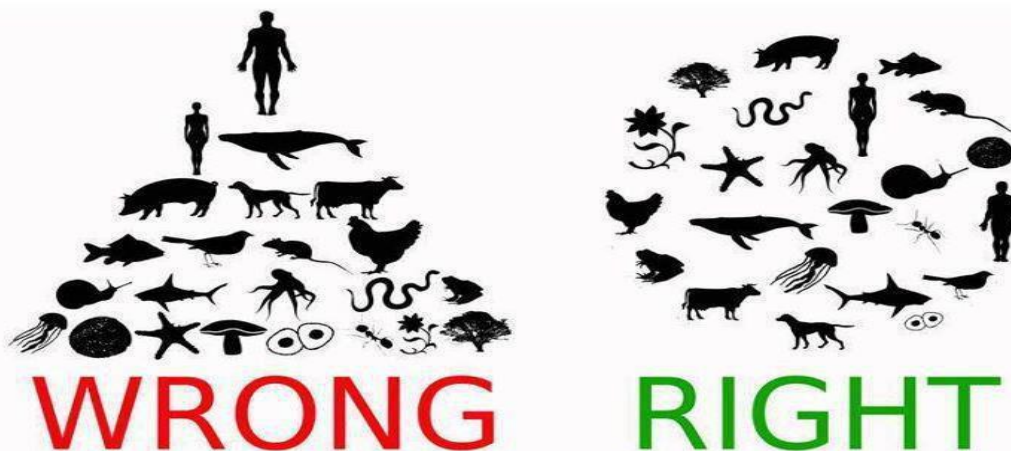


Che modello per gestire e promuovere la diversità?



La nozione di *reflexive regulation* (Hepple 2011) è il quadro sistemico di riferimento. Il diritto accoglie l'autoregolamentazione da parte delle aziende per favorire l'inclusione sul posto di lavoro

L'autoregolamentazione si realizza attraverso un processo condiviso di ridefinizione delle policy aziendali che coinvolga tutta la popolazione aziendale





Grazie per l'attenzione

Per ulteriori informazioni

Via Monte Santo, 5 - 25128 Brescia (Italy)

P. +39 030 3389595

info@askonsulting.it

www.askonsulting.it