

18:00 5 FEB 2015



**CONSIGLIO
REGIONALE
DEL PIEMONTE**

Consiglio Regionale del Piemonte

PRI



A00003098/A03000-01 06/02/19 CR

CL.02-18-02/1560/2019/X

Al Presidente del
Consiglio regionale
del Piemonte

ORDINE DEL GIORNO N. 1555

~~Collegato alla PDL n. 305 "Promozione delle politiche a favore dei diritti delle
persone con disabilità"~~

~~ai sensi dell'articolo 87 del Regolamento interno~~

trattazione in Aula trattazione in Commissione

OGGETTO: Promuovere la figura del Diversity Manager nei luoghi di lavoro.

Il Consiglio regionale del Piemonte,

Premesso che

- i cambiamenti demografici della società e di conseguenza della forza lavoro, la crescente diversificazione dei clienti e dei mercati, le nuove modalità di lavoro all'interno delle aziende e tra le aziende, rendono sempre più strategica una corretta valorizzazione delle diversità culturali espresse dalle risorse umane;
- per le suddette ragioni, da almeno tre decenni si è iniziato a parlare della figura del *Diversity Manager* all'interno delle aziende, ossia di quell'insieme di pratiche e politiche volte a valorizzare la diversità all'interno di un ambiente di lavoro - che sia diversità di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, ecc. - supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro diverse esigenze;

appreso che

- il *Diversity Manager*, in chiave aziendale, si basa sulla premessa che mettere al centro delle politiche aziendali le diversità crei un ambiente di lavoro produttivo in cui chiunque può sentirsi

valorizzato, un luogo in cui i talenti siano pienamente utilizzati e in cui siano raggiunti gli obiettivi organizzativi;

- le aziende percepite come inclusive registrano un aumento dei ricavi del 16,7 per cento, come sostenuto da Sandro Castaldo, docente di Marketing all'Università Bocconi di Milano e presidente del comitato scientifico del *Diversity Brand Summit*, che ha messo in relazione *diversity* e business. Il predetto docente ha affermato che «Dalle ricerche svolte, l'80 per cento degli italiani preferisce i brand più inclusivi riguardo a etnia, orientamento sessuale, età, genere»;
- il predetto motivo ha spinto molte aziende promuovere *politiche di diversity*, come ad esempio l'**Intesa Sanpaolo**, che già nel 2014 ha siglato con i sindacati un "*Protocollo quadro sull'inclusione e le pari opportunità*" a sostegno alla leadership femminile (dal 2014 le donne quadro sono cresciute del 3 per cento), all'*agein* (l'inclusione dei lavoratori over 45) fino alla parità di diritti delle coppie omosessuali. Un altro esempio è quello di **Unicredit** che in linea con la Dichiarazione Congiunta su "*Pari Opportunità e Non Discriminazione*" (firmata nel 2009), continua a confermare una politica strategica finalizzata a creare una cultura dell'inclusione, valorizzando le differenze a tutti i livelli dell'organizzazione. (Nel 2011 ha lanciato il Gender Balance Program; nel 2013, il Gruppo ha elaborato la propria Global Equality Policy e il relativo processo di monitoraggio, la Gender Balance Dashboard; nel 2018 ha costituito il Comitato "*Diversità e Inclusione*" per monitorare i progressi di queste iniziative);

sottolineato che

- in Italia è presente un quadro legislativo che mira a valorizzare la diversità e a promuovere le pari opportunità nella vita economica, sociale, politica e culturale;
- la Commissione Europea, negli ultimi anni, ha incoraggiato i datori di lavoro a inserire con maggiore impegno, la gestione delle diversità e delle pari opportunità nelle singole strategie aziendali, sostenendo numerose attività in tutta l'unione Europea, nonché ha stabilito che le **Carte delle Diversità Europee** possano contribuire concretamente a combattere le discriminazioni sui luoghi di lavoro e a promuovere l'equità e le pari opportunità di genere;
- in ossequio e in attuazione dei predetti suggerimenti della Commissione Europea, a partire dal 2004 ben quattordici Carte della Diversità sono state create e lanciate in altrettanti Paesi dell'Unione Europea: Francia, Germania, Spagna, Austria, Svezia, Belgio, **Italia (nell'anno 2009)**, Lussemburgo, Polonia, Danimarca, Irlanda, Finlandia, Estonia e Repubblica Ceca, con

l'obiettivo di incoraggiare compagnie private ed enti pubblici a implementare e sviluppare politiche di *Diversity Management*:

- le *Carte della Diversità* sono brevi documenti firmati su base volontaria dagli enti che vogliono porre l'accento sull'importanza della diversità all'interno del proprio ambiente lavorativo. Firmando la Carta, gli enti si espongono con la propria organizzazione, con i propri stakeholder e verso i propri clienti, in favore di politiche di gestione della diversità e di difesa del principio di uguaglianza senza discriminazione di genere, età, disabilità, provenienza o origine etnica, religione;

ritenuto che

- sia importante incoraggiare le imprese e le amministrazioni pubbliche a considerare il *Diversity Manager* come un *asset* strategico dei loro sistemi organizzativi e della loro politica di sviluppo, perché tale figura può rappresentare lo "strumento" in grado di generare coesione e inclusione sociale, di garantire uno sviluppo collettivo all'insegna delle pari opportunità e dell'uguaglianza di diritti;
- l'integrazione e il rispetto delle diversità, oltre ad essere importante da un punto di vista etico, possono costituire punti di forza anche a livello di *Employer Branding* – in quanto migliorano l'immagine dell'azienda all'esterno – e di business, poiché in un ambiente in cui tutti si sentono a proprio agio e possono esprimere la propria diversità, le persone sono sottoposte a minor stress e lavorano meglio;

Tutto ciò premesso,

IMPEGNA

la Giunta regionale del Piemonte

a **promuovere**, nell'ambito delle proprie competenze, la figura del **Diversity Manager** sui luoghi di lavoro pubblici e privati, al fine di incentivare azioni positive capaci di prevenire eventuali trattamenti sfavorevoli nei confronti di persone appartenenti a gruppi sociali considerati svantaggiati e a concorrere, in tal modo, a rafforzare la giustizia sociale e a creare un ambiente di lavoro in cui nessuno è privilegiato o svantaggiato per le proprie caratteristiche.

Torino, 31 gennaio 2019

FIRMATO IN ORIGINALE