



UTILITALIA

imprese acqua ambiente energia

Ricerca a cura di



# Tendenze in atto in tema di Diversity nelle Public Utilities

Roma, 19 novembre 2019

► Dichiarazione di Indipendenza Americana, 1776

*«Noi teniamo per certo che queste verità siano di per se stesse evidenti, che tutti gli uomini sono creati eguali, che essi sono dotati dal loro Creatore di certi Diritti inalienabili, che tra questi vi siano la Vita, la Libertà e il perseguimento della Felicità».*

► Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, 1948, art.2:

*«Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione...»*

► Costituzione Italiana, 1948:

*Art. 3: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali».*

*Art. 37: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore»*



UTILITALIA

imprese acqua ambiente energia

Ricerca a cura di



# LE TRE DIMENSIONI DELLA DIVERSITY CONSIDERATE

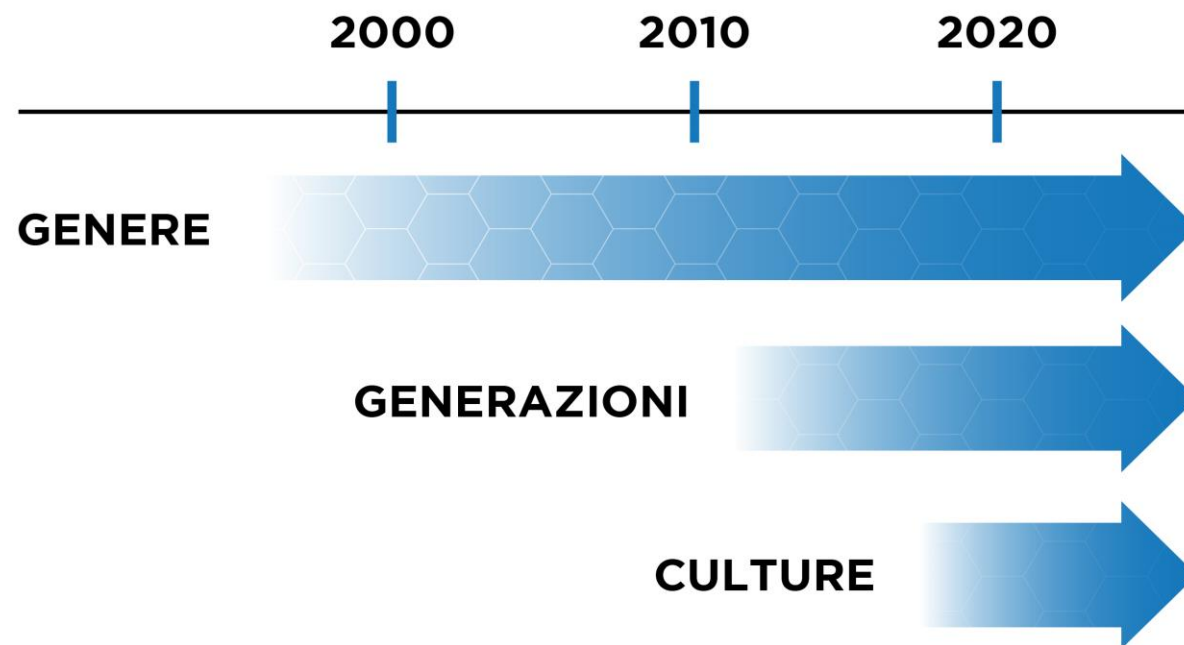
1. Diversità di genere
2. Diversità di età
3. Diversità di culture

Sono solo alcune delle tante possibili diversità esistenti.

# L'IMPIANTO DELLA RICERCA



# LA DIMENSIONE TEMPORALE



**UTILITALIA**  
imprese acqua ambiente energia

Ricerca a cura di



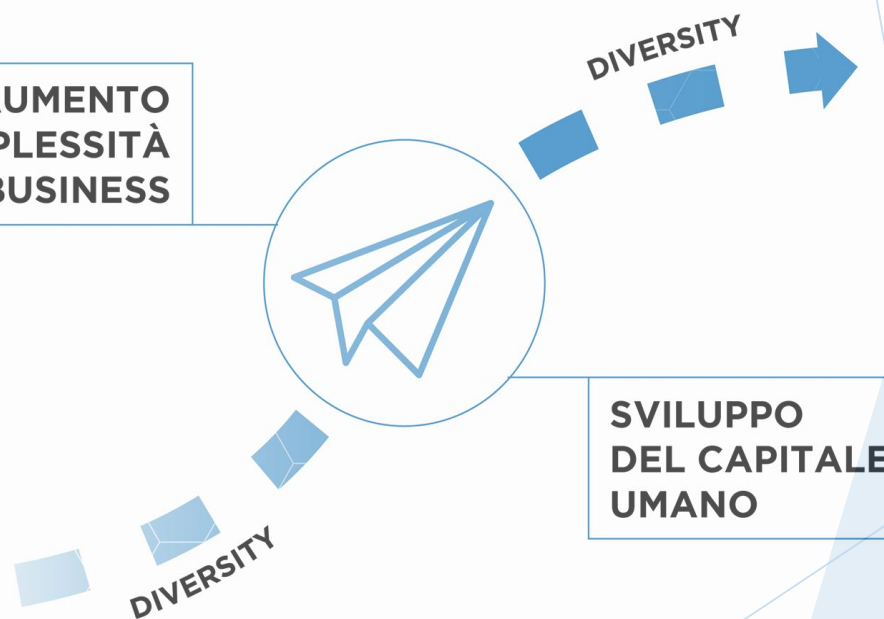
# LE PRINCIPALI STRATEGIE REALIZZATE DALLE AZIENDE

DA PROBLEMA A OPPORTUNITÀ

BOOSTERING

UN'AZIENDA MIGLIORE SOTTO L'ASPETTO DELLA DIVERSITY È UN'AZIENDA MIGLIORE SOTTO MOLTI ALTRI ASPETTI

AUMENTO  
COMPLESSITÀ  
DEL BUSINESS



SVILUPPO  
DEL CAPITALE  
UMANO



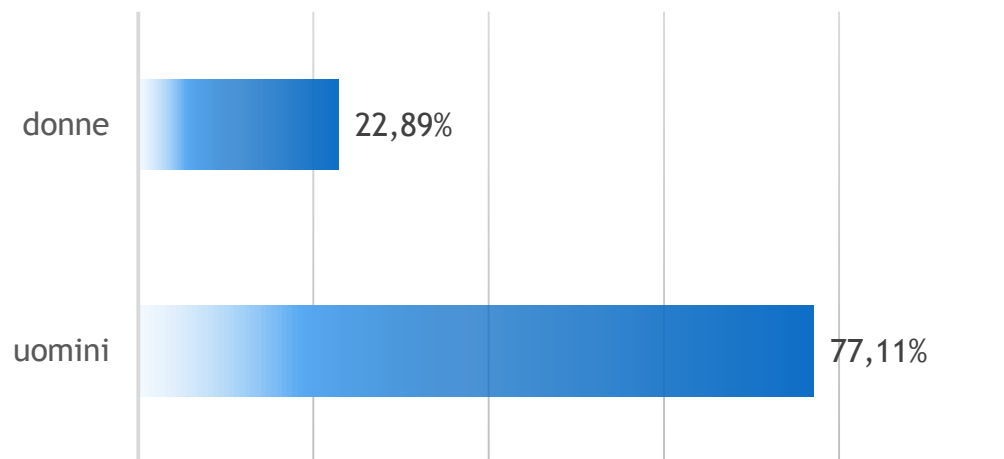
**UTILITALIA**  
imprese acqua ambiente energia

Ricerca a cura di

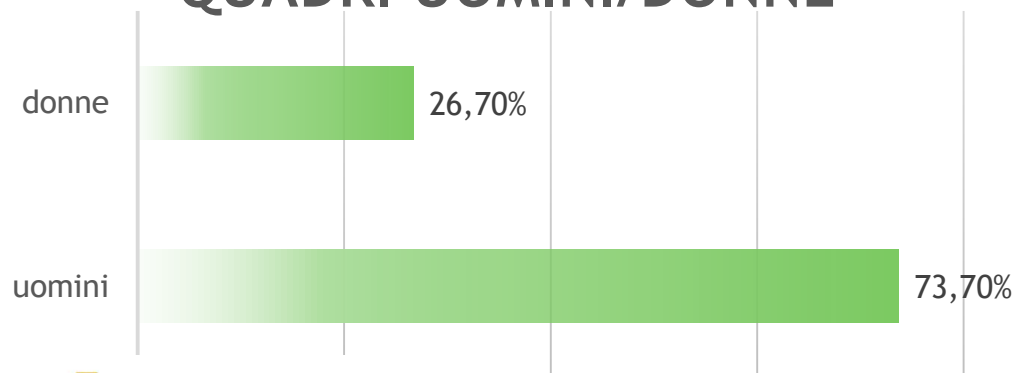


# DIVERSITY TRA UOMINI E DONNE

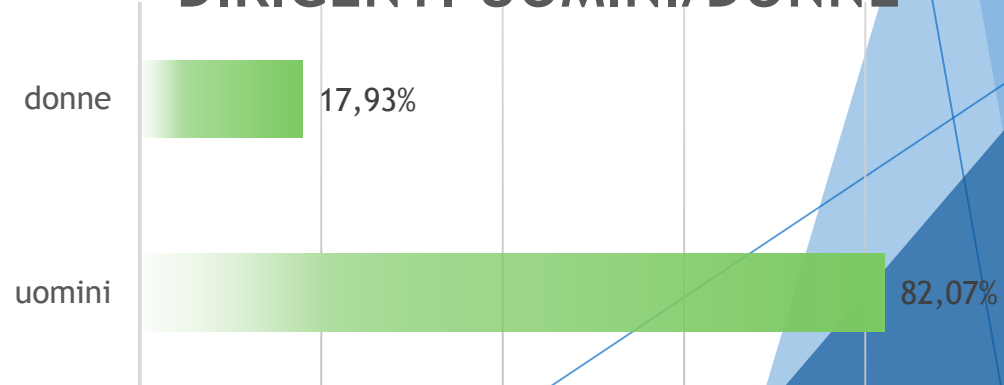
## COMPOSIZIONE PERSONALE



## QUADRI UOMINI/DONNE

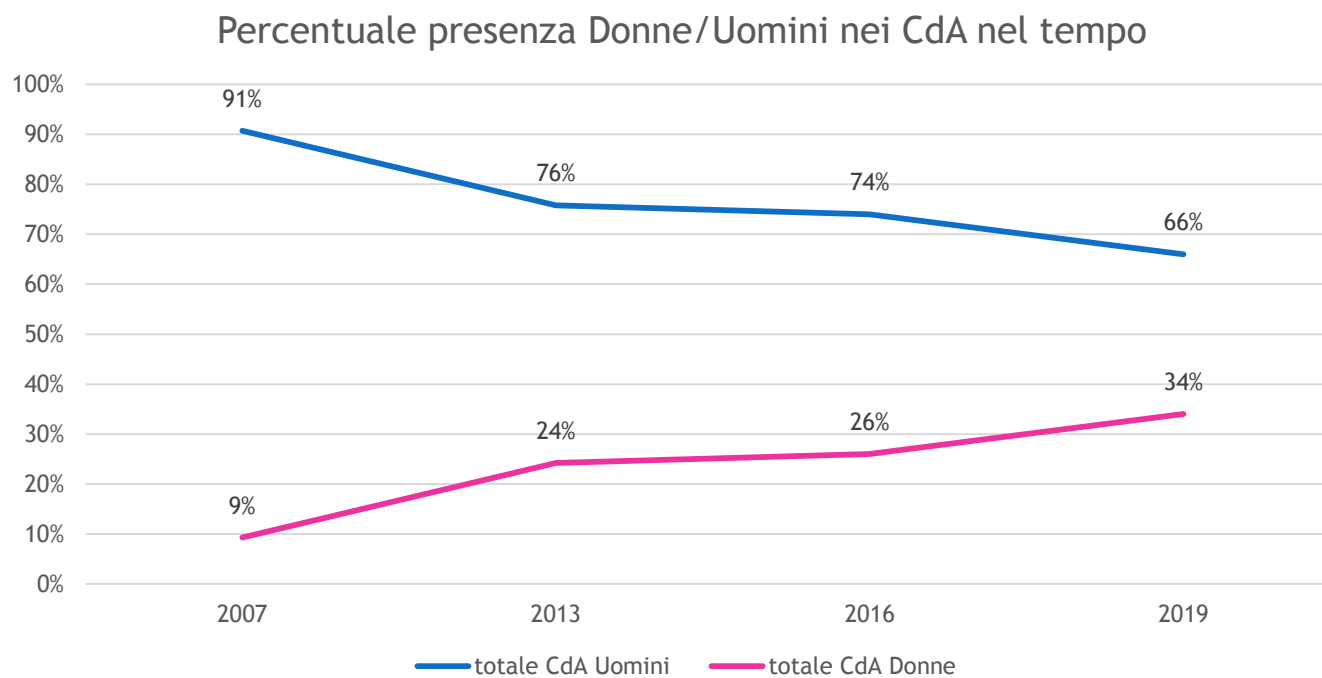


## DIRIGENTI UOMINI/DONNE



Abbiamo considerato le 25 aziende intervistate più altre 8 utilities per conoscere i dati della presenza delle donne nei CDA:

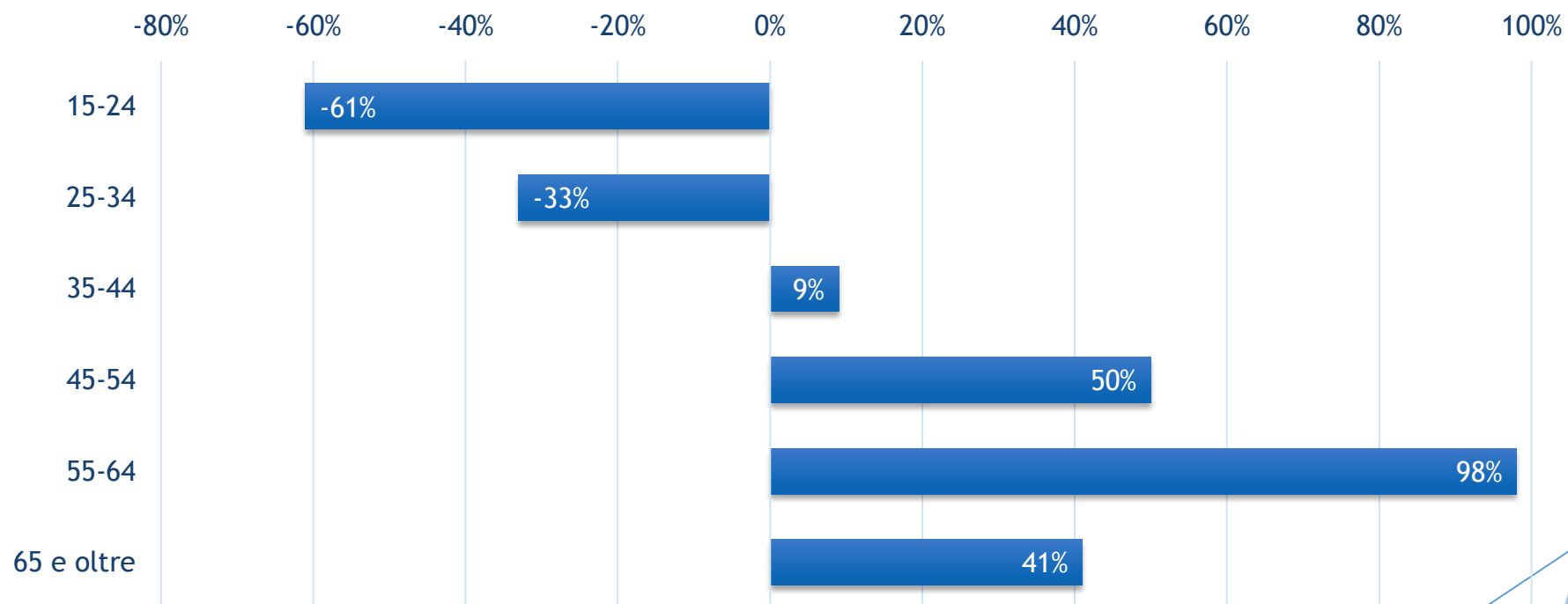
- ▶ In 4 aziende il CDA è composto in maggioranza da donne
- ▶ In 4 aziende l'Amministratore Delegato è una donna
- ▶ In 2 aziende il Presidente è una donna





# CONFRONTO TRA GENERAZIONI

## Variazioni percentuali per fasce d'età 1993-2016



# PERSONALE DI ORIGINE STRANIERA

Percentuale di personale di origine straniera nelle aziende intervistate	1,29%	Base dati: 21 aziende su 25
Percentuale di personale di origine straniera in Italia	10,5%	Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2018



# IL WELFARE AZIENDALE COME STRUMENTO DI GESTIONE DELLA DIVERSITY

- ▶ Quasi tutte le aziende dispongono di un proprio sistema di welfare aziendale
- ▶ La tipologia di welfare varia in base alla zona geografica dell'azienda
- ▶ Analisi del fabbisogno dei dipendenti
- ▶ Utilizzo del welfare aziendali pari a circa il 20% della potenzialità



**UTILITALIA**

imprese acqua ambiente energia

Ricerca a cura di



# L'IMPATTO DELLE INIZIATIVE DI WELFARE

Il welfare aziendale intercetta e contribuisce a gestire il tema della diversity

- ▶ Le aziende monitorano l'impatto con:
  - Alcune hanno la capacità di attivare espliciti e formali processi di monitoraggio dell'impatto delle politiche di welfare sulla diversity
  - Circa la metà ha attivato indagini di benessere
  - La maggior parte redige report o bilanci di sostenibilità
- ▶ Le politiche di welfare:
  - Contribuisce alla gestione della diversity
  - Diminuisce il tasso di assenteismo
  - Riduce gli infortuni
  - Riduce la presenza di personale non idoneo

# DIVERSITY E SMART WORKING

Circa la metà delle aziende ha introdotto lo strumento dello smart working.

- ▶ I primi ad utilizzarlo sono i giovani
- ▶ Risultati riscontrati:
  - ▶ Aumento della produttività
  - ▶ Minor tasso di assenteismo
  - ▶ Maggiore rientro sul posto di lavoro dopo il congedo di maternità

# SISTEMI DI MONITORAGGIO FORMALE DELLA DIVERSITY

- ▶ Sono ancora poche le aziende che hanno attivato un sistema di monitoraggio formale sul tema della diversity e ancora meno quelle che riescono a comunicare e rendicontare i risultati di tale monitoraggio ai dipendenti e all'esterno
- ▶ Strumenti utilizzati:
  - ▶ Diversity manager
  - ▶ Bilancio di sostenibilità