

UNA COMUNITÀ CHE EVOLVE

Intervista a **ROSSELLA GANGI**, direttore Risorse umane di Wind Tre: “La parità di genere all’interno delle aziende è un tema importante e complesso: non riguarda solo l’uguaglianza numerica, ma anche quella di opportunità e di trattamento”

Di **Francesco Limone**

I N QUESTA NUOVA edizione di Human Factor parliamo di Diversity & Inclusion. È tempo di essere ambiziosi: evolvere in una Uniqueness & Integration. Non ci sono alcune persone diverse ma unicità da comprendere e valorizzare. Non ci sono soggetti estranei da includere ma un’unica comunità di persone che deve crescere in modo armonioso ed integrato.

Rossella, partiamo dai temi delle diversità di genere. Secondo il Global Gender Gap Index del World Economic Forum al ritmo attuale ci vorranno 131 anni per raggiungere la piena parità di genere a livello globale. Quali sono a tuo avviso i nodi prioritari da sciogliere?

La parità di genere all’interno delle aziende è un tema importante e complesso: non riguarda solo l’uguaglianza numerica, ma anche l’uguaglianza di opportunità e di trattamento. A mio avviso, sono tre

nodi prioritari da sciogliere. L’eliminazione delle disparità salariali, problema persistente e attuale nelle aziende, da affrontare attraverso politiche di retribuzione eque e trasparenti, che correggano eventuali disparità e garantiscano uguali compensi per uguali responsabilità; una rappresentanza di genere equilibrata a tutti i livelli di leadership da coltivare nel tempo, implementando processi di assunzione e promozione che diano le stesse possibilità di crescita, o la promozione di programmi di mentorship e formazione specifici che accompagnino le donne nel loro percorso di carriera. In questo contesto, è di fondamentale importanza agire anche attraverso politiche aziendali che facilitino l’equilibrio

tra vita professionale e privata, come il lavoro flessibile e il congedo parentale per entrambi i genitori. In ultimo, lavorare sulla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e senza discriminazioni, dove dialogo e alleanza tra uomini e donne siano privi di pregiudizi e stereotipi.

Passiamo ad una seconda dimensione: quella legata all’età. Oggi abbiamo ben 4 generazioni che in molte organizzazioni lavorano fianco a fianco, con la sfida di una interazione fra visioni e approcci a volte molto distanti. Quali sono le sfide e le opportunità?

Partendo dall’evidenza che ogni generazione ha aspettative e abitudini di lavoro differenti, una delle più grandi sfide consiste oggi nel saper cogliere queste diversità e utilizzarle nella promozione di un modello aziendale basato sulla collaborazione intergenerazionale. L’armonizzazione di visioni e approcci diversi, unita all’integrazione del lavoro umano con l’intelligenza artificiale, ci offre un’opportunità unica di innovazione sia aziendale che sociale, che arriva a coinvolgere tutte le generazioni. Tuttavia, vista anche la complessità del tema, e il continuo aggiornamento delle tecnologie a nostra disposizione, è essenziale fornire una formazione che supporti le persone nel corso del tempo, garantendo la collaborazione efficace e il corretto e consapevole utilizzo dell’AI. In Wind Tre abbiamo agito su questo fronte formando parte dei nostri colleghi che lavorano nei call center, che oggi attraverso i chatbot sanno interagire con i clienti in digitale. Recentemente, inoltre, abbiamo messo a disposizione di tutte le nostre persone un percorso e-learning per imparare ad utilizzare al meglio Copilot; questa iniziativa

Digit’Ed è il polo di riferimento in Italia per la formazione delle imprese e uno dei maggior player a livello europeo con oltre 400 professionisti, 13 sedi in tutta Italia, 5.000+ aziende clienti e un network di 1.300 docenti di estrazione manageriale e accademica.

Scopri di più:





sarà utile non solo per accrescere la conoscenza e la consapevolezza degli impatti e delle potenzialità dell'AI, ma per poterla sfruttare al meglio, vista la sua rilevanza nella nostra vita lavorativa.

Secondo l'Istat il numero totale di disabili in Italia è pari al 21,3% della popolazione. Inoltre, il 93% di questi ha una disabilità che non si manifesta in modo evidente: una disabilità 'invisibile'. Quali sono i punti di incontro fra obiettivi di business dell'impresa e benessere del personale?

Il tema della disabilità è una questione attuale e importante per le aziende, sia per ciò che concerne il benessere dei dipendenti, sia per il raggiungimento degli obiettivi di business. La promozione di una cultura aziendale che valorizzi le differenze e riconosca il contributo unico di ognuno aiuta allo sviluppo

Rossella Gangi,
direttore risorse
umane di Wind Tre

di un ambiente di lavoro più armonioso e produttivo, al quale ogni persona contribuisce in base alle proprie abilità, appunto, e al proprio potenziale. È importante introdurre politiche aziendali virtuose che supportino l'integrazione delle differenti abilità nel mondo del lavoro. Queste politiche possono prevedere l'adattamento di postazioni negli uffici, la formazione e la sensibilizzazione sulla gestione della diversità e il linguaggio, il supporto alla flessibilità lavorativa o ancora, l'adozione di soluzioni digitali specifiche a seconda delle diverse esigenze. Su quest'ultimo tema, Wind Tre ha compiuto passi significativi per garantire che le informazioni, i

canali web e social e gli strumenti di assistenza forniti ai clienti fossero facilmente accessibili alle persone con disabilità, testimoniando come, anche nel business, sia cruciale l'evoluzione delle aziende per garantire progresso, inclusione e sostenibilità.

Abbiamo parlato di evoluzione e progresso. Qual è il ruolo dei sistemi educativi ed in particolare del corporate learning?

L'apprendimento continuo è fondamentale per rispondere alle esigenze di un mondo del lavoro in costante cambiamento. Il corporate learning è una risorsa importantissima per indirizzare programmi dedicati al miglioramento delle competenze tecniche, ma anche soft skills relative alla leadership inclusiva, alla gestione della complessità e alla comunicazione efficace in contesti multiculturali. Sempre di più le aziende puntano all'apprendimento personalizzato, flessibile e continuo per soddisfare le esigenze formative dei singoli team di lavoro. Oggi si parla infatti di lifelong learning, ossia un apprendimento che dura tutta una vita, al quale le aziende partecipano garantendo l'employability delle proprie persone a tutti i livelli: delle fasce di popolazione più senior, da riqualificare in parte sulle skills digitali e da valorizzare, considerato il patrimonio di conoscenze e competenze che hanno sviluppato nella loro vita lavorativa, ai dipendenti più giovani, che si affacciano al mercato del lavoro in un contesto che richiede sempre di più qualifiche tecnologiche specifiche. In questo senso, il sistema educativo gioca un ruolo fondamentale per garantire l'accesso alla formazione di qualità che consenta la giusta preparazione indipendentemente dal genere, dalla loro provenienza regionale e dalle loro disponibilità finanziarie. ■