



Comunicato stampa
Roma, 5 marzo 2013

Anime Diverse

Prosegue il ciclo di incontri organizzati da Anima per stimolare il confronto sul tema del Diversity Management

“AGE Diversity: generazioni a confronto”

Mercoledì 6 marzo 2013

ore 17.30

PALAZZO Altieri, Sala Verde – Piazza del Gesù, 49– Roma

Analizzare l'importanza di strategie aziendali finalizzate alla valorizzazione del potenziale insito nelle diversità, da intendersi come fonte di vantaggio competitivo per l'azienda stessa e per la società. Questo l'obiettivo del progetto **Anime Diverse**, ideato e realizzato da **Anima per il sociale nei valori d'impresa**, Associazione non profit promossa da Unindustria, in collaborazione con Studio Santarsiero, il cui secondo incontro, in programma **domani 6 marzo**, vedrà protagoniste le aziende **Telecom Italia** e **Unicredit**.

Interverranno **Fabio Galluccio, Responsabile People Caring Gruppo Telecom Italia** e **Daniele Barranca, HR Initiatives & Change Management HR Expertise Center Italy Unicredit**. Introdurranno l'incontro **Sabrina Florio, Presidente di Anima**, **Maria Cecilia Santarsiero, Amministratore Unico di Studio Santarsiero** e coordinatrice del progetto "Anime Diverse". Condurrà **Nicoletta Picchio, giornalista de Il Sole 24 Ore**.

Nell'attuale complessa congiuntura economica, caratterizzata dall'invecchiamento della popolazione italiana e dall'allungamento dell'età pensionabile, unite ad un elevato tasso di disoccupazione giovanile, le aziende possono e devono avere un ruolo attivo nel miglioramento del mercato del lavoro, investendo su una risorsa primaria: le persone. Politiche di Age Management incentrate sulla promozione del dialogo tra giovani e over experienced e sul vicendevole scambio di conoscenze, competenze e valori che ne consegue, possono rappresentare importanti fattori di successo per la crescita dell'impresa e portare allo sviluppo di modelli virtuosi e replicabili. L'incontro e il confronto con due aziende best practice nell'ambito della Age Diversity permetterà dunque di approfondire una tematica di primaria importanza e di estrema attualità: la valorizzazione delle differenze generazionali come elemento di valore aggiunto per le imprese.

Sabrina Florio, Presidente di Anima: "La diversità è il terreno fertile in cui possono incontrarsi l'originalità e l'intraprendenza dei giovani talenti e l'esperienza e la professionalità dei lavoratori più maturi. Per questo, politiche di diversity management finalizzate alla valorizzazione delle diversità generazionali possono diventare delle importanti strategie aziendali capaci di migliorare la cultura, il clima e le performance delle organizzazioni, generando così innovazione, cambiamento e sviluppo, una vera e propria risorsa per uscire dalla crisi".

IMPRESA: 'DIVERSITY MANAGEMENT', PROSEGUONO INCONTRI 'ANIME DIVERSE' =
IL SECONDO APPUNTAMENTO VEDRA' PROTAGONISTE LE AZIENDE TELECOM
ITALIA E UNICREDIT.

Roma, 5 mar. - (Adnkronos) - Analizzare l'importanza di strategie aziendali finalizzate alla valorizzazione del potenziale insito nelle diversità, da intendersi come fonte di vantaggio competitivo per l'azienda stessa e per la società: questo l'obiettivo del progetto 'Anime Diverse', **ideato e realizzato da 'Anima per il sociale nei valori d'impresa', associazione non profit promossa da Unindustria**, in collaborazione con 'Studio Santarsiero', in programma il 6 marzo, vedrà protagoniste le aziende Telecom Italia e Unicredit.

Interverranno a palazzo Altieri: Fabio Galluccio, responsabile People Caring Gruppo Telecom Italia e Daniele Barranca, Hr Initiatives & Change Management Hr Expertise Center Italy Unicredit. Introdurranno l'incontro Sabrina Florio, presidente di Anima, Maria Cecilia Santarsiero, amministratore unico di Studio Santarsiero e coordinatrice del progetto 'Anime Diverse'. Condurrà Nicoletta Picchio, giornalista de Il Sole 24 Ore.

L'associazione insiste sulla necessità di attuare politiche di Age Management, incentrate sulla promozione del dialogo tra giovani e over experienced e sul vicendevole scambio di conoscenze, competenze e valori che ne consegue. Queste politiche possono infatti "rappresentare importanti fattori di successo per la crescita dell'impresa e portare allo sviluppo di modelli virtuosi e replicabili". (segue)

IMPRESA: 'DIVERSITY MANAGEMENT', PROSEGUONO INCONTRI 'ANIME DIVERSE' (2) =
(Adnkronos) - "Nell'attuale complessa congiuntura economica - spiega l'associazione - caratterizzata dall'invecchiamento della popolazione italiana e dall'allungamento dell'età pensionabile, unite ad un elevato tasso di disoccupazione giovanile, le aziende possono e devono avere un ruolo attivo nel miglioramento del mercato del lavoro, investendo su una risorsa primaria: le persone". "L'incontro e il confronto con due aziende best practice nell'ambito della Age Diversity permetterà dunque di approfondire una tematica di primaria importanza e di estrema attualità: la valorizzazione delle differenze generazionali come elemento di valore aggiunto per le imprese".

"La diversità è il terreno fertile in cui possono incontrarsi l'originalità e l'intraprendenza dei giovani talenti e l'esperienza e la professionalità dei lavoratori più maturi, - spiega Sabrina Florio, presidente di Anima - per questo, politiche di diversity management finalizzate alla valorizzazione delle diversità generazionali possono diventare delle importanti strategie aziendali capaci di migliorare la cultura, il clima e le performance delle organizzazioni, generando così innovazione, cambiamento e sviluppo: una vera e propria risorsa per uscire dalla crisi".

Age Diversity: le best practice di UniCredit e Telecom

Green Business 13 marzo 2013

<http://www.greenbusinessweb.it/2013/03/age-diversity-le-best-practice-di-unicredit-e-telecom/>



*Favorire lo scambio intergenerazionale in azienda e il passaggio di valore tra una generazione e l'altra, rinnovare e rimettere in circolo le energie degli over experienced, favorendo l'inserimento e l'apprendistato dei più giovani. Questi i temi principali emersi dal secondo incontro del ciclo 'Anime Diverse', ideato e realizzato da **Anima per il sociale nei valori d'impresa**, associazione non profit promossa da Unindustria, che promuove la cultura della sostenibilità tra le imprese del territorio, in collaborazione con **Studio Santarsiero**, che si occupa di consulenza nel settore delle risorse umane. In occasione dell'incontro, si sono confrontate le aziende Telecom Italia e **Unicredit**. L'esperienza di **Telecom Italia** rileva quanto sia importante per l'azienda avere un personale il più possibile eterogeneo, non solo dal punto di vista dell'età. «Solo così l'azienda può crescere e rinnovarsi senza dover rinunciare alle conoscenze e alle abilità acquisite nel tempo – spiega **Fabio Galluccio, responsabile people caring di Gruppo Telecom Italia** (nella foto) – L'allungamento della vita lavorativa aumenta l'age diversity all'interno dei contesti lavorativi. Sempre di più le organizzazioni diventeranno terreno di confronto fra differenti generazioni: almeno quattro generazioni che condividono gli stessi spazi di lavoro e operano sugli stessi processi, ma con caratteristiche e approcci diversi. Diventa quindi sempre più cruciale per le imprese dotarsi di strumenti e di responsabili capaci di cogliere le caratteristiche distintive delle molte generazioni presenti per rendere l'organizzazione un luogo in grado di accogliere e soddisfare le aspettative delle diverse fasce generazionali di popolazione favorendone allo stesso tempo l'integrazione». A questo proposito **Telecom Italia** sta lanciando un'importante iniziativa: una nuova intranet di tipo 2.0, fortemente interattiva e collaborativa, che si propone come luogo di incontro delle generazioni attraverso blog, community, gruppi di lavoro e l'inserimento del proprio profilo con competenze ed esperienze professionali ma anche interessi, hobby etc., e la possibilità di personalizzare la propria intranet.*

*Tra le iniziative più importanti che l'azienda sta portando avanti ricordiamo: "Maestri di mestiere che vede lavorare insieme i Professori di scuole selezionate su tutto il territorio, e i dipendenti di Telecom Italia, i 'Maestri di Mestiere' appunto, con competenze e capacità di trasmettere con entusiasmo il proprio know how allo scopo di creare una sinergia autorigenerante tra azienda e scuole; 'Io imparo l'azienda è con te' nell'ambito del quale Telecom Italia offre ai propri dipendenti l'opportunità di iscriversi e di frequentare, a spese dell'azienda, uno dei corsi di laurea attivati dall'Università Telematica Internazionale Uninettuno; 'Navigare Insieme' attraverso cui alcuni colleghi di Telecom Italia si offrono di insegnare a utilizzare Internet agli anziani nelle 12 'Palestre informatiche' create dall'azienda. Fondamentale anche per **Unicredit** la conoscenza approfondita delle peculiarità e caratteristiche delle fasce generazionali interne all'azienda, in particolare quella dai 55 anni in su, fascia particolarmente rappresentativa per l'azienda che conta al proprio interno più di 10.000 dipendenti sopra i 54 anni. A tale scopo è partito a novembre dello scorso anno il "Progetto Over 55 – Essere Senior in Unicredit" che coinvolge diversi attori e strutture aziendali, dall'area*

Human Resources alla Formazione, dalla struttura di Corporate Sustainability all'area delle Relazioni Industriali, e le organizzazioni sindacali.

L'iniziativa intende fornire una fotografia di questa fascia di popolazione interna all'azienda allo scopo di individuarne i bisogni, le esigenze formative, le richieste e i desiderata, per poi individuare strumenti idonei e iniziative finalizzate alla riqualificazione delle competenze acquisite, al fine di valorizzarle, e al worklife balance, il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata.

Scendendo nel dettaglio, nell'ambito della popolazione over 55 dell'azienda, sono stati individuati dei cluster e realizzati dei focus group, un questionario on line anonimo per i dipendenti e in contemporanea delle interviste in profondità su un campione rappresentativo. I prossimi passi della ricerca, che si chiuderà l'8 marzo, consisteranno nell'estrapolare i risultati dell'indagine per poi partire con la fase operativa.

L'obiettivo di Unicredit è di utilizzare l'esperienza acquisita su questo progetto pilota – accolto con grande entusiasmo e partecipazione all'interno dell'azienda – per poi focalizzare l'attenzione anche su altre fasce d'età, dando vita così ad un importante confronto tra generazioni, fattore chiave per la crescita e l'innovazione dell'azienda.

In sostanza, è possibile affermare che politiche di age management incentrate sulla promozione del dialogo tra giovani e over experienced e sul vicendevole scambio di conoscenze, competenze e valori che ne consegue, rappresentano importanti fattori di successo per la crescita dell'impresa, capaci di portare allo sviluppo di modelli virtuosi e replicabili. L'incontro e il confronto con due aziende best practice nell'ambito della Age Diversity ha permesso dunque di approfondire una tematica di primaria importanza e di estrema attualità: la valorizzazione delle differenze generazionali come elemento di valore aggiunto per le imprese.

A cura di Floriana Annunziata, responsabile comunicazione di Anima