

SERVIZIO SOCIALE D'IMPRESA E POLITICHE DI DIVERSITY EQUITY & INCLUSION

09/05/2025



UNIONE INDUSTRIALI
Torino



Perché l'assistente sociale in azienda?

Accoglienza e assistenza specializzata

Siamo professioniste dell'aiuto che individuano bisogni e costruiscono percorsi di supporto per affrontare difficoltà personali, lavorative e organizzative.

DPR 328/2001

1. Disciplina la **professione di assistente sociale** in Italia:
 - accesso alla professione,
 - formazione,
 - abilitazione e l'iscrizione all'Albo.
2. Definisce il ruolo centrale dell'assistente sociale nella **promozione del benessere individuale e collettivo**, in linea con i principi di deontologia professionale.



Ambiti di intervento

Oggi le aziende devono affrontare nuove **sfide** per rispondere alle esigenze sociali.

L'assistente sociale di impresa offre **risposte** concrete a:



Problemi quotidiani legati alla **salute** dei dipendenti e a disabilità e inabilità



Conciliazione vita-lavoro



Possibili situazioni di indebitamento e sovraindebitamento dei lavoratori



Gestione della previdenza

I nostri valori

L'assistente sociale

promuove opportunità per il miglioramento delle condizioni di vita della persona, delle famiglie, dei gruppi, delle comunità e delle loro diverse aggregazioni sociali;

ne valorizza autonomia, soggettività e capacità di assunzione di responsabilità, sostenendole nell'uso delle risorse proprie e della società, per prevenire e affrontare situazioni di bisogno o di disagio e favorire processi di inclusione.

(Titolo II, art. 11 – Codice Deontologico Assistenti Sociali 2021)



Alcune possibili domande aziendali e le risposte dell'Assistenza Sociale di Impresa

Perché occuparci della sostenibilità sociale? Non siamo una ONLUS, siamo un'azienda.



Art.41 Costituzione

*L'iniziativa economica privata è libera.
Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.*

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.



Art. 2082 Codice Civile

È imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi.

La libertà economica riconosciuta dalla Costituzione non può essere esercitata tenendo conto dei soli interessi dell'imprenditore: **i confini delle attività imprenditoriali sono quelli della tutela del bene comune (ambiente, salute, interessi sociali).**



Perché occuparci della sostenibilità sociale? Non siamo una ONLUS, siamo un'azienda.

Le aziende non sono entità separate dalla società.

Essere responsabili significa **integrare il benessere dei lavoratori** e delle comunità nel proprio modello di business.

Sostenibilità sociale

- Non riguarda solo il consumo responsabile, ma come l'azienda contribuisce a **ridurre le disuguaglianze** e a **promuovere la salute** e il **benessere** di tutti.
- Le aziende hanno un ruolo centrale nel creare **una società più sana e prospera**, attraverso politiche inclusive e attente alla qualità della vita.

Responsabilità sociale

- Si evolve verso un **approccio intergenerazionale** e di **salute collettiva**.
- Più **dipendenti soddisfatti** e più **coesione sociale** generano una società più forte, capace di affrontare le sfide future.



La normativa europea e le buone prassi aziendali

Le tematiche:

- responsabilità sociale di impresa
- sostenibilità sociale

Le aziende:

- rispettare i diritti umani
- ridurre gli impatti negativi sulle comunità
- elemento essenziale per una crescita economica inclusiva, che rispetti i principi di giustizia sociale ed ecologica

Sustainable Development Goals (SDGs) e Corporate Sustainability Reporting:

- obiettivi di sostenibilità sociale
- promozione dell'inclusione sociale
- riduzione delle disuguaglianze
- creazione di opportunità economiche per le persone vulnerabili.

Non si tratta esclusivamente di aumentare la produttività, ma di costruire una cultura aziendale sostenibile, innovativa e inclusiva che promuova benessere collettivo per il futuro.



***Da dove iniziamo?
Come implementare il
cambiamento in modo
pratico e scalabile?***

***Come possiamo
misurare l'impatto di
queste politiche nella
nostra azienda?***

Piccoli passi per grandi risultati.

Azioni concrete:

- supporto alla genitorialità
- formazione sulla diversità
- adozione di politiche di benessere e salute mentale

L'assistente sociale di impresa può supportare l'azienda in questo percorso.

Per esempio monitorando, a seguito dell'introduzione di politiche di sostenibilità sociale, soddisfazione dei dipendenti, riduzione del turnover e aumento della produttività in relazione a diminuzione dei tassi di assenteismo.



Come possiamo supportare i dipendenti nella gestione dei tempi di vita e lavoro?

Implementando:

- Politiche di **conciliazione vita-lavoro** (congedi parentali, orari/turnazioni flessibili) per garantire un equilibrio tra le esigenze familiari e professionali.
- **Supporto** psicologico e assistenza sociale.

+ Soddisfazione dipendenti

- Turnover

Riferimenti strategici e normativi:

Agenda 2030 – Obiettivo 5: Parità di genere

Promuove la partecipazione lavorativa e decisionale femminile, con politiche di conciliazione vita-lavoro.

Agenda 2030 – Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze

Riduce le disuguaglianze di opportunità e accesso, anche in ambito aziendale.

ISO 30415:2021 – Diversità e Inclusione

Linee guida per una gestione inclusiva delle risorse umane: attenzione a genere, età, abilità, cultura.

ISO 45001:2018 – Salute e Sicurezza sul Lavoro

Tutela il benessere psicosociale, prevenzione burnout e stress lavoro-correlato.



Abbiamo dipendenti con disabilità. Come supportarli nel contesto lavorativo?

L'assistente sociale di impresa e il disability manager in collaborazione con lo sportello *Disabilità e lavoro* sono in grado di fornire **supporto pratico** per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Interventi possibili:

- Valutazione delle **barriere architettoniche e tecnologiche**
- Creazione di **ambienti inclusivi**
- Elaborazione di **piani personalizzati**
- Informazione e orientamento **diritti sociali e previdenziali**

Perché l'inclusione è strategica

L'inclusione non è solo una questione di diritti, ma anche un motore di innovazione sociale. Le aziende inclusive sono più creative, resilienti e competitive.



Riferimenti strategici e normativi :

Agenda 2030 – Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica

Promuove ambienti di lavoro sicuri e accessibili, con pari diritti per le persone con disabilità.

Agenda 2030 – Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze

Contrasta le disuguaglianze e sostiene l'inclusione piena in ambito lavorativo e sociale.

Agenda 2030 – Obiettivo 3: Salute e benessere

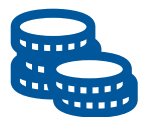
Promuove il benessere fisico e mentale, riconoscendo la salute come diritto universale, anche in ambito lavorativo.

ISO 30415:2021 – Diversità e Inclusione

Guida alla gestione inclusiva delle risorse umane, garantendo equità e accessibilità.

ISO 45001:2018 – Salute e Sicurezza sul Lavoro

Definisce misure per la salute e sicurezza, con attenzione all'adattamento dei luoghi di lavoro e alla prevenzione di rischi legati alla disabilità.



Come possiamo supportare i dipendenti in difficoltà economica e, allo stesso tempo, contribuire al benessere collettivo della comunità?

I dipendenti che si trovano in difficoltà economica, (**indebitamento o sovraindebitamento**), vivono una condizione di stress personale e questo può avere un impatto negativo sulla **produttività** e sul **clima aziendale**.



L'assistente sociale può aiutare l'azienda a **implementare politiche di supporto** come:

- l'**educazione finanziaria**
- la consulenza per il **sovraindebitamento**
- l'accesso a forme di **solidarietà aziendale**.



Promuovere l'utilizzo della normativa vigente (come i **congedi parentali** e la **Legge 104/1992** per i dipendenti con disabilità) risulta fondamentale per supportare le persone nelle fasi di vita che potrebbero portarli a difficoltà economiche, favorendo un clima di **equità** e **sostegno reciproco**.



Questi strumenti, se ben gestiti, possono ridurre i rischi di indebitamento e migliorare la **qualità della vita** dei dipendenti, promuovendo un ambiente lavorativo sano e produttivo.





Come possiamo contribuire al benessere sociale della comunità e non solo dei dipendenti?

Creazione di un legame positivo e solido con la comunità:

Politiche aziendali che si estendano oltre il welfare interno (**collaborazione con enti no-profit e iniziative di welfare territoriale**)

→ L'azienda contribuisce a migliorare la qualità della vita nel territorio circostante favorendo l'**inclusione sociale**.

→ L'assistente sociale di impresa può aiutare a creare legami con il territorio, con progetti di **inclusione e sostenibilità sociale**.



Riferimenti strategici e normativi:

Agenda 2030 – Obiettivo 10

Promuove inclusione sociale ed economica delle persone più vulnerabili.

ISO 30415:2021 – Diversità e Inclusione

Linee guida per un'organizzazione inclusiva verso dipendenti e comunità.

ISO 26000:2010 – Responsabilità Sociale

Guida all'impegno etico e sostenibile verso il territorio e gli stakeholder.

Come possiamo ridurre le disuguaglianze e promuovere la diversità?

RIDURRE

barriere sociali ed economiche

PROMUOVERE

Diversità, equità ed inclusione in ogni fase lavorativa, dalla selezione del personale alla crescita professionale.



Riferimenti strategici e normativi:

Agenda 2030 – Ob. 10

Promuove politiche e pratiche che rimuovano barriere strutturali e culturali, garantendo pari accesso alle opportunità per tutti, in particolare per gruppi svantaggiati.

ISO 30415:2021 – Diversità e Inclusione

Fornisce linee guida per integrare la diversità nella cultura aziendale, nei processi decisionali e nella gestione delle risorse umane, valorizzando ogni persona.

ISO 26000 – Responsabilità Sociale

Incoraggia un approccio etico alla gestione d'impresa, con attenzione ai diritti umani, alla non discriminazione e all'inclusione nei confronti dei soggetti vulnerabili.

Cosa possiamo fare oggi per garantire un futuro più inclusivo e sostenibile?

- 💡 **Impegnarsi attivamente** nell'adozione di **norme ISO** e nell'allineamento alle politiche dell'**Agenda 2030**.
- 💡 Promuovere la **diversità**, l'**equità** e l'**inclusione** pianificando ed implementando azioni e servizi che possano rispondere a bisogni aziendali e collettivi.
- 💡 Investire nei **servizi di assistenza sociale e di supporto psicologico** per i dipendenti

- 💡 **Partecipare** attivamente a **studi, ricerche e survey** che riguardano il benessere dei lavoratori e la sostenibilità sociale.



- Lavorare in modo **strategico e scientifico**
- Raccogliere dati che permettano di capire meglio le sfide quotidiane
- Monitorare l'efficacia delle politiche aziendali
- Identificare le **aree di miglioramento**.
- Adozione di **buone pratiche** che migliorino il clima aziendale, benessere collettivo e favoriscano la responsabilità sociale d'impresa.

Come il Servizio Sociale di Impresa contribuisce alla sostenibilità sociale

Creazione di politiche di conciliazione vita-lavoro:

- Supporto nella gestione della **genitorialità** e conciliazione dei tempi.
- Collegamento con servizi psicologici e sociali competenti

Valutazione dei bisogni individuali e collettivi:

- Individuazione di problemi legati alla salute mentale, disabilità, difficoltà familiari e altre vulnerabilità.
- Piani di intervento personalizzati per migliorare l'inclusione sociale e il benessere individuale.

Gestione delle problematiche legate a disabilità e inabilità:

- Misure di **accessibilità** sul posto di lavoro.
- Opportunità per i dipendenti con **disabilità** di avere carriere soddisfacenti.

Sostegno in situazioni di vulnerabilità:

- Orientamento su diritti, previdenza e ammortizzatori sociali.
- Supporto nella gestione di difficoltà economiche temporanee.

Assistenza nelle politiche di diversità, equità e inclusione:

- Azioni mirate per ridurre le discriminazioni.
- Programmi di sensibilizzazione rispetto alle **diversità**.

Progettazione strategica e impatto sociale

- Iniziative basate su dati e risultati misurabili
- Creazione di legami territoriali e progetti condivisi



Conclusioni: la forza delle risposte collettive

?

Domande complesse che richiedono una visione a lungo termine, capace di adattarsi alle diverse realtà aziendali.

!

Non esistono **risposte univoche**, ma **percorsi dinamici** e personalizzati in base al contesto aziendale e territoriale.



In questo scenario, l'**assistente sociale di impresa** gioca un ruolo cruciale:

- approccio orientato all'**ascolto attivo** dei **dipendenti**
- **stretta collaborazione con le funzioni HR** e con la **governance aziendale**.

Le sue competenze si integrano nell'implementazione ed **interpretazione della normativa vigente a livello regionale, nazionale ed internazionale** e nell'utilizzo delle **risorse territoriali** per rispondere in modo concreto e mirato alle esigenze aziendali e sociali.



Grazie per la vostra attenzione!

Elena Vannini

e.vannini@ui.torino.it



UNIONE INDUSTRIALI
Torino

***Un'azienda inclusiva
è un'azienda sostenibile!***

*Investiamo nella diversità e inclusione oggi
per un futuro più equo e prospero per tutti*



<https://www.ui.torino.it/unione-per-te/assistenza-sociale-impresa/notizia/97608/servizio-assistenza-sociale-di-impresa-di-unione/>