

DWF  
punta alla  
TAGLIA 50

Anche il  
REAL  
ESTATE  
diventa 2.0

**SALVATORI**  
(Lazard Italia)

«Gli ADVISOR devono  
essere SPECIALIZZATI  
e INTERNAZIONALI»

Labour, il caso  
Legalilavoro

# L'AVVOCATO DELL'ANNO

Ecco chi sono i 50 professionisti  
che hanno lasciato il segno  
nel corso del 2017 secondo  
*legalcommunity.it*

Sofia Nasi



# L'INCLUSIONE È NEL PIANO INDUSTRIALE DI FS AL 2026

L'impegno del gruppo Ferrovie dello Stato raccontato a *MAG* da Sofia Nasi, responsabile della People Experience

di odile robotti\*

P

er la rubrica dedicata alle aziende che credono nell'inclusione, la praticano e la predicano, abbiamo incontrato **Sofia Nasi**, responsabile della struttura People Experience del gruppo FS, che racconta come si fa a incrementare del 50% e in poco tempo le candidature femminili nei ruoli tecnici con un'iniziativa visibile e coraggiosa (si tratta di WIM - Women In Motion che ha coinvolto circa 70 donne *mentor* che hanno incontrato e consigliato sul percorso di studi e sul futuro lavorativo studentesse in tutta Italia).

Sofia Nasi spiega anche che, alla vecchia sfida di aumentare la presenza femminile in un settore tradizionalmente tra i più maschili, ora si aggiunge quella di gestire la diversità di età. Nasi sottolinea l'importanza di poter contare sull'appoggio di un vertice aziendale inclusivista (al punto di aver inserito l'inclusione nel Piano Industriale facendone un elemento cardine) e ricorda che chi non pratica l'inclusione rinuncia a creare vantaggi competitivi per la propria organizzazione.

### **A beneficio dei lettori: chi è Silvia Nasi?**

Sono mamma di tre bambini. Dopo la laurea in Sociologia nel 2000, a 29 anni, ho iniziato a lavorare in FS. Oggi sono Responsabile della struttura *People Experience*, che si occupa di *Diversity&Inclusion*, comunicazione interna e di tutto il sistema welfare del gruppo FS Italiane.

### **Da dove è partita FS nell'affrontare l'inclusione e perché?**

Il tema dell'inclusione è uno dei punti cardine del Piano industriale 2017-2026 del gruppo FS Italiane, perché rappresenta un elemento strategico della *People Strategy* collegato al processo di *Change Management* che il gruppo sta portando avanti. Una strada lunga e non sempre semplice a causa della "novità" del tema. Dal 2011 ricopro il ruolo di *Diversity Manager*. La presenza femminile, all'epoca, sfiorava solo il 14%. Una situazione insostenibile, data anche la profonda "diversità" dei nostri clienti e dei talenti che ci prefissiamo di attrarre.

«Devo ammettere con orgoglio  
che tutte le nostre iniziative  
hanno avuto un ottimo successo»

# CASTALDI PARTNERS

1 9 9 6

PARIS



MILANO



LONDON



BRUXELLES



LYON



### Chi si occupa di inclusione oggi in FS?

La struttura *People Experience* crea coinvolgimento ed engagement delle persone attraverso la comunicazione, l'integrazione e la valorizzazione delle diversità. Alla base di tutto questo c'è un grande lavoro di squadra, che vede la collaborazione dei colleghi delle risorse umane delle altre società del gruppo e di tutti gli attori aziendali che investono energie e si impegnano per portare avanti tutte le iniziative di *D&I*. A breve saranno emanate linee guida di *D&I* per fare in modo che le strategie di inclusione permeino trasversalmente tutti i processi HR del gruppo FS Italiane.

### Ci dà una panoramica delle iniziative rivolte all'inclusione in FS?

Abbiamo avviato e implementato varie iniziative a sostegno dell'inclusione di genere, come WIM - Women In Motion, il progetto forse più importante e conosciuto sul quale il gruppo ha investito nell'ultimo anno. Un'iniziativa con un obiettivo sfidante, che non



riguarda solo la nostra azienda ma il sistema Paese: promuovere le carriere STEM (*science, technology, engineering e mathematics*) per le nuove generazioni di studentesse. Un'altra iniziativa riguarda l'inclusione degli *aged workers*: abbiamo dato il via a una *Knowledge Community* con gruppi

di lavoro su specifiche tematiche connesse al tema dell'età e, per l'inclusione a livello di *Work-Life Integration*, abbiamo reso operativo un *Parental Leave Management* per facilitare il bilanciamento delle esigenze genitoriali e dell'impegno professionale.

### Di quali risultati di inclusione siete particolarmente orgogliosi? Ci descrive più in dettaglio le iniziative che hanno avuto più successo?

Numeri alla mano, posso dire che il tour per l'Italia di WIM - Women In Motion si sta rivelando un grande successo. In un anno le nostre Mentor hanno incontrato oltre 2.000 studenti. I ritorni dell'iniziativa cominciano già a vedersi: abbiamo incrementato del 50% le candidature femminili con diploma tecnico.

**Ci racconta di un'iniziativa che rifareste diversamente, cosa non è andato secondo le previsioni e cosa avete appreso?**

Devo ammettere con orgoglio che tutte le nostre iniziative hanno avuto un ottimo successo. È indubbio che bisogna ancora lavorare molto



sul tema dell'età, ma a fronte di obiettivi ancora da raggiungere stiamo avviando dei percorsi che serviranno da guida per future *best practices*.

**Ci parla delle sfide ancora aperte per migliorare l'inclusione in FS?**

Una gestione più ampia e previsionale del tema *dell'Ageing* rappresenta sicuramente uno degli obiettivi che il gruppo FS Italiane sta perseguendo per migliorare la propria competitività e il benessere dei dipendenti. Sul fronte della diversità di genere, la nostra grande sfida è quella di raggiungere entro il 2020 l'obiettivo di presenza femminile nelle posizioni di *line* del 20% (dall'attuale 11%) e nelle posizioni di *staff* al 30% (dall'attuale 21%).

**Mi dia la sua definizione di inclusivista?**

Inclusivista è chi riconosce, accetta e promuove l'inclusione della diversità a tutti i livelli; rispetta i diritti e la dignità di ogni persona e rimuove gli ostacoli che impediscono la partecipazione attiva di tutti.

**Convinca qualcuno a diventare inclusivista...**

Le proiezioni economiche mostrano chiaramente che l'inclusione sarà il tema cardine per il futuro di tutte le aziende, in Italia come nel mondo. Rimanere indifferenti rispetto a un dato di fatto, rischia di renderci ciechi e sordi rispetto ai profondi cambiamenti subiti dalla società, dal mercato e, conseguentemente, dal business, privandoci di un vantaggio competitivo indispensabile.

*\*amministratore unico di Learning Edge srl.*