

MANAGER AMBASSADOR *DEIA*

Quando *l'inclusione*
entra nelle conversazioni
quotidiane



IL VALORE
NON
HA CONFINI

Roma 4 giugno 2026


MANACORITALIA
LAZIO, ABRUZZO, MOLISE
SARDEGNA, UMBRIA

Manager quali Ambassador DEIA

Quando l'inclusione entra nelle conversazioni quotidiane

"L'inclusione non si costruisce nelle policy. Si costruisce nelle conversazioni."

Perché è nata?

Molte organizzazioni investono in formazione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione sui temi della Diversità, Equità, Inclusione e Accessibilità. Tuttavia, spesso questi interventi seguono una logica prevalentemente top-down, con il rischio di rimanere lontani dalla quotidianità delle persone.

Da questa riflessione nasce l'idea di **trasformare i Manager da semplici destinatari o sponsor delle iniziative DEIA a veri e propri Ambassador del cambiamento culturale.**

L'obiettivo è responsabilizzare chi vive quotidianamente il rapporto con colleghi e colleghe affinché:

- favorisca ascolto e dialogo;
- intercetti bisogni e segnali deboli;
- contribuisca a migliorare il benessere organizzativo;
- integri le informazioni raccolte attraverso survey o sportelli di ascolto

Come funziona?

Il modello prevede che ogni Manager assuma un ruolo attivo nella promozione della cultura DEIA del proprio team.

L'approccio si sviluppa su più livelli.

1. Spazio DEIA nelle riunioni di team

Viene introdotto uno spazio strutturato all'interno delle call periodiche del team (almeno una volta al mese) dedicato a:

- condividere iniziative interne;

- presentare esperienze di altre aziende;
- raccogliere feedback;
- discutere bisogni e richieste;
- favorire il confronto aperto;
- promuovere cultura “think differently”.

2. One-to-One strutturali

Nei colloqui individuali vengono introdotti momenti specifici per:

- raccogliere eventuali situazioni di disagio;
- comprendere difficoltà e aspettative;
- stimolare ascolto autentico;
- creare uno spazio sicuro di confronto.

3. Raccolta e condivisione dati

Le informazioni raccolte vengono strutturate attraverso:

- report;
- strumenti HR;
- tool aziendali;
- flussi condivisi con struttura DEIA.

L’obiettivo non è raccogliere dati in più, ma arricchire la lettura organizzativa con elementi qualitativi provenienti dall’esperienza quotidiana dei team.

4. Formazione dei Manager

La formazione diventa un elemento fondamentale e riguarda:

- consapevolezza DEIA;

- ascolto attivo;
- gestione dei bias;
- facilitazione del dialogo;
- collegamento tra DEIA e obiettivi di business.

♥ Cosa è successo davvero?

L'impatto osservato è stato significativo.

Persone

- maggiore apertura al dialogo;
- percezione di maggiore ascolto;
- maggiore fiducia nel rapporto con il responsabile

Organizzazione

- rafforzamento delle relazioni nei team;
- aumento della collaborazione;
- miglioramento della qualità dei feedback raccolti.

Cultura

Le survey mostrano livelli di apprezzamento superiori all'80%, evidenziando il valore percepito nel passaggio da un approccio centrato sulle sole policy a una partecipazione attiva del manager.

🎯 Cosa abbiamo imparato?

Da questa esperienza sono emersi alcuni elementi molto chiari:

- ✓ Senza adeguata formazione dei manager il modello rischia di fallire
- ✓ La relazione diretta ha un impatto superiore rispetto alla sola comunicazione istituzionale
- ✓ Il manager rappresenta un acceleratore culturale

- ✓ L'ascolto continuo rafforza fiducia e collaborazione
- ✓ Le persone partecipano maggiormente quando percepiscono autenticità

Si può replicare?

Difficoltà ★ ★ ★ ☆ ☆

Investimento ★ ★ ☆ ☆ ☆

Impatto ★ ★ ★ ★ ★

L'esperienza è fortemente replicabile e raccomandata.

Approccio suggerito:

- avvio pilota con manager volontari
- estensione progressiva
- sponsorship forte del management
- formazione strutturata
- strumenti HR a supporto

WOW FACTOR

Trasformare ogni Manager in un sensore culturale dell'organizzazione.

Perché spesso i segnali più importanti non emergono dalle survey annuali, ma dalle conversazioni che avvengono ogni giorno.

Tabella – Approfondimento operativo – Come replicare la Best Practice

Di seguito gli elementi operativi utili per aziende che intendano implementare un modello analogo.

OBIETTIVI	STRUTTURA SUGGERITA	FIGURE COINVOLTE	POSSIBILI KPI	ELEMENTI DI ATTENZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • aumentare ascolto organizzativo; • rafforzare inclusione nei team; • migliorare clima e benessere; • rendere i manager protagonisti del cambiamento 	<p>Durata evento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pilota iniziale: 3-6 mesi <p>Sequenza consigliata</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione Manager 2. Definizione format incontri 3. Avvio pilota 4. Raccolta feedback 5. Estensione modello 	<ul style="list-style-type: none"> • Sponsor interno • Referente DEIA • HR • Manager Ambassador • Team 	<p>Quantitativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • partecipazione call • numero feedback raccolti • numero incontri effettuati • risultati survey <p>Qualitativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • percezione inclusione • qualità relazione manager-team • miglioramento clima 	<ul style="list-style-type: none"> • evitare approccio burocratico; • garantire autenticità; • prevedere formazione iniziale; • standardizzare gli strumenti ma non le relazioni.