
INDICE

PREFAZIONE – CORPORATE AMERICA VOLTA PAGINA: IL TRAMONTO DELL’IMPERATIVO DEI, A CURA DI FEDERICO RAMPINI	pag. 9
---	--------

SEZIONE I

ASCESA E DECLINO DEL *DIVERSITY MANAGEMENT*

1. LE ORIGINI E LE RAGIONI DEL <i>DIVERSITY MANAGEMENT</i>	» 17
1. Dalle politiche di <i>affirmative action</i> al <i>diversity management</i>	» 17
2. La diffusione del <i>diversity management</i>	» 19
3. Definizioni e dimensioni della diversità	» 22
4. Le ragioni del <i>diversity management</i>	» 23
4.1. Ragioni economiche	» 23
4.2. Ragioni istituzionali	» 25
4.3. Ragioni morali: giustizia, equità e inclusione	» 25
5. Obiettivi e pratiche del <i>diversity management</i>	» 26
6. Una visione critica del <i>diversity management</i>	» 28
 2. L’EVOLUZIONE DEL <i>DIVERSITY MANAGEMENT</i> E LA SUA CRISI	» 31
1. Il <i>corporate rollback</i> – Cosa è successo?	» 31
2. E se fosse una richiesta?	» 35
3. Le possibili ragioni della perdita di legittimità	» 37
4. Una possibile strategia di rilancio degli obiettivi di equità: riconoscere l’importanza del background socio-economico	» 39

SEZIONE II

IL RUOLO DELLE ORIGINI SOCIALI NEL LAVORO

3. L'EFFETTO DIRETTO DELLE ORIGINI SOCIALI: DEFINIZIONE E RILEVANZA	pag. 43
1. Un fenomeno emergente e strutturale, che può essere iniquo e creare inefficienze	» 43
2. La stratificazione sociale	» 44
3. Un triangolo importante	» 47
4. La misurazione della posizione sociale	» 49
5. L'effetto diretto dell'origine sociale	» 52
 4. QUANTO VALE L'ORIGINE SOCIALE IN ITALIA E IN EUROPA?	 » 57
1. Effetto diretto ed effetto totale	» 57
2. I canali dell'effetto diretto in prospettiva comparata	» 60
3. Principio di competenza e principio di appartenenza	» 63
 5. CLASSE SOCIALE E CARRIERA: BARRIERE E VANTAGGI NELLE ORGANIZZAZIONI	 » 69
1. Introduzione	» 69
2. L'entrata nel mondo del lavoro	» 71
1.1. Attitudini e scelta	» 72
2.2. Il ruolo del capitale economico, sociale e culturale	» 73
2.3. Modelli di comportamento	» 75
2.4. Omofilia e bias manageriali	» 76
3. Le esperienze nel mondo del lavoro	» 77
3.1. Dinamiche intrapersonali	» 78
3.2. Dinamiche individuali	» 79
3.3. Dinamiche interpersonali	» 80
4. Promozioni	» 81
4.1. Motivazioni	» 81
4.2. Le barriere alla mobilità aziendale	» 82

SEZIONE III

INTEGRARE LE ORIGINI SOCIALI NEL DIVERSITY MANAGEMENT

6. COSA È POSSIBILE FARE PER DAVVERO: STRUMENTI PER UN DIVERSITY MANAGEMENT DI CLASSE	» 89
1. Perché integrare la classe sociale nel <i>diversity management</i> : lo stato attuale	» 89

2. Una cassetta degli attrezzi per integrare la classe sociale nelle pratiche di DM	pag.	90
2.1. La raccolta dei dati	»	91
2.2. L'interpretazione dei dati	»	93
2.3. Educazione e riflessione	»	94
2.4. Costruire una cultura di sostegno interno	»	97
2.5. Espandere il raggio della ricerca del personale	»	97
2.6. Monitorare i percorsi di crescita	»	98
3. Le criticità delle politiche di mobilità sociale	»	99
4. <i>Social Mobility Foundation</i>	»	101
7. SFIDE E OPPORTUNITÀ DI UN NUOVO MODELLO DI INCLUSIONE	»	105
1. Riconoscere la dicotomia diversità/unità	»	105
2. Strategie integrative e linee guida per le pratiche HR	»	107
3. Il ruolo della leadership e la gestione della tensione	»	108
4. Per un <i>diversity management</i> di classe	»	109
5. Conclusioni	»	110
BIBLIOGRAFIA	»	113
POSTFAZIONE, A CURA DI FRANCESCO BILLARI	»	117