

norma: il 72% delle aziende europee sta conducendo progetti di collaborazione con start-up e il 67% considera tale fenomeno importante o essenziale per la strategia della loro organizzazione. Sostenibilità, Intelligenza artificiale e *cybersecurity* sono i tre temi principali che le aziende intendono esplorare in collaborazione con le *startup*. Collaborando con queste ultime, le aziende possono sfruttare il potenziale della conoscenza esterna e avere accesso a idee, tecnologie e modelli di business innovativi, riducendo rischi e costi. Le *startup*, dal canto loro, possono beneficiare delle risorse, dell'esperienza e accesso ai mercati possedute dalle imprese più consolidate.

Secondo il Rapporto, l'Italia primeggia in Europa nell'utilizzo di *open innovation*, con la più alta quota di aziende che attivano progetti di collaborazione tra *startup* in tutta Europa (80,4%), e con la più alta quota che la giudica come *mission critical* per la strategia della propria organizzazione (56,1%). L'Italia ha anche la percentuale più alta di collaborazioni di successo (71%) e di aziende che vogliono collaborare sul tema della sostenibilità (72%).

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

La riduzione delle disuguaglianze all'interno dei Paesi non è considerata una delle priorità: posta all'undicesimo posto della classifica dei 17

SDGs, è considerata tale solo dal 13% di coloro che sono a conoscenza dell'Agenda 2030. Nonostante ciò, il 40% dei cittadini italiani pensa che in Italia non si stia facendo abbastanza per promuovere l'uguaglianza e che sia arrivato il momento di spingersi oltre.

Il Governo e le istituzioni pubbliche sono i primi soggetti a cui i cittadini guardano per la definizione di norme e politiche a favore dell'inclusione, ma alle aziende viene riconosciuta un'importante fetta di responsabilità: il 66%, infatti, ritiene che l'impegno delle aziende nello sviluppare un clima interno favorevole all'inclusione giochi un ruolo fondamentale per far progredire la società intera verso una maggior inclusività di tutti gli individui. D'altro canto, solo il 57% dei lavoratori riconosce un'effettiva e concreta spinta all'inclusione all'interno della propria azienda: in particolare, le aziende appaiono maggiormente impegnate nell'apprezzare i dipendenti di diversa cultura e religione e a mettere in atto politiche severe contro atti di discriminazione di genere o battute razziste, piuttosto che soddisfare pienamente le esigenze di dipendenti con disabilità già presenti in azienda o potenziali. Appaiono anche meno attente a considerare le distinzioni religiose, ragione per cui viene ritenuto necessario stimolare i manager dell'azienda per promuovere attivamente le diversità.

Figura 13 - L'inclusione nelle aziende

