



Pari opportunità e lavoro: fattori determinanti per la riuscita dell'inclusione professionale

Come emerge da un'analisi della letteratura più aggiornata, è ormai provato che l'inclusione nel mercato del lavoro primario ha effetti positivi sulle persone disabili, che in caso di riuscita sono decisamente più soddisfatte della propria vita. Anche gli imprenditori, tuttavia, ne traggono vantaggio.

- **Possano attingere all'intero potenziale di personale qualificato.**
Considerate l'evoluzione demografica e la carenza di personale qualificato, infatti, è importante riconoscere e sfruttare il potenziale delle persone con disabilità.
- **La loro impresa dà prova di essere all'avanguardia.**
La diversità può promuovere la capacità innovativa dei team, ampliarne la gamma di punti di vista e migliorare la qualità delle idee proposte.
- **Migliorano la loro comprensione dei clienti e di conseguenza la qualità dei servizi.**
Le persone con disabilità rappresentano un gruppo di possibili clienti e possono quindi contribuire, con la loro esperienza diretta, allo sviluppo e al miglioramento di prodotti e servizi.
- **Possano profilarsi come impresa socialmente responsabile.**
Un criterio molto importante per molti lavoratori. Assumendo persone disabili, un'impresa assume responsabilità nei confronti della società.

Possibili misure da parte delle imprese

Le imprese possono abbattere diversi tipi di barriera. Per l'inclusività di un ambiente sono determinanti i seguenti sei fattori:

1. **Dirigenza.** Prima condizione sine qua non è il coinvolgimento della direzione dell'impresa, che deve dare l'esempio ed ha quindi la maggior responsabilità.

Esempi pratici. Direttive orientate all'inclusione e uno sviluppo dell'organizzazione improntato alla diversità sono un buon metodo per fissare e rendere operativo il coinvolgimento della dirigenza. Preliminarmente va tuttavia analizzata la situazione dell'azienda. L'istituto viennese **equalizent** ha per esempio introdotto un sistema che definisce obiettivi e indicatori verificabili annualmente per diversi settori. Il sistema è stato elaborato dai collaboratori stessi, cosicché anche loro sono garanti degli obiettivi. Anche **Swisscom** sottolinea la centralità dei dirigenti dell'impresa. «Una cultura inclusiva non è possibile senza l'appoggio della direzione», dice Frédéric Bracher. Per questo Swisscom investe molto sulla sensibilizzazione dei dirigenti con incontri informativi e workshop.

2. **Posto di lavoro.** Il posto di lavoro dovrebbe essere reso accessibile alle persone con disabilità. Non devono esserci barriere fisiche o sensoriali.

Esempi pratici. Devono essere accessibili a tutti le infrastrutture informatiche (hardware e software, Internet e Intranet), gli stabili (scale provviste di corrimano, porte di dimensioni sufficienti, apriporta automatici, gabinetti e parcheggi per disabili ecc.) e le attrezzature (stampanti ecc.). Postazioni di lavoro ergonomiche possono rappresentare un valore aggiunto per la prevenzione.

3. **Gestione del personale.** Gestire il personale eliminando le barriere significa migliorare le pari opportunità sul mercato del lavoro. Le persone con disabilità non devono essere discriminate nel reclutamento né svantaggiate in base ai processi o ai contenuti lavorativi.



Esempi pratici. Orari di lavoro flessibili e telelavoro sono accorgimenti a basso costo che spesso rendono possibile l'assunzione di persone con disabilità. I processi di reclutamento non devono essere discriminatori. I bandi di concorso possono per esempio essere implicitamente o esplicitamente aperti alle persone con disabilità, i portali di reclutamento accessibili a tutti e i colloqui d'assunzione focalizzati sulle capacità dei candidati. La divisione del personale di **Swisscom** ha adeguato i suoi processi per prendere maggiormente in considerazione le candidature di persone disabili. A tal fine l'azienda punta in primo luogo su partenariati con istituzioni del settore dell'integrazione professionale. Le organizzazioni partner offrono sostegno nella gestione di diversi tipi di disabilità – sia nel reclutamento che nella fase introduttiva successiva all'assunzione.

Inoltre si possono definire nuovi profili professionali per attività semplici in modo da dare un'opportunità a persone poco qualificate sul mercato del lavoro primario. La **fondazione Profil** si è specializzata nell'elaborazione di questi cosiddetti «posti di lavoro inclusivi».

- 4. Stile di conduzione.** La motivazione personale del superiore diretto è essenziale per la promozione della diversità. Ma non è scontata. Per sviluppare una vera comprensione della disabilità e con essa atteggiamenti positivi nei confronti delle persone disabili, i quadri hanno bisogno di informazioni.

Esempi pratici. I quadri devono essere informati sul potenziale e le esigenze specifiche delle persone con disabilità. Inoltre, devono conoscere le possibilità di sostegno cui possono ricorrere per sé e i propri collaboratori. La **Dow Chemicals** di Zurigo, per esempio, mette a disposizione dei quadri informazioni su diversi tipi di disabilità su Intranet. Inoltre offre corsi interattivi per promuovere la comprensione per la diversità.

- 5. Cultura del team.** L'atteggiamento del team è fondamentale per l'assunzione di persone con disabilità. Gli altri membri del team promuovono la socializzazione dei colleghi disabili collaborando con loro quotidianamente e trasmettendo loro la cultura dell'impresa.

Esempio pratico. Informando appropriatamente e adeguando il posto di lavoro in un processo cooperativo si può sviluppare una cultura inclusiva. Alla **eluma GmbH** tutto il team ha elaborato in comune una soluzione affinché una collaboratrice cieca potesse trovare documenti stampati nei classificatori. Da questa soluzione è stato successivamente sviluppato un software offerto anche come prodotto. La **Keller Recycling AG** impiega soltanto quadri che sostengono la cultura inclusiva dell'impresa. La direzione sottolinea che la collaborazione con persone disabili aumenta la competenza sociale dei collaboratori.

- 6. Reti di contatti.** Le reti di contatti contribuiscono a promuovere la comprensione per l'integrazione delle persone con disabilità e ad attivare il trasferimento delle conoscenze. Particolarmente utile si è rivelato il contatto tra persone diverse attive a diversi livelli.

Esempi pratici. All'**UBS Svizzera** è operativa una rete interna per collaboratori con disabilità (il DisAbility Network). Per mantenere il più bassa possibile la soglia d'entrata, i collaboratori possono partecipare anche anonimamente. Sono inoltre benvenuti anche collaboratori senza disabilità «alleati». Il DisAbility Network ha un «executive sponsor» che ne comunica idee, commenti e aspettative ai livelli più elevati dell'impresa.