



Un dipendente come tutti gli altri: la sindrome di Asperger di cui soffre Nico Schneider (37) non è mai stata un ostacolo alla sua assunzione in pianta stabile nell'azienda.

## Keller Recycling AG

**La ditta Keller Recycling AG lo dimostra: l'inclusione professionale non è una questione di dimensioni, ma di atteggiamento. Le persone disabili contribuiscono in misura importante al successo dell'azienda di famiglia.**

## Volere è potere

L'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro primario è perlopiù limitato ad alcuni singoli casi. Non così nella ditta Keller Recycling AG. Qui è la regola: dei 30 collaboratori che ne compongono l'organico, otto sono persone con una disabilità fisica o psichica. Nell'azienda di famiglia, la cultura senza barriere si è sviluppata nel corso degli anni: «Già mio padre si era impegnato a favore dei disabili; io adesso porto avanti la nostra cultura improntata all'apertura», afferma il responsabile Joel Keller.

### Posti di lavoro, anziché automazione

Joel Keller dirige la sua azienda secondo il motto «prima l'essere umano e poi la macchina». Invece di puntare sull'automazione e di acquistare macchinari per lo smistamento del materiale da riciclare, il 35enne preferisce creare posti di lavoro. E con successo: in 10 anni l'organico è quadruplicato. A crescere non è soltanto l'azienda, ma anche il personale: «Le interazioni con le persone disabili raffor-

zano le competenze sociali dei nostri dipendenti», afferma Keller. Dopo la loro formazione, gli apprendisti in particolare sono molto a loro agio in queste interazioni.

Nico Schneider è stato uno dei primi disabili assunti nell'azienda: a causa della sindrome di Asperger di cui soffre, 14 anni fa faticava a trovare un posto di lavoro in cui esercitare la professione di panettiere-pasticciere che aveva appreso. Poi l'azienda di smaltimento e riciclaggio di Hinwil gli ha offerto un'occupazione gratificante. Per il 37enne, che percepisce una rendita AI parziale, il lavoro è il presupposto fondamentale per una vita autodeterminata. Ma non soltanto: è utile anche alla collettività. «Qualcuno, in fondo, deve pure occuparsi dei rifiuti degli altri», sostiene il dipendente. A prima vista le sue difficoltà d'interazione sociale, tipiche della sindrome di Asperger, quasi non si notano. Ma Nico Schneider confessa di preferire un lavoro da svolgere autonomamente: «Mi piace essere il capo di me stesso.»



Un valore aggiunto per tutti: il responsabile dell'azienda Joel Keller (35) rileva che le interazioni con le persone disabili rafforzano le competenze sociali del personale.

### Responsabili attenti

Willy Kuster, il superiore di Nico Schneider, apprezza la forte motivazione e lo spiccato senso dell'ordine del suo collaboratore, così come il suo atteggiamento aperto e diretto. Il 51enne sa come prenderlo: «Nico è allergico al tono autoritario», afferma Kuster, aggiungendo che la collaborazione funziona meglio se gli impartisce le istruzioni in modo cordiale. Inoltre è importante organizzare in modo chiaro la successione dei compiti da svolgere. Cambiamenti improvvisi dei piani hanno spesso un effetto destabilizzante per le persone con la sindrome di Asperger.

Per le funzioni di responsabilità, la Keller Recycling AG seleziona persone che dimostrano di avere la necessaria sensibilità e pazienza per poter interagire con i disabili. «Altrimenti le cose non funzionano», spiega Joel Keller. Tutti i responsabili dei team devono aderire alla cultura inclusiva dell'azienda. È molto più importante che avere esperienza con i disabili. «Non sono le conoscenze a essere fondamentali, bensì la volontà.»

### Imparare dalla pratica (*learning by doing*)

Joel Keller, il responsabile dell'azienda, ha imparato facendo pratica (ciò che in inglese viene chiamato «learning by doing»). Sottolinea che la collaborazione con l'AI è più facile di quanto molti ritengano. Non è affatto vero che i datori di lavoro sono svantaggiati: «Bisogna soltanto avere il coraggio di far sentire la propria voce.» Nel caso di una dipendente assunta per un lavoro in prova di tre mesi, Keller è riuscito a negoziare una proroga di altri tre mesi perché non era sicuro che il rapporto di lavoro potesse effettivamente tradursi in un impiego a lungo termine. L'attesa ne è valsa la pena: qualche tempo fa la dipendente, affetta da disturbo ossessivo compulsivo, ha firmato un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per la sua politica inclusiva, la Keller Recycling AG è stata insignita nel 2016 del «This-Priis», un premio



Pausa pranzo in comune: il rito di mezzogiorno riunisce attorno al tavolo il responsabile dell'azienda, la sua famiglia e i dipendenti.

assegnato ai datori di lavoro che si distinguono per il loro impegno sociale. Da allora, l'azienda a conduzione familiare riceve regolarmente candidature di persone disabili, anche non riconducibili a partenariati con organizzazioni per l'integrazione professionale. Per la contabile Barbara Wänninger, la cultura senza barriere è stata determinante nella decisione di candidarsi. A causa della sindrome di Goldenhar, caratterizzata da una malformazione congenita della colonna vertebrale, la 56enne può lavorare al massimo al 25 per cento. «Nei miei posti di lavoro precedenti non venivo considerata come una dipendente a pieno titolo per il fatto che posso lavorare soltanto a tempo parziale», racconta Wänninger. «Qui è diverso: mi sento apprezzata e sono ben integrata nel team.»

### L'impegno rima con sostegno

Più l'azienda è piccola, più è facile instaurare e praticare una cultura inclusiva, Joel Keller ne è convinto: «Una struttura snella semplifica molte cose.» Ciononostante, molte PMI esitano a impegnarsi perché temono lungaggini burocratiche o perché sono a disagio con i disabili. Per esperienza, Keller sa che questi timori sono ingiustificati: «Chi si impegna riceve un valido aiuto.»

Per i datori di lavoro, oltre al sostegno dei *job coach*, sono utili anche le prestazioni finanziarie dell'AI. Quando un dipendente disabile non ha una capacità di rendimento piena, questa sua «sottoperformance» può essere compensata con uno stipendio commisurato alle prestazioni. In questo modo, per esempio, a un dipendente con una capacità di rendimento dimezzata che occupa un posto all'80 per cento può essere versato un salario anch'esso dimezzato (come se lavorasse al 40%). «Anche in questo caso, come datore di lavoro, occorre avanzare le proprie richieste in modo chiaro», afferma Keller. Efficienza economica e impegno sociale non sono quindi in contraddizione fra loro. L'esempio della ditta Keller Recycling AG lo dimostra.