



**Abilitando**  
Dove la tecnologia incontra la disabilità

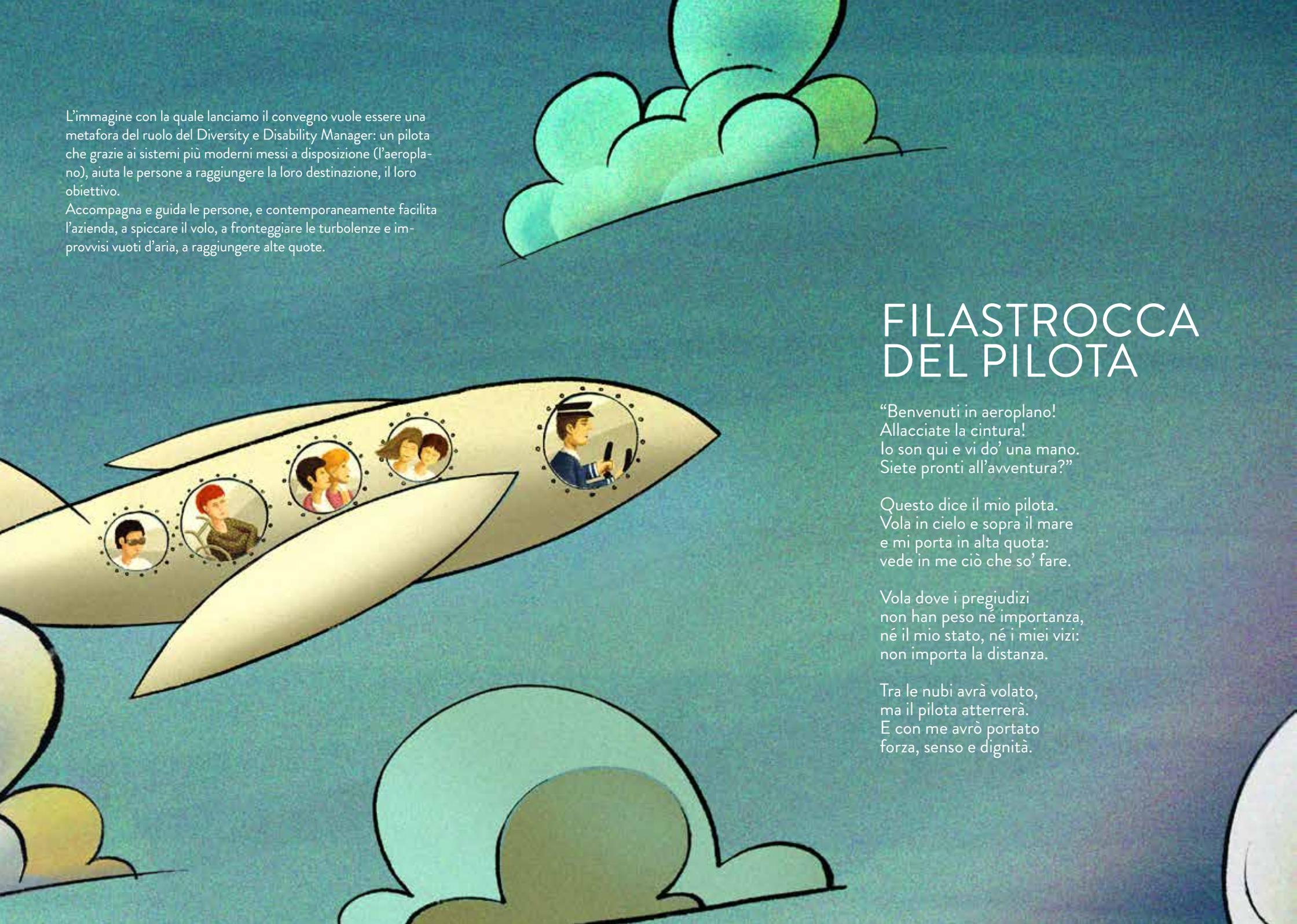
**& Disability  
Diversity  
Management**

ricerche, esperienze  
e prospettive a confronto

**Giovedì 22.11.2018**  
Roma, Auditorium INAIL,  
Piazzale Pastore 6

L'immagine con la quale lanciamo il convegno vuole essere una metafora del ruolo del Diversity e Disability Manager: un pilota che grazie ai sistemi più moderni messi a disposizione (l'aeroplano), aiuta le persone a raggiungere la loro destinazione, il loro obiettivo.

Accompagna e guida le persone, e contemporaneamente facilita l'azienda, a spiccare il volo, a fronteggiare le turbolenze e improvvisi vuoti d'aria, a raggiungere alte quote.



## FILASTROCCA DEL PILOTA

“Benvenuti in aeroplano!  
Allacciate la cintura!  
Io son qui e vi do' una mano.  
Siete pronti all'avventura?”

Questo dice il mio pilota.  
Vola in cielo e sopra il mare  
e mi porta in alta quota:  
vede in me ciò che so' fare.

Vola dove i pregiudizi  
non han peso né importanza,  
né il mio stato, né i miei vizi:  
non importa la distanza.

Tra le nubi avrà volato,  
ma il pilota atterrerà.  
E con me avrò portato  
forza, senso e dignità.

# IL LUOGO

## COME RAGGIUNGERCI

Coordinate GPS

41.830401, 12.475244

Con i mezzi pubblici

dalla stazione FFSS di Roma Termini:

- Metro linea B – fermata EUR Fermi, 20 minuti
- Bus 714 – fermata dell'Obelisco/via C. Colombo, 50 minuti

dalla stazione FFSS di Roma Tiburtina:

- Metro linea B – fermata EUR Fermi, 25 minuti

**Roma, Auditorium INAIL**  
**Piazzale Pastore 6**





# COS'È ABILITANDO

**Abilitando** è una associazione senza scopo di lucro nata sulla base della positiva esperienza maturata in occasione dell'evento omonimo organizzato il 25 e 26 settembre 2015 nel complesso monumentale di S. Croce in Bosco Marengo (AL). Ha come obiettivo di concorrere a facilitare la vita quotidiana delle persone disabili, arrivando a colmare, anche grazie alla tecnologia, gap fisici e cognitivi.

La mission di **Abilitando** è la promozione e la tutela dei diritti delle persone con disabilità e di tutti i soggetti fragili (in coerenza con la Convenzione O.N.U. sui diritti delle Persone con disabilità del 2006).

Più in particolare le attività di Abilitando consistono:

- nella promozione della ricerca e nello sviluppo di beni, servizi, apparecchiature, attrezzature, applicazioni e tecnologie (incluse quelle dell'informazione e della comunicazione) progettati universalmente, secondo i principi del minore adattamento possibile ed il costo più basso per venire incontro alle esigenze specifiche delle persone con disabilità nonché nella promozione nei confronti di questi ultimi della loro disponibilità ed uso;
- nel fornire alle persone con disabilità informazioni in merito ai migliori ausili (con particolare riguardo alle nuove tecnologie);
- nella promozione della formazione di professionisti e personale che lavorino con persone con disabilità sui diritti riconosciuti dalla Convenzione O.N.U. del 2006;
- nella promozione delle azioni tese all'abbattimento delle barriere architettoniche e culturali così da favorire l'inserimento sociale delle persone disabili e/o fragili;
- nel sostegno delle loro potenziali capacità;
- nella promozione delle attività di formazione ed informazione sociale nei confronti della comunità;
- nel favorire rapporti, scambi d'informazione e attività in rete con autorità, enti pubblici, università, strutture scolastiche e formative, aziende, associazionismo, privato sociale nonché soggetti privati per il perseguimento degli scopi di cui alla Convenzione ONU del 2006;

Tali attività vengono perseguite attraverso la progettazione e l'organizzazione di eventi, seminari informativi e di aggiornamento, counseling, gruppi di lavoro, laboratori ludico-ricreativi, teatrali, musicali, coreutici e artistici, laboratori informativi nonché la progettazione e lo sviluppo di applicazioni.

## PRINCIPALI EVENTI ORGANIZZATI A CARATTERE SOVRA-LOCALE

2015

**25 e 26 settembre | Bosco Marengo (AL)**

Abilitando (dove la tecnologia incontra la disabilità). Convegni dibattiti e workshop in ambito tecnologia per la disabilità. L'evento ha ricevuto la Medaglia del Presidente della Repubblica Mattarella in segno di apprezzamento.

2016

**16 novembre | Torino**

Apple store: Seminario : Disabilità e tecnologie nuovi orizzonti

**25 novembre | Milano**

Politecnico coorganizzazione del convegno Disability Management, buone pratiche e prospettive future in Italia

2017

**25 e 26 settembre | Bosco Marengo (AL)**

Abilitando (dove la tecnologia incontra la disabilità). L'evento ha ricevuto la Medaglia del Presidente della Repubblica Mattarella e l'alto patrocinio del Parlamento Europeo che viene accordato ogni anno a un numero limitato di eventi.

**20 e 21 ottobre | Alessandria**

Hackaton "Elementare Watson! Oltre i limiti della disabilità" – primo hackathon in Italia a tema tecnologia per la disabilità in collaborazione con IBM.

2018

**28 settembre | Alessandria**

Notte dei Ricercatori 2018, Creatività, Cultura, Comunicazione. Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica DiSIT, Alessandria

**15 ottobre | Torino**

Torino Design of th City 2018 - Nuove esperienze di tecnologia legata alla comunicazione museale

**19 ottobre | Alba**

DIGITALmeet 2018

# PREMESSA

In una società sempre più complessa, anche i luoghi di lavoro sono caratterizzati da una sempre più marcata presenza di differenze espressive della molteplicità delle soggettività sociali, culturali, individuali: genere, età, origini etniche, disabilità, orientamento sessuale, caratteristiche di personalità, stili cognitivi, livello di istruzione, background ecc.

Alla complessità del contesto organizzativo d'impresa corrisponde peraltro la crescente diversificazione dei clienti e dei mercati e alle nuove modalità di lavoro all'interno delle aziende e tra le aziende, cosa che valorizza le soggettività presenti in impresa, che non sono solo condizione con cui sapersi confrontare ma anche risorsa da valorizzare nella progettazione ed implementazione soluzioni creative ed innovative.

Al Diversity Management ed in generale al contrasto e superamento degli ostacoli, materiali ed immateriali, che tuttora si frappongono al riconoscimento dei diritti delle persone nella loro specifica soggettività il Parlamento europeo e gli altre Istituzioni comunitarie hanno dedicato molta attenzione, sia legiferando che predisponendo programmi e risorse finalizzate:

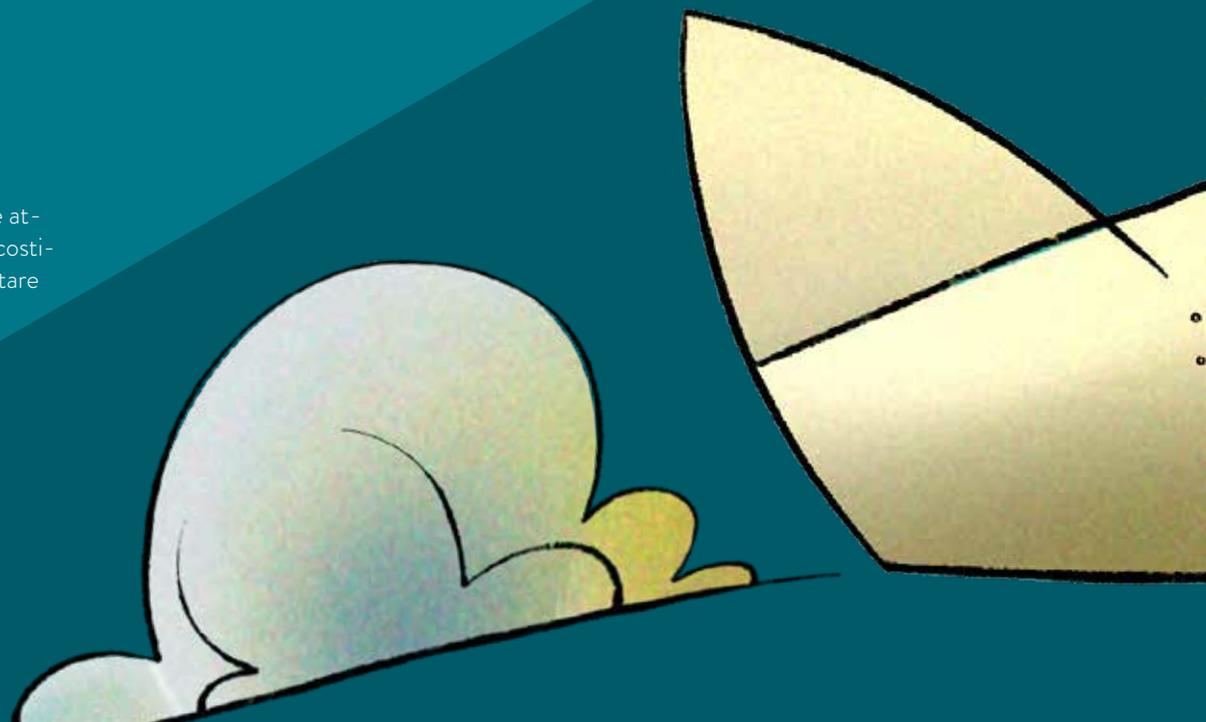
- Direttive 1975/117/CEE, 1976/207/CEE, 1979/7/CEE)
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea o anche Carta di Nizza)
- Direttiva 2000/43/CE ( o Direttiva "razza")
- Direttiva 2000/78/CE (o Direttiva "altre discriminazioni")ù
- Carte della diversità
- European Platform of Diversity Charters
- The Business Case for diversity: good practices in the workplace del 2005

Il Diversity Management è l'approccio multilaterale che riconosce le differenze per gestirle attivamente, non solo in un'ottica etica (indicazioni anti-discriminatorie dell'ONU, dettato costituzionale) ma anche come forte elemento di "employer branding" e strumento per aumentare la competitività dell'azienda e le possibilità di successo.

Nel quadro del Diversity Management si colloca il Disability Management, approccio che definisce una serie di pratiche focalizzate in particolare sulla persona con disabilità e sulla sua valorizzazione all'interno delle aree e dei processi aziendali, durante tutta la vita lavorativa (dal recruiting all'hiring, passando per il processo di socializzazione, i percorsi di carriera e lo sviluppo delle competenze).

Tenendo conto dell'importanza e della complessità di questi temi, l'evento "Disability & Diversity Management: Ricerche, Esperienze e Prospettive a Confronto", si propone come un qualificato momento informativo e formativo (di incontro, riflessione e dibattito) focalizzato sulla relazione tra Diversity e sul Disability Management, sviluppando i seguenti temi:

- quadro normativo europeo e nazionale
- buone pratiche nelle imprese italiane e internazionali, nella P.A. e nel terzo settore
- comparazione tra diversi punti di vista
- future direzioni e ambiti di applicazione del Diversity e del Disability Management.
- finanziamenti comunitari e nazionali



# “DIVERSAMENTE” BUSINESS....

a cura di Consuelo Battistelli

Il diversity management è cultura e necessità gestionale, consolidata nelle grandi realtà aziendali ed in corso di introduzione anche nel sistema della piccola e media impresa, caratterizzante la struttura economica del nostro Paese.

Questo approccio manageriale non ha solo valenza aziendale e funzionale alla valorizzazione delle diversità presenti all'interno delle imprese con lo scopo di realizzare un vantaggio competitivo, ma richiede anche basi normative, indispensabili affinché iniziative nate nelle singole realtà trovino una disciplina organica e uniforme in tutto il Paese. In tal modo si eviterà il fenomeno della disomogeneità delle procedure e delle soluzioni, cosicché da non ricondurre il diversity management a mera procedura di soluzione di problemi di convivialità tra le varie diversità culturali.

Occorre quindi che le aziende siano affiancate dalle istituzioni pubbliche e parti sociali, uniche abilitate ad elaborare politiche che sostengano la creazione di una cultura inclusiva e tollerante verso il “diverso”.

Il diversity management insegna che le diversità fanno la differenza in termini di creatività, innovazione, business, generando un'organizzazione globale strutturata in gruppi ed affrontando così le priorità con il management che le traduce in progetti. Gli aspetti fondamentali di questa organizzazione sono la valorizzazione della potenzialità del singolo individuo capace pertanto di portare un valore unico e di contribuire alla performance dell'azienda.

Le diversità sono costituite da fattispecie differenti a partire dal genere, l'etnia e a seguire l'età, l'orientamento sessuale, la disabilità e la religione. L'approccio deve essere di tipo inclusivo, ovvero riconoscere l'altro per quello che è e quindi sapere accettarsi reciprocamente.

In azienda, gli schemi di semplice integrazione sono ormai superati pertanto le diversità presenti non sono più ghettizzate secondo questi, ma sono valorizzate nell'organizzazione della struttura secondo i principi dell'inclusione.

Serve ricordare che il diversity management ha avuto origine negli Stati Uniti quale strumento per la tutela delle minoranze; la progressiva affermazione nel tempo della realtà multiculturale e la messa in campo di interventi a favore delle persone con disabilità (ad esempio si ricorda la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità), ha mutato il carattere del diversity management che attualmente è orientato a ricavare vantaggio competitivo a partire dalla valorizzazione del capitale umano mediante processi di inclusione.

Il diversity management si serve di strumenti e processi per realizzare l'inclusione delle varie diversità: la tecnologia, come gli strumenti e programmi applicativi, è senza dubbio un facilitatore dell'inclusione, soprattutto quella che implementa le facoltà dei singoli.

L'azienda fornisce tutti gli strumenti necessari per consentire ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro, ma questo sebbene essenziale, non è sufficiente. E' necessario quindi predisporre un ambiente accogliente dove siano superate le barriere architettoniche, quelle digitali, quelle relazionali con i colleghi, con il team e con i manager. La tecnologia appropriata e dunque vincente deve essere una tecnologia accessibile, idonea non solo all'utilizzo diffuso ma anche che possa scongiurare il pericolo del digital divide. L'inclusione comporta l'accettazione dell'altro così come è, non il suo accomodamento agli altri, pertanto i diritti dei lavoratori non sono accomodabili ma sono tali solo se integralmente vissuti ed esercitati in modo che la diversità sia quel valore aggiunto efficace per il brand, come esito del percorso di inclusione.



# DIVERSITY E DISABILITY L'ESPERIENZA DI INTESA SANPAOLO

*"...riconosciamo a tutti i collaboratori la possibilità di esprimere la propria individualità e creatività nel lavoro e valorizziamo la diversità e le specificità di ciascuno, come spinta all'innovazione e contributo essenziale alla crescita del Gruppo..."*

*dal Codice Etico di Intesa Sanpaolo.*

Il nostro Gruppo è una realtà molto ampia e articolata che occupa, solo in Italia, oltre 70.000 persone con una distribuzione capillare su tutto il territorio nazionale. Le **persone sono una componente fondamentale** per decretare il successo di un'azienda. Persone che, in quanto tali, nutrono aspettative, esprimono bisogni e desiderata, ognuna con la propria essenza e con tutte le infinite sfumature che caratterizzano l'essere umano. Persone che interagiscono con altre persone. In Intesa Sanpaolo l'impegno sulle tematiche di Diversity e Disability è in costante evoluzione, per continuare a promuovere la cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze. Uno dei fattori abilitanti è sicuramente l'**inclusione**. Si tratta di un approccio consapevole alla gestione delle diversità in ambito organizzativo, siano esse culturali, etniche, di età, di genere e diversa abilità.

A titolo d'esempio approfondiamo due delle iniziative sviluppate in corso d'anno. Nell'ambito del rinnovo del Contratto di secondo livello, è stata prevista la **realizzazione di un gruppo di lavoro interfunzionale di riferimento per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia**. Mentre in riferimento al tema Diversity, Intesa

Sanpaolo ha aderito al **progetto DSA Progress for Work**, promosso della Fondazione Italiana Dislessia, con l'obiettivo di valorizzare nel mondo del lavoro le persone con dislessia ed altri Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), certificando le **aziende Dyslexia friendly**.

Questi progetti rientrano nella più ampia gamma di strumenti e iniziative che, nel corso degli anni, Intesa Sanpaolo ha saputo sviluppare nell'ambito del **Welfare integrato di Gruppo**. A partire dai tradizionali "pilastri" - Fondo Pensione di Gruppo, Fondo di assistenza sanitaria di Gruppo, l'Associazione lavoratori Intesa Sanpaolo ALI che gestisce il c.d. Cral e la Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus - verso l'introduzione di **metodologie evolute e innovative**, anche grazie ad un costante confronto tra azienda e organizzazioni sindacali.

Parliamo quindi di un sistema di permessi e flessibilità di orario, supporto alle mamme ed ai papà attraverso specifiche tutele che integrano le misure previste dalla legge, Lavoro Flessibile e "smart learning" quale nuovo modo di affrontare il lavoro quotidiano, la Banca del Tempo, un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita a favore dei colleghi che per motivazioni legate a disabilità, esigenze di cura o per altre gravi necessità, hanno bisogno di attingere ad ulteriori permessi retribuiti, attività di "volontariato" su specifici progetti con finalità sociali rivolti all'esterno del Gruppo, la policy "Regole in materia di diversità per orientamento e identità sessuale", un focus dedicato alla gestione della "age diversity", con particolare attenzione al tema del prolungamento della vita lavorativa e dei

collegli affetti da gravi patologie.

I concetti di inclusione e valorizzazione si traducono anche nell'esperienza di **selezione per le persone con disabilità**.

**All'interno dell'Ufficio Recruiting & Assessment Center ci sono referenti dedicati a questo tema**, che seguono per tutto il Gruppo le diverse fasi del processo attraverso un approccio trasparente e aperto, sia con i partner e le istituzioni territoriali, sia con i candidati. Il nostro obiettivo è di **superare la logica "fornitore e cliente interno"**, per dare vita a una sinergia paritaria di riflessione sulla migliore modalità per l'individuazione e l'inserimento delle persone con disabilità ed in seguito fornire un adeguato supporto gestionale con attenzione per l'evolversi delle necessità delle persone nel tempo.

Nell'attività che svolgiamo e nello studio di nuove progettualità, riteniamo che sia fondamentale un **approccio ispirato alla responsabilità sociale** di fare impresa e che sia importante agire con l'obiettivo di **creare valore di lungo periodo** e perseguire il **bene comune** per l'azienda e per le sue persone, oltre che per i suoi clienti, la comunità in cui opera e l'ambiente. In quest'ottica continua il nostro impegno nell'ascoltare i bisogni delle nostre persone e offrire loro, ove possibile, soluzioni adatte, inclusive e innovative.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet: [www.intesasanpaolo.com](http://www.intesasanpaolo.com), nell'area dedicata alla Corporate Social Responsibility.

# PROGRAMMA

Giovedì 22 novembre 2018

- 09:30 Registrazione
- 10:00 Saluti Istituzionali  
Saluti del Direttore generale vicario Inail Giuseppe Mazzetti  
Flavia Marzano - Assessora Roma semplice, Comune di Roma Capitale  
Valentina Grippo - Consigliere Regionale del Lazio e Vicepresidente IX<sup>o</sup> Commissione  
Claudio Durigon - Sottosegretario di Stato Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali  
Daniele Viotti - Componente Commissioni Bilancio e Libertà, Giustizia e affari Interni del Parlamento Europeo.

## Interventi

- 10:30 **Il Diversity Management in Italia e in Europa**  
Marco Buemi - Esperto di sviluppo sostenibile e Diversity Management
- 10:50 **Interventi di sostegno al reinserimento lavorativo delle persone con disabilità dalavoro. Verso l'istituzione del Disability Manager in Inail**  
Stefano Putti - Inail - Dirigente vicario della Direzione Centrale Prestazioni Socio-Sanitarie
- 11:10 **Diversity Management e accomodamenti ragionevoli: il quadro normativo e giurisprudenziale**  
Carla Spinelli - Professoressa Associata Università di Bari Aldo Moro

Saranno offerti servizio di interpretariato in Lingua dei segni LIS e sottotitolazione

## Round Table: Il Disability Management

- 11:30 **Un "Gruppo" al servizio dell'inclusione**  
Paola Pellegrinuzzi, Welfare Intesa Sanpaolo
- 11:45 **Ascolto e Inclusione**  
Sonia Vassallo - Disability Manager Alstom Italia
- 12:00 **Servizi e Misure a sostegno dell'inclusione**  
Maurizio del Conte - Presidente Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro
- 12:15 **L'inclusione in rete**  
Alberto Lapi - Employee Relations Lead (Italia, Europa Centrale, Grecia) Accenture
- 12:30 **Disability Manager: un ponte per l'inclusione**  
Francesca Bonsi Magnoni - Disability Manager Welfare & People Care Unicredit S.p.A.
- 12:45 **Neuro diversità, fonte di talento**  
Francesc Sistach - Direttore sud Europa e Latam Specialisterne
- 13:00 **Malattie croniche, lavoro e Disability Management**  
Fabiola Silvaggi - Psicologa ricercatore presso UOC Neurologia, Salute Pubblica, Disabilità - Fondazione IRCCS
- 13:15 **2000 anni di inaccessibilità ... e poi?**  
Andrea Venuto - Delegato della Sindaca all'accessibilità universale Comune di Roma

# PROGRAMMA

Giovedì 22 novembre 2018

13:30 **Pausa pranzo**  
Durante la pausa pranzo sarà offerto ai partecipanti un buffet. Su richiesta dei partecipanti con disabilità è prevista una pausa pranzo servita al tavolo.

## Interventi

14:30 **Il Diversity Management nella Pubblica Amministrazione. Una prospettiva internazionale**  
Gabriele Giorgi – Professore Associato Università Europea

15:50 **Il welfare aziendale: sviluppi e prospettive**  
Franca Maino – Ricercatrice Università di Milano, direttrice Laboratorio “Percorsi di Secondo Welfare”

## Talking About

15:10 **La diversità tra la motivazione del lavoratore e la competitività dell'impresa**  
Romano Benini – Autore RAI, Giornalista e Docente Universitario

15:25 **Il percorso in Randstad e il valore della diversità con Human Forward**  
Valentina Sangiorgi - Chief HR Officer Randstad Italia

15:40 **Persone con disabilità. Un processo di selezione “su misura”**  
Cristina Toscano, Selezione Intesa Sanpaolo

15:55 **Diversity e Comunità emozionali**  
Giacomo Piantoni - Head of HR Nestlè Italia

16:10 **L'inclusione inizia da noi. Una sfida possibile**  
Paola Pernat - HR Manager & Business Partner Jacobs

16:25 **La gestione della diversità è la normalità per le risorse umane**  
David Trotti - Presidente Regionale Lazio A.I.D.P.

16:40 **Dibattito e chiusura lavori**

**Per tutta la durata dell'evento sarà prevista una sezione poster**



MAIN SPONSOR

INTESA  SANPAOLO

**JACOBS**<sup>®</sup>

SPONSOR

**ALSTOM**  
*Designing fluidity*

  
**CISCO**

 **randstad**

# PATROCINI



con il patrocinio della  
Rappresentanza in Italia della  
Commissione europea



REGIONE  
LAZIO



Città metropolitana  
di Roma Capitale

ROMA



**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

**AIDP**

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Fondazione  
**ASPFI**  
Onlus



# PARTNER

**IBM**®



# LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

A cura di Mauro Buzzi Associazione Abilitando

Uno dei decreti d'attuazione della Legge Madia di riforma della P.A. (il decreto legislativo 75/2017) dispone l'obbligo - per le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti - dell'individuazione del "responsabile dell'inserimento lavorativo", con compiti di predisporre progetti personalizzati per coadiuvare l'inserimento occupazionale delle persone con disabilità. Si tratta indirettamente di uno degli effetti del Jobs Act, che per primo introduce questa figura nella legislazione italiana e che prevede che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili possa essere utilizzato anche per promuovere l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo. Ora si tratta di verificare come reagiranno le P.A. di fronte a un obbligo di istituzione senza sanzione e senza ulteriore spesa: se ciò comporterà la semplice aggiunta di una voce nel proprio organigramma o se, invece, sarà colta l'occasione per andare oltre un semplice adempimento burocratico e affrontare il tema di come agire sulle potenzialità di ogni lavoratore/lavoratrice nel contesto organizzativo in cui opera per evitare ogni forma di marginalizzazione ed in una logica di ottimizzazione delle prestazioni lavorative. In molte P.A. siamo stati abituati a vedere persone con disabilità "parcheeggiate" in attività ausiliarie, nelle strutture sanitarie gli ambulatori sono spesso il luogo dove il personale sanitario con limitazioni viene marginalizzato, la sempre maggiore diffusione dei centralini con sistemi di selezione passante costituisce il superamento della figura "classica" del centralinista non vedente, la dematerializzazione degli atti supera la figura del commesso disabile in perenne movimento da un ufficio all'altro. Queste novità legislative se da una parte perseguono obiettivi di incremento dell'inserimento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, dall'altra ci consegnano una professionalità - il responsabile dell'inserimento lavorativo - sempre più strategica sul piano socio-economico e organizzativo, anche tenuto conto del progressivo invecchiamento della forza lavoro e, conseguentemente, della crescente esposizione dei lavoratori a condizioni di disabilità. L'allungamento della vita lavorativa, infatti, impatta in maniera importante sulle condizioni di salute di lavoratori e lavoratrici: Eurostat parla di un terzo dei lavoratori over cinquantacinquenni con patologie e disturbi cronici. Recuperare alla vita attiva e a un lavoro utile e dignitoso si pone dunque come esigenza etica e interesse produttivo e ciò comporta la messa in discussione proattiva dei contesti organizzativi.

# LAVORI POSSIBILI

A cura di Isabella Ippoliti Project Manager Lavori Possibili

La Provincia di Monza e della Brianza è stato ente Capofila per la gestione di due assi di azioni di sistema finanziata dalla Regione Lombardia secondo la DGR n. X 5504 del 02 agosto 2016.

Le Azioni di sistema finanziate dalla Regione Lombardia hanno riguardato due particolari assi di intervento.

1. Avviso di finanziamento di iniziative a sostegno alle imprese per il mantenimento lavorativo dei soggetti con ridotte capacità lavorative acquisite nel corso della carriera lavorativa anche per prevenire il verificarsi di situazioni invalidanti
2. Avviso di finanziamento Avviso per il finanziamento di iniziative per promuovere forme innovative per favorire l'inserimento e il mantenimento lavorativo dei disabili sensoriali nelle aziende a fronte dei cambiamenti generati dalle trasformazioni tecnologiche

Tali avvisi hanno generato lo sviluppo di 8 progettualità, 4 sui temi del disability management e 4 sul tema della disabilità sensoriale e l'integrazione lavorativa attraverso la tecnologia. Le risorse impegnate sono state di 900,000,00 euro. Le azioni di sistema hanno interessato il coinvolgimento di 8 territori della Regione Lombardia, Varese, Bergamo, Lodi, Como, Lecco, Mantova, Città metropolitana di Milano, Cremona, Monza. Il processo ha generato 8 progettualità avviate a giugno 2017 che si sono concluse il 15 ottobre 2018, in cui ha visto lo sviluppo generoso di ricerche, buone prassi, prodotti operativi, 1 app, i magazzini dell'innova-

zione, gli sportelli di consulenza per le aziende, il vademecum per i medici competenti e i Disability Manager ecc. Vi invitiamo a consultare il sito [www.lavoripossibili.it](http://www.lavoripossibili.it) dove troverete tutti i progetti e le loro specificità. Si è pensato e progettato a nuovi inserimenti al lavoro in contesti innovativi come il turismo, la grande distribuzione dei supermercati per l'inserimento delle persone con disabilità sensoriale. Abbiamo detto che i progetti si sono articolati su due temi specifici; il tema del processo del disability management nei vari contesti organizzativi come processo di changement forte per la gestione della persona con disabilità ma soprattutto il Disability Manager come figura di affordance, di invito a cambiare cultura e approccio verso la disabilità in azienda orientata all'inclusione di tutti. E come seconda linea di intervento, il tema dell'ausilio che la tecnologia può favorire per una migliore integrazione della disabilità sensoriale al lavoro. L'esplorazione di nuovi contesti di inserimento al lavoro per le persone con disabilità come i contesti di attrattività turistica i musei, le strutture ricettive di accoglienza, hanno generato nuove aspettative e nuove opportunità sia nell'ambito formativo che lavorativo, altro fattore di successo e di sviluppo è stato l'inserimento delle persone sorde nei supermercati dove il fattore della comunicazione per una persona sorda è un elemento cruciale e di richiesta di attenzione da parte dell'organizzazione. Lavori possibili è stato un progetto di sistema dalla durata temporale di 16 mesi che si è sviluppato su molti territori della Regione Lombardia, con lo specifico intento di creare connessioni tra gli enti capofila partner e la rete dei territori.



# DIVERSITY MANAGEMENT: UNA QUESTIONE DI LIFELONG LEARNING

A cura di Veronica Mattana  
psicologa del lavoro, LabLavoro

In Italia, grazie anche alle recenti novità legislative, i temi del disability e del diversity management stanno catalizzando l'attenzione sia da parte del mondo delle imprese che da quello accademico: ne sono esempio, oltre al presente convegno, le numerose iniziative sparse sul territorio nazionale, le pubblicazioni scientifiche e divulgative. Uno dei problemi attuali e del prossimo futuro che si trovano ad affrontare le organizzazioni riguarda la valutazione dell'impatto dei programmi di diversity management, di cui una delle leve centrali è costituita dalla formazione. Con uno sguardo oltre i confini nazionali, i programmi di corporate training possono far riferimento a prospettive diverse, a seconda degli obiettivi perseguiti: si va da quelli di business (legati ai livelli della performance), a quelli di equità di trattamento e pari opportunità o che mirano all'eliminazione di fenomeni di bullismo e mobbing; a quelli di apprendimento, relativi allo sviluppo di competenze quali intelligenza emotiva, leadership e team building.

Una delle criticità emerse finora è che non sempre tali obiettivi vengono raggiunti. Per esempio non è scontata la relazione positiva tra la formazione aziendale al diversity management e

l'aumento della produttività, oppure il miglioramento del clima organizzativo, dato che soprattutto quando le minoranze si sentono oggetto di attenzioni particolari, si creano facilmente condizioni conflittuali tra gruppi diversi.

Accanto alla formazione aziendale, attenta ai risultati ottenuti e alle dinamiche relazionali che da essa possono derivare, vi è l'alta formazione, gestita dalle università o da istituti accreditati: un ruolo centrale sui temi del diversity management potrebbero giocarlo le School of Business e la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.), passando per la formazione post lauream (come master e corsi di perfezionamento) e per quella curricolare dei corsi di laurea triennali e specialistici. Infine, la formazione alla diversità non inizia sui luoghi di lavoro, ma deriva da atteggiamenti e credenze che si sono consolidati nel tempo. La scuola, in questo senso, potrebbe costituire un'ottima palestra per l'allenamento al rispetto e alla valorizzazione delle diversità, a partire dalla scuola dell'infanzia, dove sempre più le classi sono frequentate anche da bambini provenienti da famiglie di immigrati, diversi per etnia o religione o con una disabilità.



# DISABILITY & DIVERSITY MANAGEMENT SOTTO L'ALTO PATROCINIO DEL PARLAMENTO EUROPEO

Il convegno ha ottenuto l'alto patrocinio del Parlamento europeo, accordato ogni anno a un numero limitato di eventi. Attraverso la concessione dell'alto patrocinio, il Parlamento europeo aderisce al nostro evento in qualità di partner istituzionale, fornendo il proprio sostegno morale. Nella lettera firmata dal Presidente del Parlamento europeo, leggiamo:

Egregio Signor Robutti,

Apprezzo particolarmente il lavoro della Sua associazione, che promuove e tutela i diritti delle persone con disabilità e delle persone vulnerabili.

Il rispetto di valori condivisi come la libertà e la democrazia, i diritti umani e le libertà fondamentali è sancito dai trattati costitutivi dell'UE. I trattati riconoscono che tutti gli individui hanno pari valore e dovrebbero quindi avere pari accesso alle opportunità che la vita offre.

La nostra Istituzione ha più volte sottolineato che la non discriminazione nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro è efficace soltanto se la discriminazione è contrastata in modo globale a tutti i livelli, eliminando anche gli ostacoli che limitano la libertà e l'uguaglianza e quindi impediscono il pieno sviluppo di una persona, così come l'effettiva partecipazione dei lavoratori alla vita politica, sociale ed economica degli Stati membri. Il Parlamento ha anche ribadito l'obbligo per i datori di lavoro di prevedere soluzioni ragionevoli per tutti i lavoratori con disabilità e di proteggere i lavoratori disabili, compresi quelli con una malattia terminale, da ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Ha inoltre invitato gli Stati membri e la Commissione europea ad assicurare che i diritti e i servizi connessi all'occupazione, tra cui le soluzioni ragionevoli nel quadro della direttiva sulla parità in materia di occupazione, siano trasferibili e in linea con la libera circolazione delle persone con disabilità.

È quindi con grande piacere che accordo alla Sua iniziativa l'alto patrocinio del Parlamento europeo.

Le porgo i miei migliori auguri per il successo dell'evento.

Un caro saluto

Antonio Tajani



Parlamento europeo

# MEDAGLIA DELLA PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA

Il convegno **Disability & Diversity Management** è stato insignito della medaglia di Rappresentanza dal Presidente della Repubblica **Sergio Mattarella** che ne ha riconosciuto il particolare valore in ambito sociale.



# Inclusion Week 2018

October 15–19 #WeAreJacobs



Day 1  
We are **Proud**



Day 2  
We are **Inclusive**



Day 3  
We are **Diverse**



Day 4  
We ♥ our **Networks**



Day 5  
We are **Community-Builders**

A global celebration of inclusion, diversity and everything that makes us great.

Shout it from the rooftops! It's Jacobs' first-ever Inclusion Week, celebrating every single one of **you**. Visit our JacobsConnect page and connect with your local Inclusion Week lead to join the fun!



[www.jacobs.com](http://www.jacobs.com)  
Follow us @JacobsConnects



# JACOBS®