



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI  
M I L A N O



Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole

# Il punto di vista aziendale

**Dott. Loris Beretta**

*Commissione Lavoro ODCEC Milano*

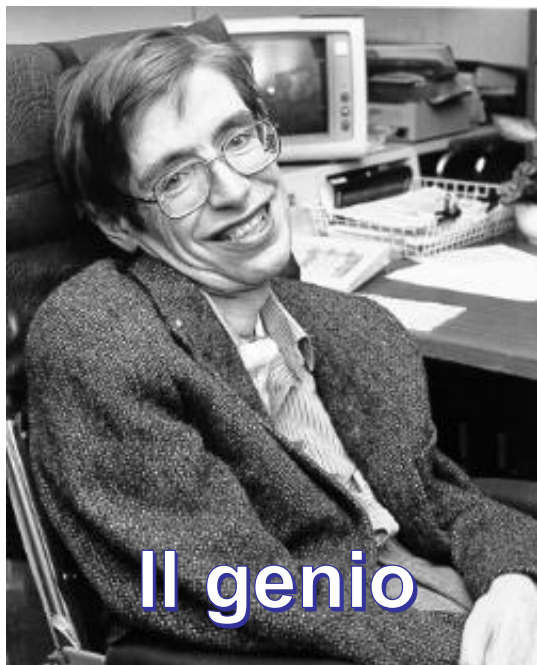
Acquario Civico – Viale Gadio 2 – Milano, 14 dicembre 2017

Spesso la disabilità non si nota.

**L'ammiriamo**

**Ci entusiasma**

**Ci fa sognare**



**Il genio**

**Stephen William  
Hawking**



**Il campione**

**Paralimpici  
Alex Zanardi va sotto  
le nove ore nell'Ironman**



**L'eroe  
immaginario**

**Daredevil, l'eroe  
cieco della Marvel**

Ma quando si tratta di assumere.....

Stereotipi

Pregiudizi

Isolamento



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

Però qualcosa sta cambiando



**Il diversity management è un principio di gestione delle risorse umane che tiene conto della diversità tra le persone presenti in un'organizzazione al fine di valorizzarle per il conseguimento degli obiettivi aziendali.**

**Il disability management è l'insieme di strategie che permettono il dialogo tra la persona con disabilità e l'organizzazione, finalizzato a un inserimento lavorativo di qualità.**



# La dimensione del fenomeno

Risultati dell'indagine condotta da AIDP e ASAG (Alta Scuola di Psicologia "Agostino Gemelli") dell'Università Cattolica di Milano, 2017; confermata dall'osservazione compiuta nel 2015 dal Diversity Management Lab di SDA Bocconi.

Oltre alle azioni richieste da un punto di vista legislativo, nella sua organizzazione sono presenti politiche di gestione della differenza culturale, religiosa, etnica?

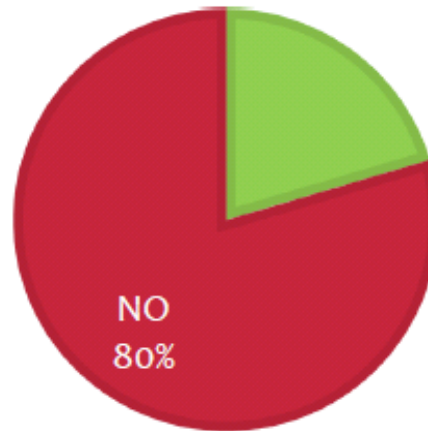
Percentuale  
su n.108  
rispondenti



Mentre il 46% delle aziende con più di mille dipendenti adotta politiche di diversity (SDA Bocconi)

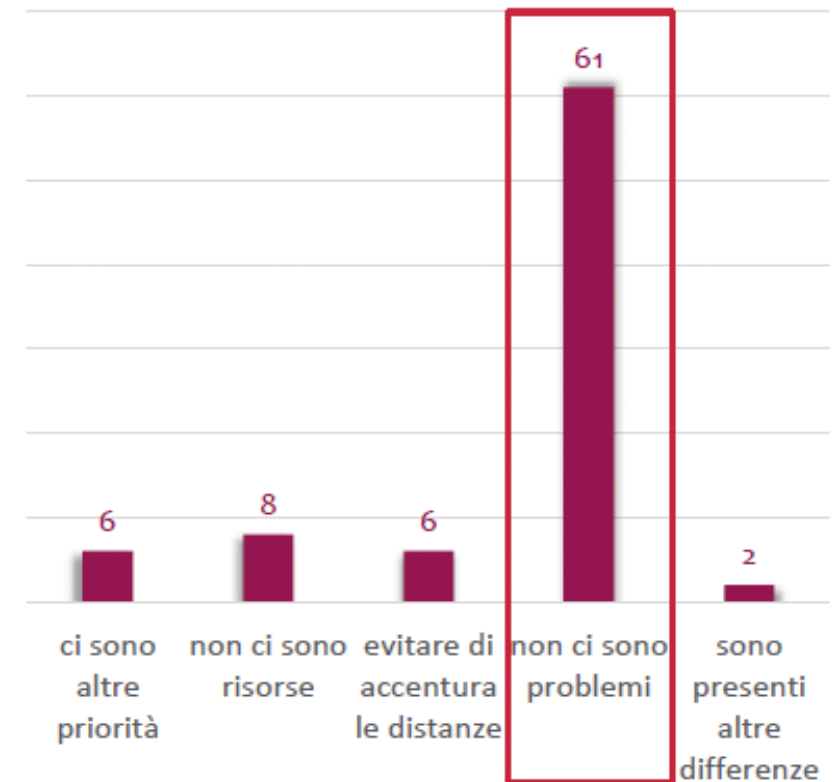
# La dimensione del fenomeno

Risultati dell'indagine condotta da AIDP e ASAG (Alta Scuola di Psicologia "Agostino Gemelli") dell'Università Cattolica di Milano, 2017; confermata dall'osservazione compiuta nel 2015 dal Diversity Management Lab di SDA Bocconi.



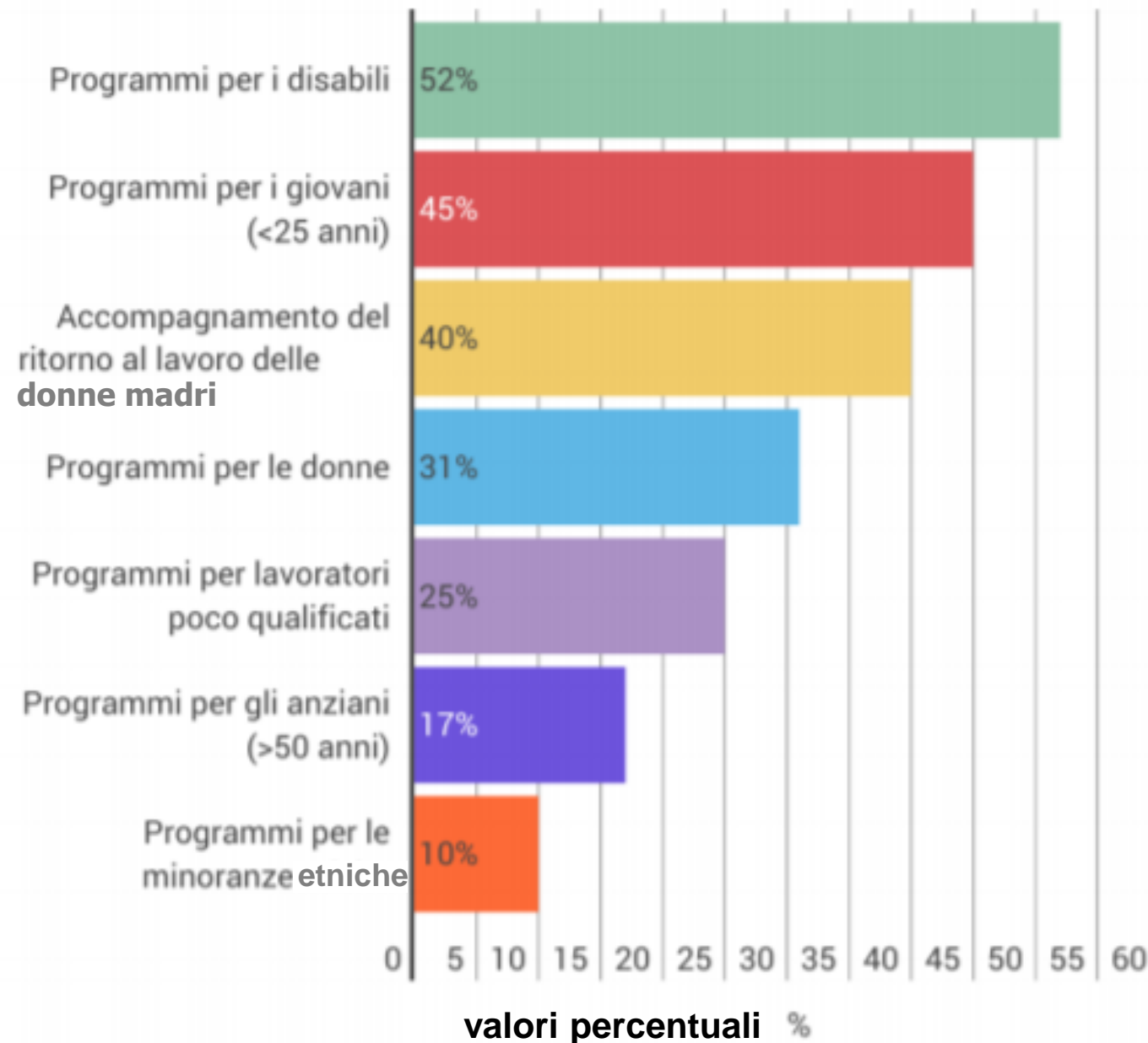
La maggior parte di coloro che hanno risposto afferma di non necessitare di specifiche azioni per la gestione della differenza perché non sono presenti problemi

Perché ha risposto no?



# La dimensione del fenomeno

Risultato della rilevazione su 160 aziende rispondenti con più di 200 dipendenti che attuano programmi di diversity management nella **Ricerca Cranet del 2015** (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management):



# CASI DI SUCCESSO





# Fare business insieme si può

## IBM

Consentire ai disabili sensoriali e motori l'utilizzo delle proprie tecnologie assistive nei processi di comunicazione e produzione aziendale, senza però ostacolare i protocolli di qualità e sicurezza, permettendo di portare la loro esperienza di usabilità nei prodotti informatici migliorandoli adeguando l'azienda ai bisogni di un mercato nuovo migliorandolo e migliorando le persone che lo creano.



# Fare business insieme si può

## JOBMEETOO

La prima agenzia in Italia di inserimento lavorativo solo per disabili fondata da Daniele Regolo dotata di reclutatori disabili al servizio dei disabili e delle aziende.

*“Vogliamo superare il principio della legge 68/69 che obbliga le aziende ad assumere un tot di disabili in base alla sua grandezza, magari piazzandoli in posti non adatti e non sfruttando così le loro capacità. Certo – dice Regolo – non vogliamo nasconderci dietro un dito: le persone con disabilità hanno dei limiti, noi cerchiamo di aiutare i datori di lavoro a capire dove funzionano meglio.»*

(Fonte: IlFattoQuotidiano.it, 2015)



# Fare business insieme si può

## UNICREDIT

**«In tutti i nostri processi gestionali guardiamo i colleghi per le loro capacità, non per la loro disabilità. In questo modo i colleghi diventano straordinari attori di buone pratiche»** (Fonte: intervista a **Francesca Bonsi Magnoni**)

- ❖ **colleghi sordi: educatori finanziari per diffondere la cultura finanziaria di base alla comunità sorda; consulenza in agenzia in lingua dei segni**
- ❖ **colleghi non vedenti ed ipo vedenti: specialista recupero crediti**

**Ogni iniziativa prevede il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei colleghi con disabilità.**



# I modelli comportamentali delle piccole e medie imprese

## **Ignore**

si tratta di organizzazioni che semplicemente non prendono in considerazione il tema della disabilità, non reputandolo oggetto di interesse per il contesto lavorativo

## **Eliminate**

le organizzazioni caratterizzate da questa dimensione tentano di estromettere i dipendenti con disabilità dalla vita organizzativa

## **Minimize**

le aziende che si collocano in questa dimensione, pur riconoscendo la disabilità, tendono a minimizzare l'apporto che la risorsa può offrire alla mission organizzativa

## **Endorse**

Le aziende “**endorsing**” sono in grado di promuovere una sana e piena gestione delle diversità, inclusa la disabilità, facendone uno strumento utile per ottenere vantaggi economici, promuovendo allo stesso tempo il benessere organizzativo



# Le soluzioni per un accomodamento davvero ragionevole e un inserimento sicuro in azienda

- ❖ **Formazione all'inclusione per Imprenditori e Managers**
- ❖ Aiuto normativo da cogliere come opportunità: l'**Assunzione Nominativa**
- ❖ Nessun costo ma **Investimento e Creazione di Valore**: calcolo del **ROI** dell'inserimento lavorativo
- ❖ Nessun disabile ma **Persona** che può fare qualcosa di utile al business sfruttando una certa **Capacità > Recruiting mirato**
- ❖ Sviluppo della capacità con la **Formazione** o la **Riqualficazione Professionale** del lavoratore
- ❖ Assegnazione di **Obiettivi Specifici e Feedback** continuo
- ❖ Utilizzo della **Tecnologia** anche per aumentare la **Capacità Relazionale**



# Il risultato: una perfetta integrazione di elevata redditività, soddisfazione e arricchimento personale

