

ESPERIENZE e VISSUTI

Sessione policy. Dagli obblighi normativi a percorsi condivisi

Michela Degiovanni

Il XXXVI Convegno Nazionale “Promuovere la Cultura dell’Inclusione: Diversity, Equity & Belonging” ha rappresentato un’importante occasione di confronto e dibattito sulle politiche di inclusione e sulla loro applicazione nelle organizzazioni.

Il panel della tavola rotonda sulle Policy, che ho avuto il piacere di moderare, ha visto la partecipazione di figure di spicco come **Pamela Maddaloni**, Disability Manager di INAIL, **Mariagrazia Bonzagni**, Direttrice dell’Area Programmazione del Comune di Bologna, **Silvia Barbara Silvestri**, Responsabile Change Management dell’Aeroporto di Bologna, **Federica Pizzini**, Responsabile Diversity, Equity and Inclusion di Unipol SAI, **Renzo Marcato**, consigliere CDA (RI)GENERIAMO e **Massimiliano Nucci**, esperto in Coordination & Governance presso AIDP Inclusion.

Abbiamo conversato a lungo mettendo in relazione teorie e casi concreti per capire come le Organizzazioni di riferimento abbiano agito il processo di Inclusione. Qui troverete qualche nota presa affinché i valori emergenti possano diventare un bene comune.

Siamo partiti dalla consa-



Michela Degiovanni durante la moderazione della tavola rotonda.

pevolezza che l’inclusione è un processo che richiede tempo e impegno, che deve essere coltivato in modo sistemico e strategico dalle organizzazioni per arrivare alla consapevolezza che l’approccio inclusivo può diventare un’onda capace di produrre un impatto positivo anche sul territorio e la comunità.

La dott.ssa **Pamela Maddaloni** ha aperto il dibattito presentando le attività di INAIL e sottolineando l’im-

portanza degli “accomodamenti ragionevoli” per garantire che le persone infortunate sul lavoro possano continuare a svolgere la loro attività.

Maddaloni ha illustrato il progetto sperimentale *P.I.T.S.* (Piano Individuale Terapeutico Sportivo), nato dalla collaborazione tra INAIL e il Comitato Italiano Paralimpico. Questo progetto si fonda su un approccio interdisciplinare per utilizzare lo sport come strumen-

to di reinserimento sociale e benessere psicofisico.

L’impatto positivo del progetto è attualmente in fase di misurazione.

Maddaloni ha presentato anche *SuperAbile INAIL*, un contact center dedicato alle disabilità invisibili psichiche e intellettive. Questo progetto è frutto di una collaborazione inter-istituzionale con l’Università Tor Vergata e mira a strutturare tirocini di riabilitazione e inclusione, utilizzando



La tavola rotonda della sessione dedicata alle policy.

podcast realizzati dalle persone coinvolte nel progetto stesso. Si è sottolineato come sia fondamentale garantire non solo un ambiente fisicamente accessibile, ma anche uno spazio sicuro e rispettoso delle necessità individuali, affinché ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

Occorre mettere le persone in condizioni di partecipare, in quanto avere un impiego non è solo una questione di guadagno, ma significa sentirsi parte di una comunità e avere un ruolo sociale riconosciuto.

Mariagrazia Bonzagni, nel suo intervento, ha condiviso l'esperienza del Comune di Bologna, una delle città più inclusive in Europa. Ha spiegato che l'idea del-

le Mappe di Genere è nata per ridurre il divario di genere nella fruizione dei servizi pubblici. Bonzagni ha descritto come siano stati raccolti e analizzati dati su come le donne usufruiscono dei servizi e degli spazi pubblici. "È fondamentale avere dati disaggregati per andare oltre le generalizzazioni" ha sottolineato "per comprendere le varie sfumature all'interno dei diversi gruppi demografici.

Il Comune ha provato a leggere la città con la lente di genere, consapevole che una città inclusiva per le donne lo è per tutti." L'obiettivo è stato quello di ridurre il gender gap utilizzando gli spazi urbani per consentire alle donne di spostarsi agevolmente

per andare a lavorare e, allo stesso tempo, per aiutare le imprese a trovare donne che lavorino. Per supportare questo obiettivo, è stato realizzato un manuale con delle linee guida per i tecnici comunali (in maggioranza uomini) che progettano le infrastrutture della città. I dati disaggregati sono stati fondamentali per implementare politiche di inclusione efficaci, monitorarne i progressi e allocare le risorse in modo più efficiente. **Silvia Barbara Silvestri** ha affrontato il tema della Certificazione UNI PDR 125 sulla Parità di Genere e della ISO 30145 Diversity & Inclusion Management, illustrando come queste certificazioni possano rappresentare un cambiamento significa-

tivo nei contesti aziendali. La strategia dell'Aeroporto di Bologna è partita dalla revisione della Carta dei Valori, da cui è emersa l'importanza della responsabilità e centralità della persona. "Vogliamo andare oltre gli obblighi normativi sull'accessibilità ai servizi" ha dichiarato Silvia, "puntando sullo sviluppo della sostenibilità sociale". L'azienda ha quindi avviato un percorso di certificazione per monitorare i progressi e migliorarsi continuamente, aprendo canali interni dove chiunque può dare feedback e suggerimenti.

È stato un percorso lungo e articolato, avviato con un forte impegno da parte del Commitment, che ha creduto fermamente nei valori