DOI: 10.3280/for2024-003oa19285

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 emersi possano diventare un bene comune.



Michela Degiovanni durante la moderazione della tavola rotonda.

Siamo partiti dalla consapevolezza 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'importanza 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 strumento 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 delle 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 usufruiscano 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 significativo 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

dell'inclusione. Questo processo ha comportato la creazione di un piano strategico, la mappatura dei rischi e l'implementazione di progetti formativi, accompagnati da diverse iniziative su temi specifici.
Queste azioni hanno contribuito a un crescente riconoscimento all'interno dell'azienda dell'importanza di tali argomenti, evidenziando come l'inclusione non sia solo un obiettivo, ma un valore fondamentale da integrare nella cultura organizzativa.
Federica Pizzini ha ampliato il discorso al mondo giovanile, evidenziando l'importanza di educare i giovani sui temi dell'inclusione fin dalla scuola.
Ha descritto il progetto *Global Inclusion* avviato da Unipol nel 2019 con l'obiettivo di far conoscere l'articolo 3 della Costituzione italiana. Pizzini ha spiegato che hanno ascoltato il mondo delle scuole e attivato percorsi sulle competenze trasversali durante l'orientamento scolastico e ogni anno propongono delle survey rivolte a insegnanti e studenti sui temi più rilevanti.
Proprio dall'ascolto dei giovani si arriva alla proposta dei temi dei webinar che organizzano tutti gli anni.
L'ultimo progetto realizzato da UNIPOL *INKlusion: se lo facessero a te?* prende in considerazione le forme di non inclusione che si realizzano attraverso il bodyshaming, tema molto sentito dalla generazione più giovane, unitamente al bullismo e cyberbullismo.
Renzo Marcato ha presentato il *Progetto FormidAbili*, nato dalla collaborazione con diverse cooperative, Leroy Merlin e l'agenzia Agile Job. Nello specifico Abile Job si occupa di collocamento mirato per creare connessioni tra persone con disabilità e aziende, creando i presupposti per un reciproco avvicinamento e una decodifica delle rispettive esigenze e necessità. Quello che chiedono alle aziende è di attivarsi in un percorso, dove la formazione è l'elemento chiave.
Marcato ha mostrato poi i dati che evidenziano l'impatto positivo del progetto sulla qualità della vita delle persone coinvolte: hanno visto miglioramenti significativi nella motivazione, nell'attaccamento al lavoro e nella gestione del tempo. Infine ha sottolineato che non solo le persone con disabilità traggono beneficio dall'inclusione lavorativa; ma anche le aziende migliorano i loro processi interni grazie all'esperienza diretta della diversità. Ci siamo emozionati per il grande lavoro svolto da questa realtà organizzativa più piccola, che è riuscita a inserire in modo stabile molte ragazze e ragazzi con disabilità nel mondo organizzativo, lavorando sulla loro autonomia, sia economica che abitativa, tema che si lega alla preoccupazione delle famiglie per il "Dopo di noi". Infine, **Massimiliano Nucci** ha discusso le nuove sfide dell'inclusione raccontandoci il suo "decalogo". Ha sottolineato l'importanza di superare la logica del "bollino", ovvero evitare di perseguire certificazioni esclusivamente per motivi di immagine, senza un reale impegno concreto. È fondamentale mantenere un focus elevato sull'inclusione, che non deve essere considerata una moda passeggera. In particolare, Nucci ha evidenziato la sfida rappresentata dalle piccole e medie imprese (PMI), che costituiscono la maggioranza in Italia. È necessario che le aziende più grandi "contaminino" positivamente le PMI, supportandole nella crescita in ambito inclusivo e trasferendo le loro politiche di Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza (D.E.I.B.) lungo tutta la filiera. Infine, un tema sempre più rilevante è quello dell'aging e la necessità di promuovere la convivenza tra diverse generazioni sul posto di lavoro. Questo porta all'importanza di ridefinire il concetto di talento all'interno delle organizzazioni: non si tratta più solo di identificare competenze tecniche o performance individuali, ma di riconoscere e valorizzare la varietà di esperienze, prospettive e identità che ogni individuo porta con sé. Le riflessioni emerse dalla tavola rotonda indicano che i tempi sono maturi per evolvere nell'affrontare le tematiche D.E.I.B., adottando nuovi toni e approcci che favoriscano il dialogo tra diverse identità sociali. È fondamentale ascoltare anche le voci di chi si sente escluso o teme i cambiamenti culturali in atto. In sintesi, l'inclusione non deve essere vista solo come un obbligo normativo o aziendale ma come un valore fondamentale capace di trasformare le comunità in cui viviamo. È tempo di impegnarsi collettivamente per costruire un futuro più inclusivo e accogliente per tutti e tutte.



Federica Pizzini, Diversity Equity & Inclusion manager Unipol.

Michela Degiovanni
Avvocata e consulente pari opportunità e inclusione.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see:
http://creativecommons.org