

LAVORO E DISABILITÀ, STESSE OPPORTUNITÀ PER TUTTI: L'ESPERIMENTO DI BANKITALIA

Una politica aziendale che contempla un gestore delle diversità, zero barriere architettoniche, software ad hoc per i dipendenti ciechi e una intranet completamente accessibile a tutti. Ecco le buone prassi della Banca d'Italia per i suoi quasi 350 dipendenti con disabilità

ROMA - "Adesso ti guidiamo noi!". Una frase semplice, ma d'effetto, e una vignetta con due persone cieche – un uomo e una donna – insieme ai rispettivi e immancabili cani guida. È l'immagine sulla copertina di Non così... Circolare Zero: una piccola e divertente mini-collana editoriale pensata per orientare i dipendenti della Banca d'Italia verso

comportamenti più corretti e comunque non discriminatori nei confronti dei loro colleghi con disabilità visiva. Una missione aziendale che fonde il "dovere morale" dell'istituto pubblico con le esigenze organizzative di funzionalità, efficienza ed efficacia. Un'attenzione, quella verso i lavoratori disabili, iniziata ormai diversi anni fa ma concretizzata solo recentemente. Ne parla il numero monografico del magazine Superabile Inail, dedicato all'inserimento lavorativo.

"Abbiamo introdotto la 'valorizzazione delle diversità' tra gli obiettivi del Piano strategico per il triennio 2014-2016 - spiega Antonella Dragotto, capo ufficio stampa nonché membro del gruppo che ha lavorato su questo tema -. Per questo Banca d'Italia si è impegnata a creare un ambiente inclusivo che possa permettere a ciascun dipendente di esprimere le proprie capacità, le proprie idee e sviluppare nel tempo le proprie potenzialità". Così in Bankitalia sono state eliminate le barriere architettoniche, l'istituto ha messo a disposizione dei dipendenti non vedenti appositi dispositivi e software ad hoc, ha reso interamente accessibili i contenuti della intranet aziendale, ha adottato strumenti per garantire pari opportunità formative a tutti. E l'anno scorso, in linea con quanto previsto dal Piano strategico aziendale, è stata creata la figura del gestore delle diversità all'interno dell'ufficio Risorse umane. Ma anche l'abbattimento delle barriere culturali è importante per superare gli ostacoli che si frappongono alla considerazione professionale delle persone disabili che lavorano in banca (al 31 dicembre 2016 erano 341, di cui 221 uomini e 120 donne). Infatti è proprio questa l'idea che sta dietro all'opuscolo sulla cecità.

"L'attenzione alla disabilità non può essere circoscritta solo al rispetto della normativa vigente in materia – le assunzioni previste dalla legge 68/99, per esempio, avvengono mediante pubbliche selezioni di persone iscritte nelle liste del collocamento mirato – o solo per coprire l'obbligo delle quote di riserva, ma è necessario promuovere anche una cultura aziendale basata sulla sensibilità alla diversità, sulla sua valorizzazione e sull'integrazione. Anche a questo fine qualche anno fa abbiamo condotto un'indagine sul clima lavorativo tra i dipendenti, che ci ha permesso di pianificare alcune iniziative di miglioramento in questo campo. L'introduzione di tutto ciò nel Piano strategico dell'istituto ci ha consentito poi di affrontare l'argomento in maniera organica", continua Dragotto.

Inoltre, grazie alle opportunità che le nuove tecnologie offrono, "forme di impiego come il part-time, lo smart working, il lavoro delocalizzato e il telelavoro sono diventate modalità di cui può beneficiare tutto il personale, compresi quindi i lavoratori disabili. In questo modo abbiamo cercato di valorizzare il contributo effettivamente offerto da ciascun dipendente, piuttosto che il tempo speso all'interno dello spazio fisico della filiale". Una sensibilità che ha radici lontane. "Qualche anno fa, infatti, una collega non vedente era stata assegnata a un ufficio che si occupava delle attività della Centrale dei rischi – racconta -. Era necessario alimentare un enorme database

attraverso cifre e informazioni contenute su carta. Una massa elevata di lavoro che esigeva anche una forte attenzione, tanto che l'inserimento di una collega cieca avrebbe potuto produrre un rallentamento del flusso. La soluzione fu trasferire quei dati su un foglio Excel: una prassi operativa che oggi si dà per scontata ma che allora non era utilizzata frequentemente, e comunque non lo era in quel caso. In questo modo il suo inserimento si rivelò un successo. Da allora quella procedura ha abbandonato del tutto la carta: la gestione delle informazioni è divenuta più fluida, rapida e sicura. Questa "spinta gentile" alla dematerializzazione è avvenuta in un contesto lavorativo che allora non considerava questa innovazione come urgente: la nostra collega l'ha accelerata, creando un valore aggiunto per tutta la struttura".

Ora invece le buone prassi, sperimentali o già ben collaudate, si sono estese a numerose filiali dell'istituto. Una delle buone pratiche messe in campo, per esempio, è quella di ospitare i tirocini dell'Associazione figli inabili Banca d'Italia (Afibi), una onlus nata nel 1976 da un'iniziativa di alcuni dipendenti e del vicedirettore generale allora in carica per dare supporto alle famiglie dei colleghi, sia in servizio sia in pensione, che hanno una figlia o un figlio con grave disabilità.

(4 gennaio 2018)

Fonte: RedattoreSociale.it