

L'iniziativa

Disabilità, c'è la Job Station

ROMA

Dal 2011 un progetto di Fondazione Italiana Accenture e Progetto Itaca favorisce l'inclusione lavorativa di persone con problematiche psichiche

Il tema della salute mentale in ambito lavorativo e dell'inclusione lavorativa di persone con disabilità psichica è uno dei tanti ambiti che compongono il più ampio fronte dell'inclusività. Al tempo stesso è però anche uno dei più delicati, se non il più delicato, in termini di sfide per le direzioni delle risorse umane: saper gestire il rapporto con le persone che soffrono di questi disagi, avere la giusta dose di sensibilità e delicatezza, facilitare le loro attività con strumenti appositi, e ancora far interagire adeguatamente le divisioni coinvolte in queste sfide, dal business alle HR passando per la responsabilità sociale d'impresa.

La delicatezza di tutti questi fronti implica necessariamente la progettazione di iniziative specifiche, pensate appositamente per questa categoria svantaggiata. In questo contesto rientra a pieno titolo Job Stations, il progetto di inclusione lavorativa vincitore del concorso promosso nel 2011 da Fondazione Italiana Accenture e Progetto Itaca, entrato nel vivo l'anno successivo con la prima stazione aperta a Milano. Le Job Stations sono attive ancora oggi (sono state aperte anche a Roma, Monza e Pavia) e sono al tempo stesso dei centri di smart working e dei percorsi professionalizzanti che ambiscono favorire la formazione, il coinvolgimento e l'inserimento dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità psichiche. I percorsi non vengono naturalmente gestiti

in autonomia dalle imprese, ma si basano sulla collaborazione continua tra le organizzazioni specializzate nell'assistenza di persone fragili e le aziende che decidono di assumerle.

LE STAZIONI DEL LAVORO

Tutto ruota attorno a quattro pilastri: la trasformazione delle caratteristiche del disagio in un'abilità lavorativa, lo sviluppo di un modello progressivo che non si ferma al mero inserimento, il riconoscimento delle stazioni come opzioni terapeutiche e la promozione di relazioni istituzionali. Ogni percorso è personalizzato e segue un percorso metodologico preciso: si parte dall'individuazione di attività pianificabili (dal lavoro di archivio al data mining), si identificano dei possibili candidati e ai più idonei viene offerto un iniziale contratto di tirocinio part-time. Dopo un primo periodo di affiancamento e formazione, la persona coinvolta inizia a lavorare con il supporto di un tutore e di un supervisore, che cercano di favorire la crescita personale e professionale con l'obiettivo di arrivare alla stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. È il caso di Accenture, promotrice del concorso che ha dato il via al progetto tramite la propria fondazione italiana, che attualmente impiega 25 lavoratori coinvolti nelle Job Stations.

DISABILITÀ E INCLUSIONE

Lo scorso anno la stessa Accenture ha pubblicato uno studio dedicato

al più ampio filone delle disabilità, che oggi affliggono il 15% della popolazione mondiale (con picchi doppi o quasi in India e Usa). Il rapporto mette in evidenza i limiti e gli ostacoli che le persone disabili si trovano ad affrontare nei luoghi e nei contesti di lavoro. Ad esempio, il 38% dei dipendenti con disabilità si sente ignorato dai colleghi o, più frequentemente, notato dagli altri ma in difficoltà (lo stesso indice si ferma al 20% se si prendono in considerazione tutti i lavoratori). Da segnalare anche il divario di percezione in tema di supporto specifico: se da un lato il 67% dei dirigenti crede che le proprie attrezzature tecnologiche e la propria cultura siano adeguate, dall'altro solo il 41% di tutti i dipendenti si dice d'accordo e appena il 20% dei dipendenti con disabilità ritiene che la propria azienda sia pienamente impegnata a sostenerli. - a.fr.

25**LAVORATORI**

Attualmente coinvolti nel progetto della Fondazione Accenture

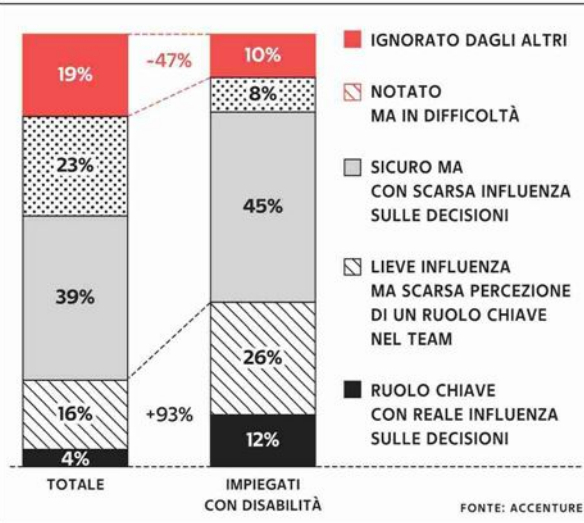


Peso: 42%

Inumeri



**LA PERCEZIONE
DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ VERSO I TEAM AZIENDALI**



1

1 Job Stations è il progetto di inclusione lavorativa in atto dal 2012



Peso: 42%