

OCCUPAZIONE

Dieci anni fa è stata istituita la figura di facilitatore dentro la Pubblica amministrazione. Ma mancano regole d'ingaggio e un percorso formativo univoco. Solo il 32% dei 3 milioni di disabili in Italia ha un lavoro

Se il turismo è accessibile a tutti con For all - Roma

Il 22 aprile sarà lanciato il progetto For All - Roma: una città fruibile per tutti. L'obiettivo è rendere la capitale un modello di inclusione per le persone con disabilità. Ci saranno otto percorsi accessibili, collegati ai principali snodi di arrivo e ai luoghi di interesse e saranno oggetto di un'attenta mappatura e analisi per garantirne l'eliminazione di barriere architettoniche e senso-percettive. Parallelamente sarà sviluppata una piattaforma digitale, composta da un sito web e un'app mobile, che metterà a disposizione mappe interattive, informazioni sui collegamenti accessibili tra aeroporti, stazioni e luoghi sacri, e dettagli sui servizi di mobilità come navette attrezzate, trasporti pubblici e punti assistenza. L'intero progetto è sostenuto da UniCredit attraverso il Fondo Carta Etica.

Gruppo Generali, trovato l'accordo sul contratto integrativo

È stato firmato tra azienda e sindacati il contratto integrativo del gruppo Generali. Tra i punti principali del rinnovo vi sono una tantum di 850 euro e l'incremento dell'8% del premio variabile a regime. Previsto tra l'altro anche incremento del welfare di 130 euro, aumento del buono pasto di un euro, incremento dei massimali della polizza sanitaria base, versamento una tantum di 500 euro in previdenza per i nuovi nati. L'accordo è stato definito è «positivo» dal sindacato First-Cisl poiché introduce una «svolta» sulla partecipazione, con l'istituzione di tre commissioni paritetiche su strumenti di intelligenza artificiale e modelli di organizzazione del lavoro, sostenibilità e implementazione in azienda dei modelli Esg, invecchiamento attivo e gestione delle competenze.

Disability manager, tanti ostacoli E in ufficio l'inclusione arranca

GIANCARLO SALEMI

Sono passati dieci anni, da quando nel 2015 con il Jobs Act è stata introdotta anche in Italia, mutuandola dagli Stati Uniti, la figura del disability manager, un "facilitatore" per l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone disabili. Non un ruolo di semplice rappresentanza, ma un ponte tra imprese e lavoratori, così come viene disegnato dalla legge Madia che lo ha reso obbligatorio in tutte le amministrazioni pubbliche e più recentemente dalle linee guida sul

collocamento mirato. Il disability manager lavora sulla cultura, ma anche sulle procedure, osserva i bisogni, propone soluzioni, ascolta le persone e rafforza la struttura in cui opera. Il proposito è chiaro: l'inclusione, se ben gestita, non è un costo ma una scelta strategica. Tutto bene, quindi? Non esattamente perché solo quattro Regioni (Lombardia, Lazio, Sardegna, Valle d'Aosta) hanno definito le competenze specifiche per questa figura «poi ognuno fa da sé perché non ci sono né sanzioni né controlli da parte dello Stato e questo fa sì che le pubbliche am-

ministrazioni locali, in larga misura, lo evadano» spiega ad *Avvenire* Mauro Buzzi, presidente della Federazione Disability Manger. «Nella maggior parte delle amministrazioni quest'obbligo si trasforma in una semplice sostituzione del dirigente di turno, a cui viene attribuito il ruolo senza verificare se abbia le competenze necessarie. Siamo davanti a una grande incompiuta, purtroppo». Che cosa è successo dunque in questo decennio? «Poco o nulla – prosegue Buzzi – avremmo bisogno di un albo professionale, che i ministeri competenti (Disabilità, Lavoro, Pubblica Amministrazione) coinvolgendo le Regioni che hanno la potestà legislativa sulla formazione elaborassero delle linee guida uniche, un po', dico io, come avviene con le guide turistiche: seguono un percorso e nessuna può esercitare la professione senza il patentino». Già di lavoro ce ne sarebbe molto da fare. Lo ricorda anche l'Istat: sui circa tre milioni di persone disabili, solo il 32,5% (nella fascia d'età 15-64 anni) risulta occupata, contro il 58,9% della media nazionale. C'è un 20% di persone disabili in cerca di occupazione, sensibilmente superiore a quella della popolazione "normale" che si ferma all'11,3%. Nel privato – che non ha l'obbligo di prevedere l'assunzione del disability manager – ci sono dei casi di successo come quello di Tim, Intesa Sanpaolo e Ibm e qualcosa si sta muovendo grazie alla crescente attenzione verso la responsabilità sociale d'impresa. Ma anche qui, la gran parte delle medie e piccole imprese non sentono la necessità di avere in organico questa figura, nonostante in Italia la legge stabilisca che si debba avere un lavoratore disabile per imprese con 15 dipendenti, due con più di 35 dipen-

denti e il 7% dei lavoratori occupati per chi ha più di 50 dipendenti. «Il lavoro da fare è ancora lungo» ci racconta Valentina Mari disability manager di Fondazione la Comune – bisogna muoversi principalmente nell'ambito della diffusione di una cultura dell'inclusione, andando a sensibilizzare i manager e tutto il mondo aziendale, accompagnandolo a essere gradualmente un mondo dove il tema dell'inclusione non è visto con un peso, ma come una grande opportunità». Al punto che c'è chi vorrebbe che questo "facilitatore" diventasse obbligatorio anche nel privato. Lo prevede un ddl presentato in Senato come ha ricordato Francesco Vaia componente del Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità. «Questa figura nelle aziende è indispensabile» spiega Anna Maria Rospo, psicologa del lavoro specializzata in disabilità «in quanto ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato». Perché un disability manager deve sapere «ascoltare e avere empatia, aspetti che rendono il suo intervento efficace con le persone con disabilità». E anche se al momento non esiste un percorso di studi ad hoc da seguire, diversi istituti, come l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e la Sapienza di Roma, così come i Consulenti del Lavoro, propongono dei corsi di formazione. «Sono passati dieci anni – conclude il presidente Buzzi – speriamo che non ne debbano passare altrettanti prima di definire delle regole d'ingaggio e un percorso formativo univoco perché il disability manager serve al lavoratore con disabilità ma anche alle imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



RACHELE CALLEGARI

Camminare per connettersi con la natura e cambiare prospettiva sull'altro e su noi stessi: sono questi gli scopi che si prefiggono i cammini rigenerativi, percorsi esperienziali che combinano il cammino in natura, l'immersione consapevole e attività creative, organizzati da (Ri)Generiamo, società benefit nata dalla collaborazione tra diverse realtà del Terzo Settore. Tra queste, la cooperativa Sociale Agricoltura Capodarco, l'associazione Bricolage del Cuore, l'impresa sociale ConVoi Lavoro, la cooperativa Liberitutti e l'agenzia per il lavoro Abile Job, con il sostegno di Leroy Merlin Italia. L'obiettivo comune è la generazione di nuove economie per rigenerare persone, prodotti e perimetri, promuovendo un'economia inclusiva che valorizzi, in un'ottica imprenditoriale, le persone nella loro diversità e per includere nell'attuale sistema di mercato persone e prodotti altrimenti esclusi.

Chi partecipa ai cammini rigenerativi riscopre il valore del silenzio, della condivisione e del contatto con l'ambiente. L'iniziativa è rivolta a tutti, ma in modo particolare alle aziende che desiderano offrire ai loro dipendenti una giornata all'aria aperta, per stringere legami e ricaricare le batterie. Oltre a un momento di cammino nella natura, le giornate prevedono anche una parte di azione. Sono diverse le attività, o la combinazione di esse, che si possono scegliere: dalle escursioni sonore ai canti corali nel bosco, dal forest bathing allo yoga all'aperto, integrate da momenti di riflessione su temi sociali, economici e di governance (Esg). Aperto a imprese, enti pubblici, studenti e professionisti, il progetto si propone di far emergere nuove prospettive su sostenibilità, collaborazione e responsabilità. Ogni esperienza è progettata su misura, valorizzando la natura come spazio di crescita emotiva e professionale, con l'obiettivo di costruire relazioni più autentiche e una rinnovata connessione con sé stessi, gli altri e l'ambiente.

La proposta dei percorsi rigenerativi intesi come itinerari esperienziali che combinano passeggiate in natura con attività creative. Così si promuove un'economia inclusiva che valorizza le persone nella loro diversità

L'open day dell'iniziativa si è svolto nei boschi della Valchiusella, con un percorso strutturato attorno al lago di Meugliano. Dopo una camminata di circa due ore, la sessione di yoga nei boschi ha permesso ai partecipanti di sedersi nel silenzio della natura, ascoltando suoni difficilmente percepibili nella quotidianità. In seguito, tra le tante attività proposte, è stata scelta quella della monotopia: una tecnica di stampa a metà fra l'incisione e la pittura. A partire da foglie e fiori raccol-

BENESSERE AZIENDALE

Camminare insieme agli altri aiuta a rigenerarsi sul lavoro

ti lungo il percorso, grazie all'utilizzo di colori ad acqua, è stato possibile imprimere su fogli bianchi i contorni degli elementi naturali trovati poco prima. I cammini rigenerativi sono solo una delle attività organizzate da (Ri)Generiamo. Tra queste c'è "Punti di Vista", una linea di prodotti interamente personalizzabili anche nel packaging, che la società propone ai bookshop di musei, ai rifugi e ai Parchi, ideale per percorsi di team building e formazione. C'è poi "FormidAbili", un progetto volto a includere e valorizzare le persone con disabilità intellettive, tra cui sindrome di Asperger, di Down e autismo, e a garantire loro una posizione lavorativa. Nato nei negozi Leroy Merlin, è stato poi diffuso in altre realtà. L'iniziativa rovescia il paradigma: l'azienda si adatta al tirocinante, puntando su abilità e passioni. I partecipanti, seguiti da tutor volontari, accrescono autonomia e fiducia in sé, mentre i colleghi acquisiscono nuove prospettive. Più centrato sulla sostenibilità è "Energia del Bosco": promuove un modello innovativo di gestione forestale in Italia, non limitato alla produzione di legname, ma orientato alla riduzione delle emissioni di Co2, allo sviluppo economico locale e all'incremento della biodiversità. Questa iniziativa stima un assorbimento annuo di 20.000 tonnellate di Co2 su oltre 5.500 ettari. In tal modo, il bosco diventa fonte di tutela ambientale e opportunità sociali ed economiche per le comunità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE EVOLUZIONI DEGLI ISTITUTI DI CREDITO

Caro direttore, nell'offerta pubblica di scambio di UniCredit su Banco Bpm ci sono una serie di valutazioni di cui è necessario essere consapevoli prima di qualunque scelta. Partiamo da due domande. Davvero il nostro sistema produttivo e i territori di riferimento innervati da una rete molto articolata di attività economiche di piccola o media dimensione che creano lavoro e generano una ricchezza diffusa, hanno bisogno di una «banca commerciale paneuropea» come UniCredit? Oppure non è più corrispondente alle caratteristiche di tale sistema economico un istituto come il Banco Bpm che in questi anni ha saputo tenere insieme la vicinanza alle realtà produttive, quindi all'economia reale, con l'esigenza di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo, quindi con una logica non speculativa? Basti considerare che - dati del 2024 - il

Vicinanza alle Pmi e al Terzo settore Così vince la logica di sussidiarietà

100% degli impieghi del Banco Bpm in percentuale sugli attivi è erogato in Italia. Privarsi nel mondo del credito della presenza di un operatore con questa vocazione e con tale imprinting per convergere in una grande concentrazione più sbilanciata verso obiettivi di tipo finanziario e inevitabilmente con un orizzonte di breve periodo, non è certamente un bene per il nostro Paese. UniCredit destina solo il 38% dei suoi impieghi a favore del sistema produttivo italiano, questo non è di per sé un dato negativo, ma segna una differenza sostanziale. Se forse troppo sbrigativamente la riforma del 2015 ha archiviato l'esperienza delle

popolari, ora sarebbe un errore ancora più grave, in nome di una presunta razionalizzazione, togliere dal mercato quelle banche che anche come spa ne hanno conservato i tratti distintivi: vicinanza alle piccole e medie imprese, alle realtà del terzo settore, alle famiglie, senza dimenticare la partecipazione attiva di tanti piccoli azionisti e degli stessi dipendenti. Sarebbe quindi un impoverimento anche sul piano sociale, oltre che su quello strettamente economico. Queste banche sono ancora oggi, proprio per la loro natura e le loro modalità operative, espressione di una logica di sussidiarietà in ambito creditizio. C'è chi ha parlato di biodiversità del credito da

tutelare, personalmente preferisco utilizzare il termine sussidiarietà che mi sembra definire meglio il carattere di storie nate dal basso, proprio per rispondere a bisogni prossimi di un territorio. Non è un caso se nella crisi del 2008 le allora banche popolari in Italia e Germania sono state fra gli intermediari più stabili. Banco Bpm ha avuto inoltre il merito di dare vita a un'importante società di gestione del risparmio, come Anima (tutti sappiamo quanta importanza rivestano per un paese queste realtà), e accanto al suo grande azionista Crédit Agricole, francese ma da anni presente in Italia con una logica molto costruttiva (vedasi Banca Intesa), ha saputo valorizzare un nuovo protagonismo di investitori italiani quali sono le piccole fondazioni di origine bancaria e i fondi pensione. Avvocato ed esperto di diritto finanziario

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Notizie in breve

BANCHE/1

Ok condizionato a Unicredit per Banco Bpm

Nel rischio bancario c'è grande fermento. Archiviata l'assemblea di Mps, con il via libera all'aumento di capitale per la scalata a Mediobanca, ecco che sulla scena torna l'offerta di Unicredit per conquistare Banco Bpm. La banca guidata da Andrea Orcel incassa dal governo il via libera condizionato all'operazione. In particolare i paletti riguarderebbero le sedi e il perimetro dell'eventuale cessione di sportelli, mentre sarebbero più sfumate le possibilità di un intervento anche sul personale e sugli equilibri della governance. Altro tema centrale, secondo indiscrezioni, sarebbe quello relativo alla presenza di Unicredit in Russia. In realtà la banca da quando è iniziata la guerra avrebbe già ridotto di molto le attività ma non sarebbe completamente uscita. Ora però la richiesta sarebbe quella di uscire dal Paese al più presto. In Cdm la delegazione di Forza Italia ha fatto mettere a «verbale le grosse riserve sulla base giuridica della Golden power per l'ops di UniCredit su Bpm».

BANCHE/2

Bper: assemblea dà ok ad aumento per Ops Sondrio

L'aumento di capitale di Bper a sostegno dell'offerta pubblica di scambio su Popolare Sondrio passa in assemblea all'unanimità. La delibera per conferire al Cda il mandato a procedere è stata approvata dal 99,9% dei presenti, pari a oltre il 62% del capitale. Un risultato superiore a quello incassato dalle altre delibere assembleari. In particolare la relazione di bilancio ha ottenuto il consenso del 98,33% dei votanti, la delibera sul dividendo è passata con il 98,67% dei sì mentre la relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi per il 2025 ha ottenuto il 95,15% di voti favorevoli. Al termine dei lavori l'amministratore delegato Franco Papa ha ringraziato gli azionisti sottolineando che l'offerta pubblica di scambio di Bper su Popolare Sondrio ha l'obiettivo di «consentire ulteriore crescita e sviluppo alla banca».

CONCESSIONARIA DI PUBBLICITÀ	
AVVENIRE NEI SPA - Socio unico	
Piazza Carbonari 3 - Milano Tel. (02) 67.80.583 pubblicita@avvenire.it	
TARIFFE PUBBLICITÀ	
in euro a modulo* mm 35,5 x 29,6	
EDIZIONE NAZIONALE	
COMMERCIALE*	
FERIALE	FESTIVO
375,00	562,00
FINANZIARI, LEGALI, SENTENZE*	
FERIALE	FESTIVO
335,00	469,00
EDIZIONE MI/LOMBARDIA	
COMMERCIALE*	
FERIALE	FESTIVO
95,00	117,00

GRAZIANO TARANTINI