

## Dall'inserimento alla gestione del personale con disabilità: la cura delle reti

Cristina Toscano

*Referente Selezione persone con disabilità – Gruppo Intesa Sanpaolo*

### Abstract

L'impegno di Intesa Sanpaolo sulle tematiche di **Diversity & Inclusion** è in costante evoluzione, per continuare a promuovere la cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze nel Gruppo.

Tutti i progetti e gli strumenti aziendali sono volti a migliorare la performance di Gruppo, coltivare il talento interno e favorire il bilanciamento vita-lavoro di tutti i colleghi. Diverse iniziative sono in corso di progettazione e di svolgimento:

**TALENT MANAGEMENT E DIVERSITÀ DI GENERE** - valorizzazione delle risorse di talento con particolare attenzione al genere

**INIZIATIVE PER SUPPORTARE L'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE** - iniziative esterne all'azienda come premi per l'imprenditoria femminile, Piattaforma Work Her per supportare le donne al rientro dalla maternità

**WELFARE**- Intesa Sanpaolo ha sviluppato il proprio modello di Welfare offrendo ai colleghi un sistema di garanzie, flessibilità e agevolazioni economiche che, a partire dai tradizionali "pilastri" che connotano il settore - Fondo Pensione di Gruppo, Fondo di assistenza sanitaria di Gruppo, l'Associazione lavoratori Intesa Sanpaolo ALI che gestisce il c.d. CRAL, la Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus - ha saputo evolvere costruendo, anche attraverso il confronto con le Organizzazioni Sindacali, una ampia gamma di strumenti e servizi come:

- **"Lavoro flessibile"**, è lo smart-working del Gruppo Intesa Sanpaolo
- **"Banca del Tempo"**, mette a disposizione un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita a favore dei colleghi che per motivazioni legate a disabilità, esigenze di cura o per altre gravi necessità, hanno bisogno di attingere ad ulteriori permessi retribuiti o dedicate allo svolgimento di attività di volontariato
- **Mobility Management**, per favorire gli spostamenti casa-lavoro **Maternità e paternità** supportare le mamme ed i papà attraverso specifiche tutele, che integrano le misure previste dalla legge, oltre agli Asili Nido aziendali, a convenzioni e accordi interaziendali sul territorio e al progetto **"PERmano"** per persone che si assentano per lungo periodo
- **"Regole in materia di diversità per orientamento e identità sessuale"**, estendono alle unioni tra persone dello stesso genere i benefici previsti dalla normativa aziendale.

## **In tema di inclusione**

Le parole chiave del Gruppo Intesa Sanpaolo per quanto riguarda il **Disability Management** sono **inclusione e non discriminazione**, per un approccio consapevole alla gestione delle diversità in ambito organizzativo.

**L'attenzione alla disabilità** si concretizza anche attraverso una serie molto articolata di benefici come ad esempio provvidenze economiche per chi assiste familiari con handicap, priorità nella concessione di PT e mobilità, ecc. Per soddisfare i bisogni formativi di **colleghi con disabilità uditive e visive**, si sono realizzate iniziative di formazione per sensibilizzare gli specialisti del personale sul tema dell'inclusione e per contrastare possibili pregiudizi, conflitti ed emarginazione. I colleghi non vedenti e ipovedenti dispongono di una piattaforma tecnologica dedicata al supporto delle loro attività, che consente di accedere autonomamente alla posta elettronica, di navigare sul web e utilizzare i prodotti di office automation. Sono stati inoltre "tradotti" alcuni documenti digitali, per essere accessibili ai colleghi non vedenti, con la certificazione LIA - Libri Italiani Accessibili.

Il mio ruolo nel Gruppo **Intesa Sanpaolo** è di referente per la **selezione di persone con disabilità per tutto il Gruppo**, a livello nazionale.

Nel titolo da me scelto per questo intervento, viene enfatizzata **LA CURA DELLE RETI** perché in una realtà grande come il nostro Gruppo che ha, solo in Italia, un numero di colleghi che si aggira attorno a 60.000, è un po' come essere in una variegata realtà sociale, dove ci sono bisogni diversi, appartenenze diverse, territorialità diverse. Come fosse una città, è assolutamente necessario coordinare i movimenti e gli scambi ed è perciò che appare indispensabile coltivare le reti di relazione, la cooperazione da punti di vista diversi per raggiungere l'obiettivo.

Concretamente, il nostro obiettivo è di superare la logica del concetto "fornitore e cliente interno", per dare vita a una **sinergia paritaria di riflessione sulla migliore modalità per individuare e inserire, ed in seguito fornire un adeguato supporto gestionale, alle persone con disabilità**. Ogni volta si concorda il ruolo, la struttura, si preparano gli interlocutori, si interpellano le strutture territoriali.

Gli studi sulle reti sociali hanno infatti evidenziato che strutture di collegamento caratterizzate da nodi ad alta concentrazione e densità (accentramento delle informazioni), possono risultare meno funzionali di reti più ampie anche con legami più deboli. Secondo questa ottica lavoriamo all'interno e all'esterno, con le realtà territoriali (del pubblico e del privato) di ogni provincia italiana, al fine di stabilire delle partnership.

E la parola **cura** connota il fatto che occorre tempo e pazienza per svolgere questa sorta di tessitura, di intreccio di rapporti che magari solo dopo qualche tempo manifestano la loro utilità ed efficacia. Ma il tempo della cura di queste relazioni è un tempo ben speso, fornisce vantaggi a tutti gli interlocutori, che mostrano fin dal momento dell'inserimento attenzione e rispetto alle esigenze del singolo lavoratore.



## Video

Canale YouTube [Pianeta Persona](#) - [link video](#)

## Altre risorse

Associazione Pianeta Persona [Informazioni e dettagli del convegno](#)  
[Atti completi del convegno](#)

[Lablavoro](#) - sito internet di Veronica Mattana, che con Consuelo Battistelli è responsabile scientifico del convegno.