

## 3. Formazione e Sensibilizzazione:

1. **Disability Awareness Training:** IBM offre corsi di formazione continua per tutti i dipendenti, concentrandosi sulla sensibilizzazione e l'educazione riguardo alle disabilità.
2. **E-Learning Modules:** Sono disponibili moduli di e-learning che coprono una vasta gamma di temi relativi all'inclusione delle persone con disabilità.

## 4. Adattamenti dell'Ambiente di Lavoro:

1. **Progettazione Inclusiva degli Uffici:** Gli uffici IBM sono progettati per essere accessibili a tutti i dipendenti, con spazi adattati e soluzioni ergonomiche.
2. **Telelavoro e Flessibilità:** IBM promuove politiche di lavoro flessibili, tra cui il telelavoro, per aiutare i dipendenti con disabilità a lavorare in un ambiente che risponda meglio alle loro esigenze.

## 5. Supporto e Retention:

1. **Employee Resource Groups (ERGs):** IBM ha creato gruppi di risorse per i dipendenti con disabilità, fornendo un forum per condividere esperienze, suggerimenti e supporto reciproco.
2. **Mentorship Programs:** Programmi di mentorship sono stati istituiti per aiutare i dipendenti con disabilità a sviluppare le loro carriere e a raggiungere i loro obiettivi professionali.

# CASI CONCRETI: IBM 3/3



## 6. Monitoraggio e Valutazione:

- 1. Raccolta Dati:** IBM raccoglie dati sulla diversità e l'inclusione per monitorare l'efficacia delle sue iniziative e per identificare aree di miglioramento.
- 2. Feedback dei Dipendenti:** L'azienda utilizza sondaggi e feedback dei dipendenti per comprendere meglio le loro esperienze e per adattare le politiche di inclusione di conseguenza.

## Risultati

- **Crescita della Diversità:** Le iniziative di IBM hanno portato a un aumento significativo della rappresentanza di persone con disabilità all'interno dell'azienda.
- **Ambiente di Lavoro Inclusivo:** L'azienda ha creato un ambiente di lavoro più inclusivo e accogliente, dove tutti i dipendenti possono prosperare.
- **Innovazione e Competitività:** L'approccio inclusivo di IBM ha migliorato l'innovazione e la competitività dell'azienda, beneficiando da una forza lavoro diversificata e talentuosa.



# CASI CONCRETI: STARBUCKS

---

- **Starbucks - Inclusione dei Partner con Disabilità Uditive**
- **Contesto:** Starbucks è impegnata a creare un ambiente di lavoro inclusivo per tutti i suoi dipendenti, chiamati "partner", inclusi quelli con disabilità uditive.
- **Azioni Implementate:**
- **Caffetterie Inclusive:** Starbucks ha aperto caffetterie specificamente progettate per essere gestite da dipendenti con disabilità uditive. Queste caffetterie sono dotate di tecnologie avanzate e segnaletica visiva per facilitare la comunicazione.
- **Formazione in Lingua dei Segni:** L'azienda offre formazione in lingua dei segni ai partner udenti per migliorare la comunicazione e la collaborazione tra tutti i dipendenti.
- **Supporto Tecnologico:** Vengono utilizzati sistemi di ordinazione con schermo e altre tecnologie assistive per supportare i partner con disabilità uditive.
- **Risultati:** Queste iniziative hanno portato a un aumento della soddisfazione lavorativa tra i dipendenti con disabilità uditive e hanno rafforzato l'impegno di Starbucks per l'inclusione e la diversità.

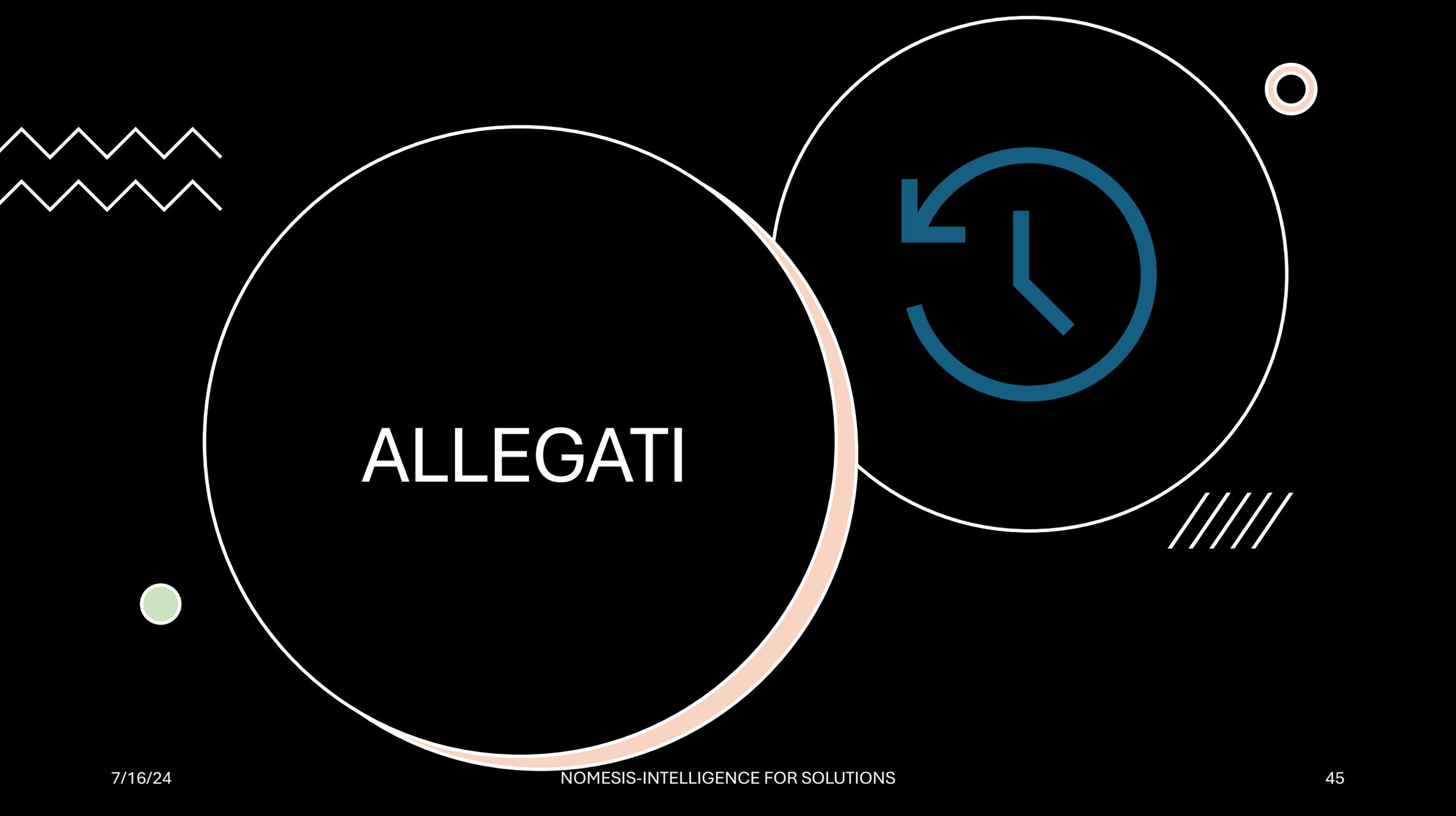


# CASI CONCRETI: SAP

---

- **Programma Autism at Work**
- **Contesto:** Simile a Microsoft, SAP ha lanciato un programma volto a integrare persone con autismo all'interno dell'azienda, riconoscendo il loro potenziale unico nelle tecnologie informatiche e nell'analisi dei dati.
- **Azioni Implementate:**
- **Assunzione e Supporto:** SAP ha sviluppato un processo di assunzione specifico per candidati autistici, che include periodi di prova estesi e mentoring personalizzato.
- **Sensibilizzazione e Formazione:** L'azienda offre formazione continua ai dipendenti e ai manager su come collaborare con colleghi autistici, promuovendo la consapevolezza e l'inclusione.
- **Ambiente di Lavoro Adattato:** SAP ha adattato l'ambiente di lavoro con modifiche sensoriali e spazi tranquilli per rispondere alle esigenze dei dipendenti autistici.
- **Risultati:** Il programma ha migliorato significativamente l'inclusione e la diversità all'interno di SAP, portando anche a un aumento della produttività e della soddisfazione dei dipendenti.





ALLEGATI



# PROCESSI DI SELEZIONE E ASSUNZIONE

## •Descrizione dei Lavori:

- **Lingua Neutra e Inclusiva:** Utilizzare un linguaggio neutrale e inclusivo negli annunci di lavoro per evitare qualsiasi discriminazione implicita.
- **Competenze Essenziali:** Focalizzarsi sulle competenze essenziali e sulle capacità necessarie per il ruolo, evitando requisiti non indispensabili che potrebbero escludere candidati con disabilità.
- **Indicazioni sull'Accessibilità:** Indicare chiaramente che l'azienda supporta l'inclusione e che sono previste soluzioni di accessibilità per candidati con disabilità.

## •Canali di Reclutamento:

- **Diverse Fonti di Reclutamento:** Utilizzare una varietà di canali di reclutamento, inclusi portali di lavoro dedicati a persone con disabilità, organizzazioni non profit e agenzie di collocamento specializzate.
- **Collaborazione con Enti di Supporto:** Collaborare con enti e organizzazioni che supportano l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità per ampliare il pool di candidati.

## •Processo di Candidatura:

- **Accessibilità delle Applicazioni:** Assicurarsi che il processo di candidatura online sia accessibile a tutti, con formati compatibili con tecnologie assistive.
- **Assistenza per la Candidatura:** Fornire assistenza o opzioni alternative per la presentazione della candidatura, come l'invio di CV via email o l'assistenza telefonica.



# COLLOQUI DI LAVORO

## •Preparazione e Consapevolezza:

- **Formazione dei Reclutatori:** Formare i reclutatori e il personale HR su come condurre colloqui inclusivi e gestire le necessità specifiche dei candidati con disabilità.
- **Conoscenza delle Normative:** Assicurarsi che i reclutatori siano a conoscenza delle normative relative all'inclusione e alla non discriminazione.

## •Ambiente di Colloquio:

- **Accessibilità Fisica:** Garantire che le sedi dei colloqui siano accessibili a persone con disabilità fisiche (es. rampe, ascensori, parcheggi riservati).
- **Tecnologia Assistiva:** Fornire tecnologie assistive necessarie, come interpreti di lingua dei segni o software di lettura dello schermo, se richiesto.

## •Modifiche nel Processo di Colloquio:

- **Flessibilità nel Formato:** Essere flessibili nel formato del colloquio, offrendo opzioni come colloqui telefonici o video per chi non può partecipare di persona.
- **Adeguamenti Ragionevoli:** Apportare adeguamenti ragionevoli basati sulle esigenze specifiche del candidato, come la disponibilità di più tempo per rispondere alle domande o l'uso di materiali in formati accessibili.

## •Comunicazione Chiara e Aperta:

- **Discussione Aperta sulle Esigenze:** Incoraggiare una discussione aperta sulle esigenze specifiche del candidato durante il colloquio.
- **Chiarezza sui Passaggi Successivi:** Fornire informazioni chiare sui passaggi successivi del processo di selezione e su come saranno comunicati i risultati.

# INDAGINI & RAPPORTI SULLE DISABILITA' NEL MONDO DEL LAVORO

## 1. Rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL):

- **Titolo:** *"Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments: A Practical Guide"*.
  - **Fonte:** **European Disability Strategy 2010-2020:**
- **Titolo:** "A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe"
  - **Principali ostacoli:** Discriminazione, barriere fisiche e ambientali, accesso limitato all'istruzione e alla formazione professionale.
  - **Fonte:** [European Commission Report](#)

## 2. Indagine dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) in Italia:

- **Titolo:** *"L'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro"*
  - **Principali ostacoli:** Pregiudizi e stereotipi, carenza di supporti e adattamenti ragionevoli, mancanza di politiche aziendali inclusive.
  - **Fonte:** ISTAT Report

## 3. Rapporto del World Bank Group:

- **Titolo:** *"Disability Inclusion in the Labor Market"*
  - **Principali ostacoli:** Accesso limitato alle tecnologie assistive, discriminazione nei processi di selezione e promozione, mancanza di formazione per il personale.
  - **Fonte:** [World Bank Report](#)

## 4. Rapporto Annuale sulla Disabilità in Italia

- Autore: ISTAT
- Anno: 2020
- Descrizione: Fornisce dati statistici e analisi sull'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro italiano.

## 5. Linee guida per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità"

- Autore: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Anno: 2018
- Descrizione: Documento ufficiale che offre linee guida e raccomandazioni per le aziende italiane sull'inclusione delle persone con disabilità.

## 6. Disabilità e lavoro: buone pratiche aziendali"

- Autore: Fondazione Sodalitas
- Anno: 2019
- Descrizione: Raccolta di case studies e buone pratiche di inclusione lavorativa di persone con disabilità in aziende italiane.

# BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

## Libri

### 1."La diversità come opportunità: Includere la disabilità in azienda"

- Autore: Emanuela Bonfiglioli
- Anno: 2018
- Descrizione: Analizza come l'inclusione delle persone con disabilità possa rappresentare un'opportunità per le aziende, migliorando il clima organizzativo e la produttività.

### 2."Gestire la diversità. Disabilità, genere, etnia e orientamento sessuale nel lavoro e nelle organizzazioni"

- Autori: Cristina Zanfrini
- Anno: 2012
- Descrizione: Offre una panoramica sulle politiche di gestione della diversità nelle organizzazioni, con un focus particolare sulla disabilità.

### 3."Il lavoro oltre la disabilità. Buone pratiche di inclusione lavorativa"

- Autore: Michele Barbera
- Anno: 2019
- Descrizione: Presenta case studies e buone pratiche di inclusione lavorativa di persone con disabilità.

### 4."Disabilità e inclusione lavorativa. Strumenti e strategie per le aziende"

- Autore: Laura De Curtis
- Anno: 2021
- Descrizione: Guida pratica per le aziende su come implementare strategie efficaci per l'inclusione delle persone con disabilità.

# BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

## Articoli Accademici

### 1. "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: politiche e pratiche in Italia"

1. Autore: Marco Tognetti
2. Rivista: Sociologia del Lavoro
3. Anno: 2018
4. Descrizione: Esamina le politiche e le pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia.

### 2. "La gestione della disabilità nelle organizzazioni aziendali: un'analisi comparata tra Italia e altri paesi europei"

1. Autore: Elena Cattaneo
2. Rivista: Economia & Lavoro
3. Anno: 2017
4. Descrizione: Analizza e confronta le diverse strategie di gestione della disabilità nelle aziende italiane ed europee.

### 3. "Inclusione lavorativa e disabilità: un'indagine sulle pratiche aziendali in Italia"

1. Autore: Francesca Bianchi
2. Rivista: Studi Organizzativi
3. Anno: 2019
4. Descrizione: Indagine empirica sulle pratiche aziendali italiane per l'inclusione delle persone con disabilità.

## Siti Web e Risorse Online

### 1. [Fondazione Adecco per le Pari Opportunità](#)

1. Descrizione: Organizzazione che promuove l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e offre risorse e supporto per le aziende.

### 2. [Disability Pride Italia](#)

1. Descrizione: Movimento che promuove i diritti delle persone con disabilità, con un focus anche sull'inclusione lavorativa.

### 3. [ANMIL \(Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro\)](#)

1. Descrizione: Fornisce supporto e risorse per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.



Daniela Bandera, dopo la laurea in Sociologia (1979) conseguita presso la *Libera Università degli Studi di Trento*, discutendo una tesi di Sociologia del Lavoro, ha completato la sua formazione universitaria con studi di dottorato ottenendo il *Diplôme d'Études Approfondies (D.E.A. 1980) in Sociologie du Travail all'Université de Nancy in Francia*. Autrice del libro *L'impresa coevolutiva*, Franco Angeli 2019, di articoli e saggi e del libro "Sindacato e rappresentanza tra coscienza di classe e nuove forme di razionalità, Franco Angeli, 1988, nel 1989 ha fondato con altri soci *Nomesis - Ricerche e Soluzioni di Marketing* di cui è Amministratrice Delegata. Esperta di Smart Working, Gender Research e di Diversity & Inclusion, in questi campi realizza da oltre vent'anni interventi integrati di ricercaAzione nelle imprese per individuare le strategie che permettono una corretta integrazione e valorizzazione delle diversità nelle organizzazioni..

**Dal 2020 è Innovation Manager** riconosciuta dal MISE nell'elenco dei manager abilitati a fornire alle Imprese e alle reti d'impresa servizi di consulenza specialistica finalizzata a sostenere processi di innovazione negli ambiti della trasformazione tecnologica e digitale.

Si interessa attivamente del mondo in cui vive, è Founder e Past President di *EWMD Italia – European Women's Management Development international Network* e Responsabile del Gruppo Tecnico *Le Imprenditrici di Confindustria Brescia*.