



con il patrocinio di



Emilia Romagna Emilia Romagna



Smart Working e lavoratori con disabilità: si può fare

Questa iniziativa si svolge in piena adesione ai principi espressi dal:



Goal 8 - "Lavoro dignitoso e crescita economica" dell'Agenda 2030



Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità



Percorso per la candidatura di Bologna al Premio europeo Città Accessibile

www.asphi.it

Buongiorno a tutti.

Sono Gabriele Gamberi e faccio parte della Fondazione ASPHI Onlus che ha organizzato questo webinar.

Nel titolo del webinar che è "Smart Working e lavoratori con disabilità: si può fare" vedete che c'è una affermazione ... "si può fare" e questo incontro ci permetterà di capire se è proprio vero che anche i lavoratori con disabilità possono fare smart working.

Mi preme ringraziare la FISH e la FAND Emilia Romagna, che ci hanno supportato nella diffusione dell'iniziativa verso le Associazioni delle persone con disabilità e voglio riconfermare che i contenuti di questo incontro sono coerenti con i principi espressi dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, dall'Agenda 2030 in particolare dal Goal 8 - "Lavoro dignitoso e crescita economica" e infine questo evento

è inserito nel Percorso per la candidatura di Bologna al Premio europeo Città Accessibile.

Presento brevemente la Fondazione ASPHI Onlus.

E' una Fondazione i cui soci sono aziende che condividono la missione che è favorire la promozione e l'utilizzo delle Tecnologie digitali per favorire autonomia e inclusione delle Persone con disabilità.

Come vedete anche dalla slide quelli indicati sono i nostri campi di azione, ossia scuola, lavoro, partecipazione sociale, età anziana, accessibilità, cultura dell'inclusione..

Fondazione ASPHI Onlus

Tecnologie digitali per favorire autonomia e inclusione delle Persone con disabilità

Ricerca, formazione, informazione, consulenza, progetti

sedi a Bologna, Milano, Torino, Roma

Ambiti di applicazione:

- Scuola
- Lavoro
- Partecipazione sociale
- Età anziana
- Accessibilità
- Cultura dell'inclusione

The slide features a collage of images: a man with a cane talking on a phone, a man pointing upwards, an elderly woman smiling, and a young girl in a wheelchair. To the right, there are icons for a headset, a globe, a laptop, a smartphone, a colorful keyboard, and a standard keyboard.

I temi del webinar che approfondiranno i relatori presenti, sono i seguenti:

- Management e formazione “allo smart work”
- Organizzazione e quadro di riferimento normativo

- Lo Smart Working come accomodamento ragionevole per le persone con disabilità e malattie di lunga durata, condizioni necessarie: infrastruttura (tecnologica) abilitante e accessibile, predisposizione ruoli lavorativi, formazione competenze digitali, ausili, ecc.
- Lo Smart Working per i lavoratori con disabilità, da «emergenza a strategia di lunga durata»: strumenti e strategie

I relatori presenti sono:

Andrea Notarnicola - Partner di Newton SpA, formatore, consulente.

Silvia Stefanovichj - Responsabile per le Politiche per la disabilità e il work-life balance presso Cisl Nazionale

Maria Rita Fiasco - Vice Presidente Skills4Growth presso Anitec-Assinform ... è responsabile di un gruppo di lavoro dell'associazione, di cui vi parlerà lei stessa.

Consuelo Battistelli - Diversity Engagement Partner IBM Italia

Infine Luca Enei che è l'organizzatore tecnico di questo webinar, anche lui di Fondazione ASPHI.

Diamo quindi inizio ufficialmente al webinar e passo la parola ad Andrea Notarnicola.

Intervento di Andrea Notarnicola:

Buongiorno a tutti. Newton si occupa da 20 anni di questi temi e del tema dell'inclusività e dello smart working, per promuovere una cultura più inclusiva nelle imprese.

In queste settimane stiamo assistendo al cambiamento culturale imposto dalla crisi e verifichiamo quanto le aziende stanno facendo per fronteggiare una situazione inedita.

Per iniziare mi piace partire da un passo di Haruky Murakami:

«Una tempesta inaspettata e furiosa»



*Quando la tempesta sarà finita,
probabilmente non saprai neanche tu
come hai fatto ad attraversarla
e a uscirne vivo.*

*Anzi, non sarai neanche sicuro
se sia finita per davvero.
Ma su un punto non c'è dubbio.
Ed è che tu, uscito da quel vento,
non sarai lo stesso che vi è entrato.*

NEWTON

Haruki Murakami
da "Kafka sulla spiaggia" (Torino, Einaudi 2008)

Ho scelto questa metafora e passaggio perché definisce quanto accade in situazione di emergenza.

Quando terminata la crisi, nessuno è quello di prima.

L'emergenza ci cambia e ci trasforma.

Quando inizieremo lo smart working, finita la crisi, non saremo più quelli di prima.

Grandi organizzazioni, in poco tempo, si sono riconfigurate per adattarsi.

Nelle situazioni di emergenza, le azioni delle persone e delle aziende tendono ad essere mosse da modelli di pensiero che sono tipici della psicologia dell'emergenza.

Psicologia sociale dell'emergenza

Nelle situazioni di emergenza i processi mentali di «attacco o fuga» tendono a prevalere sul pensiero consapevole e logico. Nell'emergenza possiamo quindi sopravvalutare o sottovalutare i problemi.

Usare il sistema 2 significa promuovere la nostra capacità di consapevolezza della situazione.

REAZIONE ISTINTIVA
Sistema 1: rapido, automatico, istintivo, emozionale e inconsapevole
95%



REAZIONE PENSATA
Sistema 2: lento, consapevole, riflessivo, ragionato, logico



6

NEWTON

Questi modelli sono 2, Reazione Istintiva e Reazione pensata.

In alcuni momenti, nell'emergenza, prevale una reazione istintiva: paura, ansia sono vissuti tipici delle emergenze. L'istinto agisce mosso dall'istinto di attacco e di fuga, come per gli animali. Molte organizzazioni agiscono, ora, nell'attacco perché si sentono in pericolo. Ci si muove rapidi, si chiama, si parla con tutti. Molti

lavoratori infatti ci dicono che fanno fatica a lavorare perché costantemente interconnessi. Altri si sentono invece soli perché non si sentono seguiti.

Oggi vediamo il momento della verità per le persone con disabilità. Vedremo cosa emerge di “bias” disfunzionale e quali sono le priorità.

Servirebbe agire in modo più logico e riflessivo. E' difficile essere consapevoli. Questo è il modello 2. In questo momento, serve chiedersi quanto questo sistema 2 possa essere utile. Questo ci porterebbe a cogliere gli aspetti disfunzionali dell'attuale sistema.

Siamo tutti sulla stessa barca o no?

«Su questa barca ci siamo tutti»: o forse no?

- **Se il sistema 1 pensa che questa sia una «guerra», essa potrà essere combattuta solo da «uomini duri, giovani e forti»**
- **Ma tanto è un virus che colpisce gravemente soprattutto gli «anziani» e quindi...**
- **Il virus «attacca ricchi e poveri allo stesso modo», ma i poveri affrontano la quarantena in case piccole o con la paura di non poter più pagare il mutuo o l'affitto**
- **Nelle case si assiste a un aumento degli episodi di violenza familiare**
- **Le donne, fatta eccezione per qualche figura medica, tendono a scomparire nel dibattito pubblico**

Nel sistema 1 - quello dell'attacco - pensiamo che questa sia una guerra da combattere. Una metafora molto usata in queste giornate.

Giovani uomini, duri, combattono tutti i giorni.

Negli USA si è osservato che, nell'evacuazione di aziende e aree colpite da aree naturali, le persone più potenti ricevono il doppio del sostegno nella fuga.

Chi è discriminato invece riceve minore soccorso.

Allora l'emergenza è sempre il momento della verità, che mette in evidenza chi sono i privilegiati e chi sono le persone che tipicamente vengono poi escluse o messe ai margini.

Andando a scoprire che cosa è successo in queste settimane, abbiamo sentito nella narrazione pubblica che all'inizio la comunità veniva rassicurata sulla pericolosità del virus perché colpiva soprattutto gli anziani e quindi abbiamo registrato alcuni elementi che ci sono rispetto la questione generazionale.

Andiamo a vedere un altro aspetto: abbiamo sentito dire che questo è un virus democratico, perché questi virus ci mettono tutti allo stesso livello, ricchi e poveri.

Fortunatamente qualcuno ha tematizzato questo tema.

È sicuramente diverso il modo in cui si affronta il virus in queste settimane, le associazioni ci dicono che ci sono degli aumenti di violenze a livello familiare. Molte realtà sono state molto attive, perché è stata scatenata rabbia

nelle persone e ancora una volta oggi le donne sono oggetto di violenza all'interno delle loro famiglie.

Andiamo avanti con le slide, per favore.

Le donne, fatta qualche eccezione, sono scomparse dal dibattito pubblico. Sono sempre meno presenti nei talk show televisivi, perché i protagonisti delle guerre sono uomini giovani e forti.

«Su questa barca ci siamo tutti»: o forse no?

- **Le cure selettive negli Stati Uniti già ora discriminano le persone con disabilità.**

Nel concreto della quotidianità aziendale rispetto allo smart working le persone con disabilità affrontano spesso questa esperienza senza avere la possibilità di partecipare alla vita aziendale.

Per salvarsi e per ricostruire c'è bisogno del contributo di tutte e di tutti.

Siamo vigili affinché la rinascita sia espressione democratica dei valori della Costituzione italiana.


NEWTON

Abbiamo registrato che nelle cure selettive, ad esempio negli Stati Uniti, si è scelto di discriminare le persone con disabilità.

Cosa è successo nelle nostre organizzazioni rispetto allo smart working? Mosse dalla necessità di costruire un sistema di questo tipo, che non era stato ancora strutturato, le imprese hanno dovuto metterlo in campo.

Sin dall'inizio è stato difficile creare un automatismo che possa portare a considerare in modo rapido e facile l'accessibilità di questi strumenti anche per le persone con disabilità.

Quindi molte persone con disabilità hanno detto che effettivamente non era stato messo a loro disposizione una strumentazione adeguata, anche laddove l'adeguamento degli strumenti poteva rivelarsi facile e accessibile.

Se non erro, chiederò conferma, anche molte disposizioni pubbliche come i decreti pubblicati, i materiali utili per le persone per certificare le ragioni di uscita da casa non erano accessibili a persone con disabilità visiva.

Anche le organizzazioni pubbliche non sono state così capaci di essere inclusive in queste fasi.

Perché tutto questo è importante?

È importante per noi oggi, perché racconta di una nostra cultura: abbiamo parlato tanto di inclusione in questi anni, tutti concordano sulla necessità di lavorare sull'inclusività e dunque di mettere a disposizione strumenti di accessibilità e ci rendiamo conto ora che la nostra cultura non è così accessibile.

Ma, al di là di questo, e al di là delle difficoltà oggettive di alcune persone, è importante focalizzarci su un

aspetto della trasformazione culturale che osserviamo in questi momenti.

Quello che noi sappiamo, dalle ricerche fatte sui temi dell'emergenza, è che ciò che accade in emergenza definisce la modalità che la società si darà di salvarsi e ricostruirsi.

È nel cuore dell'emergenza che emergono i valori e i disvalori della società future; stanno emergendo storie di grande solidarietà ed è visibile la società solidale italiana. Tuttavia vediamo anche segni che vanno osservati con attenzione, perché la discriminazione non deve essere il fondamento della nostra società futura.

Quali sono gli aspetti culturali su cui dobbiamo focalizzarci?

Dobbiamo capire che per salvarci c'è bisogno del contributo di tutte e di tutti, qualsiasi comunità in emergenza è una comunità in apprendimento.

C'è bisogno davvero di tutti perché siamo tutti sulla stessa barca e dobbiamo remare tutti.

Bisogna credere che tutti possono dare il loro contributo e quindi dobbiamo chiederci se in azienda tutti hanno la possibilità di partecipare al salvataggio dell'azienda, incluse le persone con disabilità, se vogliamo che questo lavoro sia reale e profondo e base di una rinascita organizzativa.

Dobbiamo essere tutti vigili, affinché la rinascita sia espressione dei valori della costituzione italiana.

In questo momento, preservare i propri valori è fondamentale, perché stiamo rifondando, in questi giorni, il nostro paese. Dopo l'emergenza emerge la necessità di rifondare e bisogna lavorare, sin da ora, sui temi di inclusività.

Il viaggio dell'inclusione non si interrompe durante l'emergenza. È fondamentale per dare risposta ai bisogni adesso. Bisogna permettere a queste persone di partecipare alla ricostruzione del futuro.

Chiudo dicendo che Eraclito diceva che “per avere un destino, bisogna avere un certo carattere” e bisogna avere la perseveranza di continuare a fare del bene soprattutto in difficoltà. La costanza è la virtù che ci rende superiori alle cose che appaiono insopportabili. Avere carattere, e fare del bene anche in mezzo alle difficoltà, essere perseveranti nel perseguire i nostri obiettivi di inclusiva vita è fondamentale.

Vorrei allora ringraziare Bologna che in queste settimane ha dimostrato grande carattere e per essere una delle città che si è subito chiesta cosa fosse necessario fare per aiutare le persone che erano a casa e che avevano bisogno di maggior assistenza.

Ho visto tante iniziative e quindi “viva Bologna!” e il suo carattere, che in questi momenti ha saputo farsi delle

domande rispetto alla modalità più inclusiva di affrontare questa emergenza.

Lascio la parola i relatori successivi, che ci offriranno degli strumenti per provare a tradurre questi valori nella nostra quotidianità di persone d'azienda o organizzazioni che sono motivate a una strategia di inclusione anche nell'emergenza.

Grazie Andrea, diamo la parola a Silvia Stefanovichj.

Intervento di Silvia Stefanovichj:

Buongiorno a tutti anche da parte mia.

Sono responsabile delle politiche con disabilità per l'organizzazione sindacale CISL e mi occupo dei diritti dei lavoratori in azienda nonché delle possibilità di gestione dei lavoratori con disabilità in una prospettiva inclusiva.

Ho pensato di proporvi la questione dell'accomodamento ragionevole così come è stato pensato dai decreti governativi. Può essere considerato ragionevole?

Proviamo ad analizzare i due concetti principali.

Parliamo di accomodamento ragionevole che è un termine caro alla normativa nazionale e fa riferimento al sistema di diritti e alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità..

La convenzione Onu è stata ratificata in Italia nel 2009, quindi, ad oggi, è operativa. Cos'è la disabilità?

Non è la fotografia di una persona con menomazioni. È una concezione dinamica di interattività. Si tratta dell'interazione che ha una persona con disabilità, con menomazioni fisiche o mentali o sensoriali e che incontra delle barriere rispetto all'ambiente circostante o al contesto che vuole partecipare.

Essendo una dinamica relazionale, un'interazione con l'ambiente, dove possiamo intervenire per fare in modo che quella persona sia pienamente inclusa e goda di tutti i diritti umani sanciti dalla convenzione Onu?

Rimuovendo le barriere o introducendo dei facilitatori.

In questa azione interviene l'accomodamento ragionevole, definito dalla legge 18 della convenzione Onu e dalla normativa europea come la direttiva recepita in Italia con il decreto antidiscriminazione.

L'accomodamento ragionevole

L.n.18 del 03/03/2009

Disabilità

- Risultato dell'interazione tra persona con menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali e barriere comportamentali ed ambientali

Accomodamento ragionevole

- Provvedimenti appropriati ed efficaci a rimuovere lo svantaggio
- Riguardano accesso, svolgimento, promozioni.
- Condizione: non oneri sproporzionati
- Obiettivo: tutela diritti umani
- Il diniego è discriminazione
- Obbligo per i datori di lavoro



L'accomodamento ragionevole è una modifica o un adattamento assunto dal datore di lavoro in questo caso, per rimuovere le barriere e introdurre facilitazioni e rendere effettiva la partecipazione delle persone con disabilità su base di uguaglianza con gli altri.

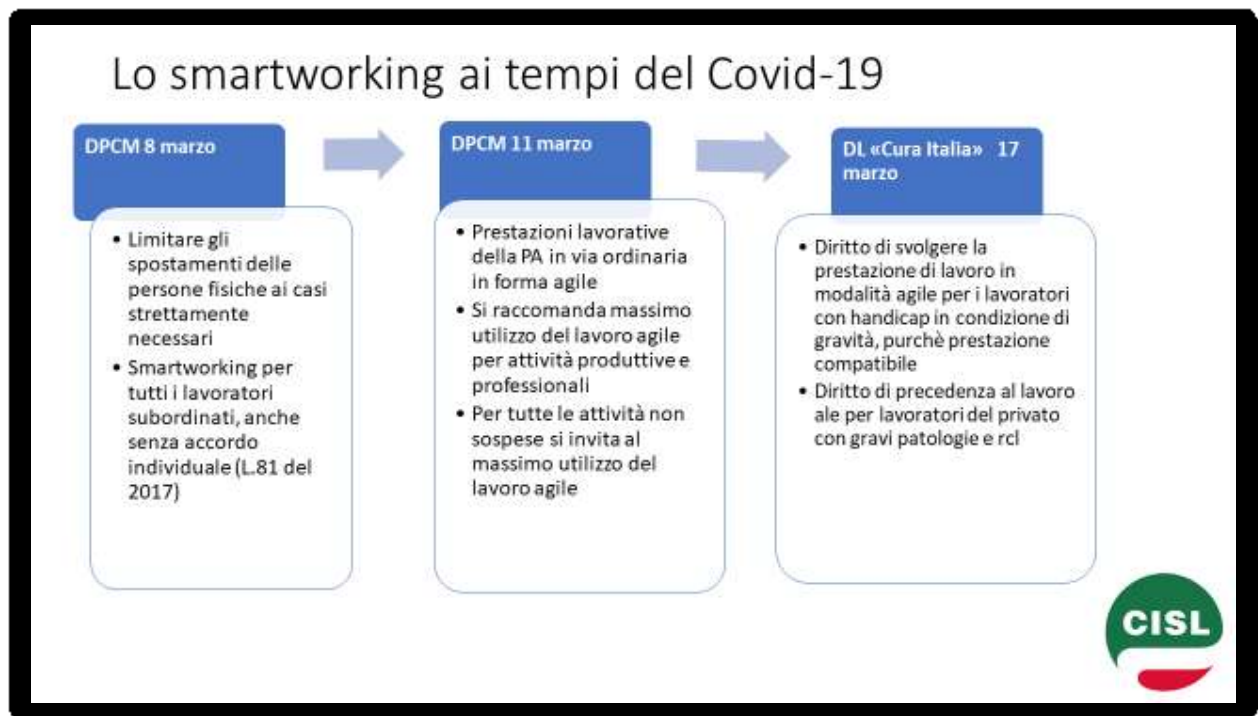
Questi adattamenti devono fare attenzione a rimuovere gli svantaggi in modo totale. Non devono solo limitarlo, ma devono rimuovere le barriere totalmente.

Devono riguardare tutta la vita lavorativa e possono riguardare i locali, le attrezzature, la formazione, eccetera.

Vediamo che l'introduzione degli accomodamenti è stato definito come obbligo per i datori di lavoro.

Proviamo ad analizzare l'altro concetto.

Lo smart working come è stato definito dai decreti in questa fase emergenziale.



Era già disciplinato dalla nostra normativa, con varie leggi, tra cui quelle sulla contrattazione collettiva.

I decreti cambiano un po' le carte in tavola.

Il primo è il DPCM 8 marzo, che ha iniziato a limitare gli spostamenti delle persone per limitare il contagio e gli spostamenti delle persone. Introduce la possibilità dello smart working per tutti i lavoratori da applicare con una procedura semplificata. Gli oneri per i datori di lavoro sono l'invio di una lettera telematica e l'informativa sulla salute e la sicurezza che può far riferimento anche solo a quanto contenuto nella pagina Web del ministero.

Poi c'è stato il DPCM dell'11 marzo, che ha detto che per tutte le attività non fondamentali si raccomanda il

massimo uso del lavoro agile, anche a livello personale e della PA. Il lavoro agile diventa la via ordinaria di lavoro.

Il passaggio più importante per le persone con disabilità avviene il 17 marzo, che ha introdotto delle cose fondamentali per le persone con disabilità nel DL “Cura Italia”. Il diritto a svolgere la professione di lavoro in modalità agile, purché la prestazione sia compatibile.

Questo è un vero e proprio diritto soggettivo sancito dal decreto-legge. Si ha un diritto di precedenza al “lavoro agile” per i lavoratori del privato con gravi patologie o con riduzione la capacità lavorativa.

È importante. Sancisce un vero e proprio diritto dei lavoratori. Vengono definiti anche altri elementi, come i 12 giorni per i mesi di marzo e aprile per la legge 104 e l’assenza per ricovero ospedaliero fino al 30 aprile per persone con disabilità; è stato poi esteso l’articolo 33 anche agli immunodepressi e alle persone con malattie oncologiche.

La convenzione Onu si applica alle persone con disabilità, ma non solo. Infatti, in essa si dice che tutte le persone che si trovano nei casi di difficoltà di interazione descritti possono essere interessate. Anche se questa disabilità non è certificata, ma è una malattia di lunga durata.

Nel caso dell’articolo 26, vediamo un grande miglioramento. Abbiamo il diritto a svolgere lo smart

working per tutte le persone con handicap in condizioni di gravità durante l'emergenza Covid-19.

Questo diritto è applicabile alle persone, ma è di per sé una tutela dei diritti umani di queste persone ed è un accomodamento ragionevole. Ma in realtà non è così. Per essere tale, l'accomodamento ragionevole deve avere una serie di attributi che lo rendono efficace nell'eliminazione delle barriere. Anche la contrattazione collettiva svolta in questi anni ci ha insegnato alcune cose che oggi possono esserci utili per applicare lo smart working e renderlo un accomodamento ragionevole.

Il primo punto è che lo smart working non deve essere solo un lavoro da casa, ma anche, gradualmente, soprattutto in emergenza, deve diventare un lavoro per obiettivi. Non può essere solo uno spostamento fisico del lavoro dall'azienda la casa, ma anche un'innovazione organizzativa, un cambiamento delle modalità di lavoro.

Secondo punto: lo smart working deve sapere tutelare i diritti dei lavoratori, anche se le procedure sono semplificate, non si deve rinunciare a una piena tutela della persona, utilizzando magari strumenti diversi, senza dimenticare lo scopo fondamentale.

Poi ci sono tanti altri aspetti, tra cui il fatto che i lavoratori devono poter rimanere in contatto, ma anche il

lavoratore stesso con l'azienda, anche nell'ottica della tutela dei diritti.


Lo smartworking può essere un accomodamento ragionevole in tempi di covid-19?

Se
«appropriato ed efficace a rimuovere lo svantaggio»

- non è esclusivamente «lavoro da casa» ... ma diventa, anche gradualmente, «lavoro per obiettivi»
- è in grado di tutelare pienamente salute e sicurezza dei lavoratori
- ha cura verso comunicazione interna, diritto alla disconnessione, accessibilità di strumentazione e processi, parità di condizioni e carichi di lavoro

→ Preferibilmente nel quadro di accordi con le parti sindacali

Diffusione della cultura della non-discriminazione attraverso (...) la **promozione di organismi (Osservatorio aziendale e 'Disability Manager')** che abbiano l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, come anche previsto nel II Programma d'Azione sulla disabilità
(Piano d'Azione Nazionale Impresa e Diritti Umani 2016-2021 - CIDU)



Deve essere previsto il diritto alla disconnessione, che è definito per legge. Gli ultimi decreti si preoccupano di alcuni punti di vista. Ma bisogna fare attenzione a far sì che soprattutto in questo momento la disconnessione sia un diritto garantito realmente. L'accessibilità alla strumentazione e ai processi, con una particolare attenzione ai lavoratori con disabilità. Tutti devono avere la possibilità di partecipare alle questioni aziendali. Questo non è scontato soprattutto se il datore dell'azienda non era abituato a lavorare con smart working.

Tutto questo sistema di relazioni modificato dall'emergenza, può essere notificato con una mail al lavoratore. La convenzione ONU ci ha insegnato una

cosa importante. Citando il “programma d’azione”, laddove all’interno dell’azienda ci siano le possibilità migliori per la partecipazione dei lavoratori disabili, l’operato può essere riconosciuto come accomodamento. Un efficace smart working attento a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle persone con disabilità, potrà essere realmente un accomodamento ragionevole.

Grazie Silvia, passiamo la parola a Maria Rita Fiasco, porima però volevo ringraziare la tua organizzazione, Anitec-Assinform, perché ci ha dato un patrocinio cercando di diffondere quest’iniziativa verso tutti i vostri associati che operano in questo settore - ICT. Ci interessa molto il tuo punto di vista

Intervento di Maria Rita Fiasco:

Buongiorno a tutti, ringrazio Fondazione ASPHI, che tra l’altro è anche un nostro associato.

Mi presento: sono la vice presidente di Anitec-Assinform e seguo l’area delle Skills4Growth per la crescita di imprese. Sono imprenditrice e quindi condivido il tema dell’high-tech digitale come settore di affari e di sviluppo e di innovazione.

Ascoltando l’intervento di Andrea, che parlava di una crisi inedita che ha accelerato processi, mi è venuta in mente la metafora della fiaba de “Il gatto con gli stivali” che aveva gli stivali delle sette leghe. È un po’ quello

che è successo. E c'è la battuta: "potremmo stare peggio senza Internet".

Mi preme dire due cose: rappresentare la realtà di Anitec-Assinform è importante perché il suo impegno è molto importante per agire su una cultura che sta mostrando le corde oggi. Si danneggia il Paese non usando i talenti che ci sono in tutte le persone, comprese quelle con disabilità.


È l'associazione industriale dell'high-tech digitale, 700 aziende tra soci diretti e indiretti, 70.000 addetti, 21 miliardi di fatturato.

Chi siamo

I numeri Anitec-Assinform è l'Associazione Italiana per l'Information and Communication Technology

> 700 200 soci diretti 500 soci indiretti	> 46 % del mercato digitale
> 21 mld di euro di fatturato	> 70.000 addetti

- Siamo le aziende italiane dell'high-tech digitale, di ogni dimensione e specializzazione: fintech, software, IoT, Big Data, Cloud, sharing economy, AI, Digital Device...
- Siamo l'industria ICT in Italia, fattore cruciale per l'innovazione dei processi aziendali e della pubblica amministrazione, elemento di sviluppo industriale competitivo, supporto indispensabile alla cittadinanza attiva.



Questo settore è quello che, di fatto, ha la responsabilità dell'infrastruttura, dal punto di vista tecnologico, per quanto riguarda il cloud e per l'high Tech.

E' stato socio fondatore della federazione Confindustria digitale che estende il raggio a tutto il settore delle telecomunicazioni di servizi correlati.

Cerco di portare il contributo del settore industriale, che ha due responsabilità: quella di mettere a disposizione innovando le infrastrutture abilitanti che consentono ai cittadini di vivere nella condizione attiva di una società, in quanto capitale intellettuale, cittadini, imprese e motore del sistema produttivo. Ma vorrei anche mettere in luce un'altra responsabilità: creare innovazione nel lavoro attraverso la generazione di nuove conoscenze, mestieri e pratiche.

Questo tema dell'abilitazione alla vita sociale al lavoro, alla generazione di conoscenze deve riguardare le prospettive del lavoro di tutti. Questa trasformazione spinge a ripensare completamente il lavoro e a far emergere potenzialità che prima non vedevamo.

Quindi non soltanto una struttura che abbassa le barriere, che genera attraverso la tecnologia le condizioni per una cittadinanza attiva, per un sistema produttivo avanzato, ma anche una responsabilità per abbassare le barriere di accessibilità. Qualunque sia l'accessibilità in campo. Ma anche la responsabilità di creare nuovi mestieri a cui dare visibilità, mestieri che sono necessari.


E questo il tema del gruppo di lavoro di cui sono coordinatrice, che raggruppa 46 aziende associate e

che mette in luce tra le sue attività, attraverso l'osservatorio delle competenze digitali, l'emergere di nuove dinamiche domanda e offerta di lavoro.

I gruppi di lavoro

SKILLS PER LA CRESCITA D'IMPRESA
(*Coordinatore Maria Rita Fiasco, Gruppo Pragma*)

Il Gruppo di Lavoro ha l'obiettivo strategico di generare iniziative e proposte che favoriscano lo sviluppo e il rafforzamento del capitale umano della nostra industria; aprire un tavolo di lavoro associativo nel quale scambiare e approfondire informazioni e conoscenze e mettere a fuoco iniziative da portare nelle sedi istituzionali a sostegno della creazione di nuove competenze e dell'accelerazione della crescita di know how digitale a tutti i livelli; valorizzare e mettere in luce le pratiche migliori delle aziende associate che possono essere esempi e champion di innovazione in questo ambito.



Mi preme sottolineare quanto è importante nel superare i “bias” di cui si parlava prima, in questo mercato del lavoro dopo del Coronavirus (a.C.), ci sono stati dei cambiamenti rispetto all'epoca prima del Corona virus (b.C).

Le figure professionali che emergono sono accessibili e aperte a tutti. Quando parliamo di nuovi mestieri, non c'è una barriera per le persone con disabilità. Sono ampiamente aperti a tutti, a tutte le persone con disabilità. Non a caso anche nel nostro gruppo di lavoro il dibattito ha messo in luce la necessità di uno slancio ulteriore verso l'impulsività, perché la natura dell'industria ha fatto sparire per tanto tempo tanti temi

come il gap di genere. Vogliamo essere campioni di accessibilità grazie al digitale e alle sue opportunità.

Grazie mille.

Grazie a te Maria Rita. Darei la parola a Consuelo Battistelli, Diversity Engagement Partner IBM Italia.

Intervento di Consuelo Battistelli:

Buongiorno a tutti, io lavoro in HR, come Diversity Engagement partner di IBM e organizzo eventi interni ed esterni con altre aziende e partner, associazioni e università, progetto sistemi di formazione e di istruzione, sviluppo progetti che hanno a che fare con l'inclusione della diversità.

La mia testimonianza di Smart working e ...



- Tecnologia e accessibilità
- Metodologia organizzativa e formazione: non solo app e tools
- Disability Management: strumento di inclusione



Tutta la parte fisica, esterna del mio lavoro è bloccata ovviamente, poiché non possiamo organizzare riunioni o incontri. Si tratta, dove possibile, di convertire il fisico nel

virtuale. A volte non è possibile. Sappiamo bene che è difficile, perché ciò comporta una riprogettazione dell'evento.

Una parte del mio lavoro, invece, la svolgo come prima, essendo abituata a lavorare in smart working, quando non sono in giro per eventi.

Quello di adesso è uno smart working di emergenza, ma è simile al telelavoro, dotato di una serie di tecnologie che ci permettono di svolgere le attività da casa, o almeno alcune di queste attività.

Stiamo assistendo ad un uso importante delle tecnologie. In questo momento siamo interconnessi. Bisognerà risolvere il problema dello stress legato alla tecnologia, quando vedremo la luce in fondo al tunnel.

La tecnologia non ci manca e non manca nemmeno alle persone con disabilità.

Non è questo il momento di passare in rassegna tutti gli strumenti a nostra disposizione. Ci sono strumenti per rimanere in contatto con i colleghi, con l'azienda, app, tool, Skype, Slack, zoom, eccetera, sono tutti esempi. Sono parole che saranno sempre più protagoniste.

Ovviamente ci sono aziende più pronte allo smart working e quindi a mettere nelle condizioni le persone, anche quelle con disabilità, di poter svolgere il loro lavoro. Un'azienda tecnologica è chiaramente favorita, ma non è una questione solo di tecnologia. C'è una

parola, che deve essere applicata alla tecnologia: accessibilità e anche usabilità. Senza di esse, una persona con disabilità non può lavorare.

Calandoci nel pratico, una persona che non vede, non può passare banalmente da una piattaforma all'altra. Non è nemmeno facile passare dall'App per telefono al computer. Ad esempio Webex è molto più fruibile sul telefono piuttosto che su computer.

Pensate alle persone sorde, con la videoconferenza non risolvono tutti i problemi pur vedendo il labiale. La risoluzione del video potrebbe non essere buona, oppure qualcuno dice di spegnere il video per risparmiare la banda, ma le persone che non sentono vengono escluse dal meeting e dall'attività lavorativa.

Questo è per sottolineare che non è una questione solo di tecnologia, ma anche di metodo e formazione. La progettazione non deve avere esclusivamente un profilo "ingegneristico" o "informatico". Senza tenere conto di tutta la popolazione, che può averne bisogno. È qui che davvero bisognerebbe lavorare e il Disability Management va proprio in questa direzione.

Volevo sottolineare questi aspetti, perché in questi giorni si sente parlare di tecnologia solo, quindi mi permetto di aprire una parentesi che non c'entra.

L'emergenza è stata gestita in maniera tecnica e procedurale, ma non in maniera empatica, pensando

alle persone che sono di fronte alle problematiche. È stata messa una pezza più o meno chiara.

Grazie a te Consuelo.

Passo la parola a Luca di Fondazione ASPHI per una presentazione sugli accomodamenti ragionevoli tecnologici di nostra conoscenza.

Intervento di Luca Enei:

Alla fondazione ASPHI mi occupo di tecnologie per l'accessibilità e ausili informatici. Ringrazio tutti i relatori, abbiamo toccato diversi argomenti e arriviamo ora all'argomento tecnologico che è stato introdotto da Consuelo. Mi ha tolto alcune parole di bocca e sono contento, perché hanno un valore diverso pronunciate da una persona come lei, non vedente, che lavora in un'azienda grande. E' importante la sua testimonianza.

Come diceva Consuelo, gli strumenti ci sono, le tecnologie ci sono. Quello che manca spesso è un'attenzione all'accessibilità e alla fruibilità. La tecnologia in sé non risolve problemi, spesso sono strumenti scelti senza valutare le esigenze di alcune persone, che possono essere delle barriere. A volte si pensa di risolvere i problemi con la tecnologia, ma a volte se ne creano di nuovi.

Soprattutto in emergenza, non solo le persone con disabilità si trovano in una dimensione diversa di lavoro.

Consuelo ha detto che già faceva smart working in precedenza, ma la maggior parte delle persone no.

Alla base di tutto ciò che ha a che fare con la tecnologia e con l'ambiente lavorativo, soprattutto se si lavora con colleghi disabili, l'accessibilità della comunicazione e dei documenti di lavoro è fondamentale. Alla base di tutto ci sono degli strumenti necessari, affinché i documenti siano digitali e accessibili. Come rendere questi materiali di lavoro o una riunione accessibili a diverse persone con disabilità?

Qui indicati nella slide ci sono alcuni esempi che riguardano tecnologie a basso costo o che sono già strumenti di lavoro disponibili che lo stanno diventando.

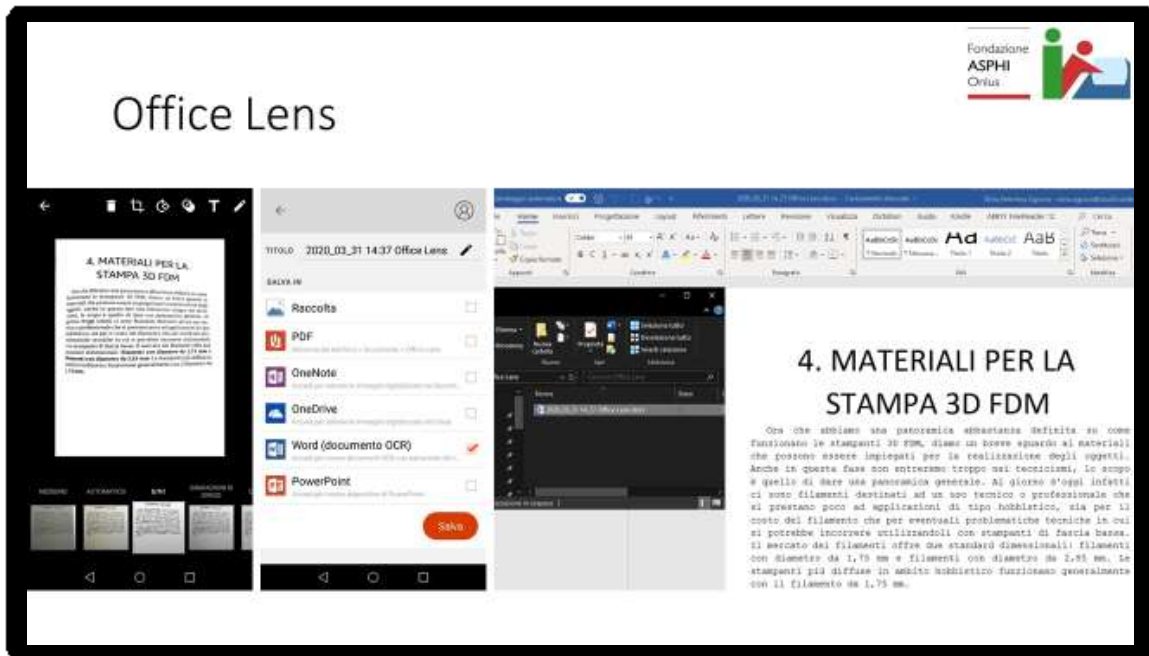


Documenti ed informazioni accessibili

- **OCR**
 - Strumenti Open e Commerciali per la conversione da «immagine a testo» (Fine Reader, FreeOCR, Office Lens, ...)
- **Office 365**
 - Accessibility check
 - Presentazioni sottotitolate
 - Dettatura e sintesi vocale
- **Dettatura e trascrizioni**
 - Voice typing Google Docs / G Suite
 - Dragon Naturally Speaking

Questo per far capire l'importanza di conoscere alcune funzionalità e strumenti che stiamo già utilizzando magari. Conoscendoli meglio, possiamo capire come

migliorare l'accessibilità e l'accesso a diversi aspetti del lavoro. Un esempio da Microsoft: questo strumento permette di trasformare un'immagine in documento accessibile, un documento di testo modificabile e leggibile con strumenti di lettura.



Office a 365 permette di sottotitolare automaticamente



le slide. Mi sarebbe piaciuto farlo oggi, è molto utile ma

ci sono dei problemi di banda.

Questa funzionalità è già inclusa in Office e apre tante possibilità per rendere accessibile una presentazione.

Un altro esempio da Office: dettatura facilitata, per facilitare la scrittura di documenti a persone che hanno difficoltà con la tastiera.

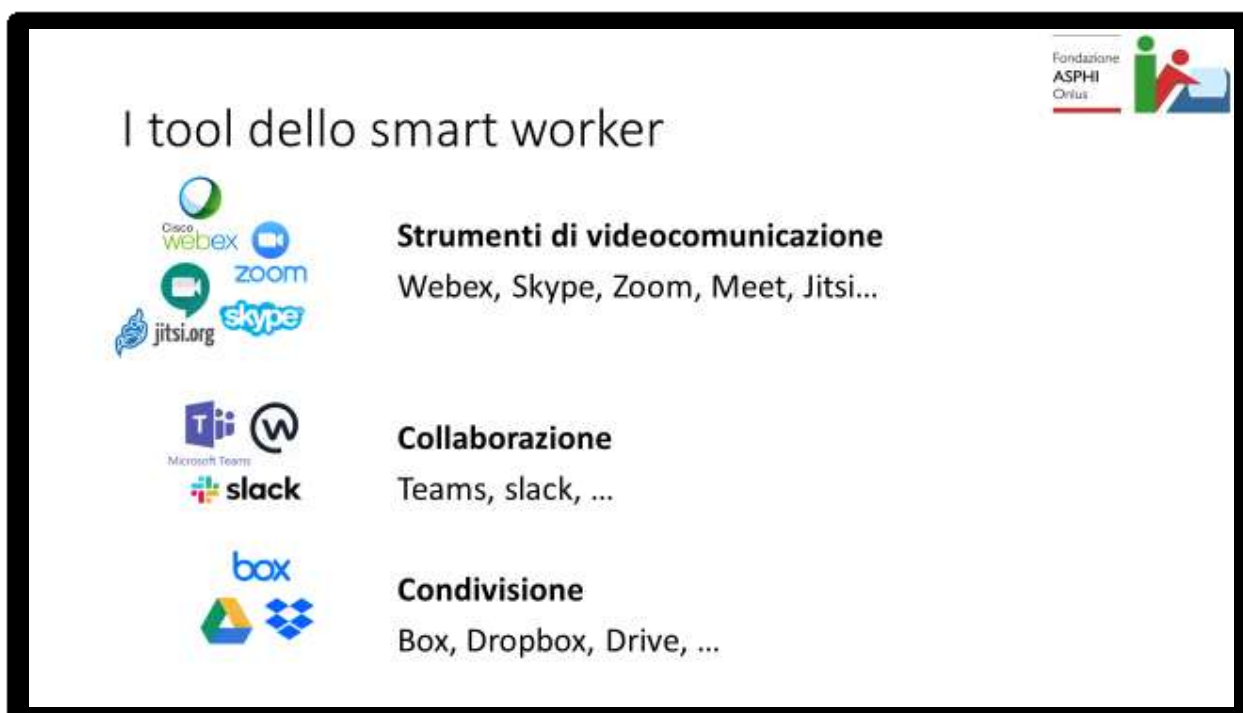


Una cosa che mi piace è la verifica dell'accessibilità. È uno strumento presente in Word o powerpoint, in modo che siano accessibili anche alle persone con disabilità, soprattutto se ci sono immagini. Si cerca di inserire testi alternativi alle immagini o delle intestazioni.

Sono già stati nominati diversi strumenti che erano o stanno diventando noti. Ci sono tante soluzioni per lo smart working, che offrono possibilità di accessibilità diverse. Ad esempio Webex. L'esperienza su telefono è più semplice. La mia esperienza con Zoom è stata

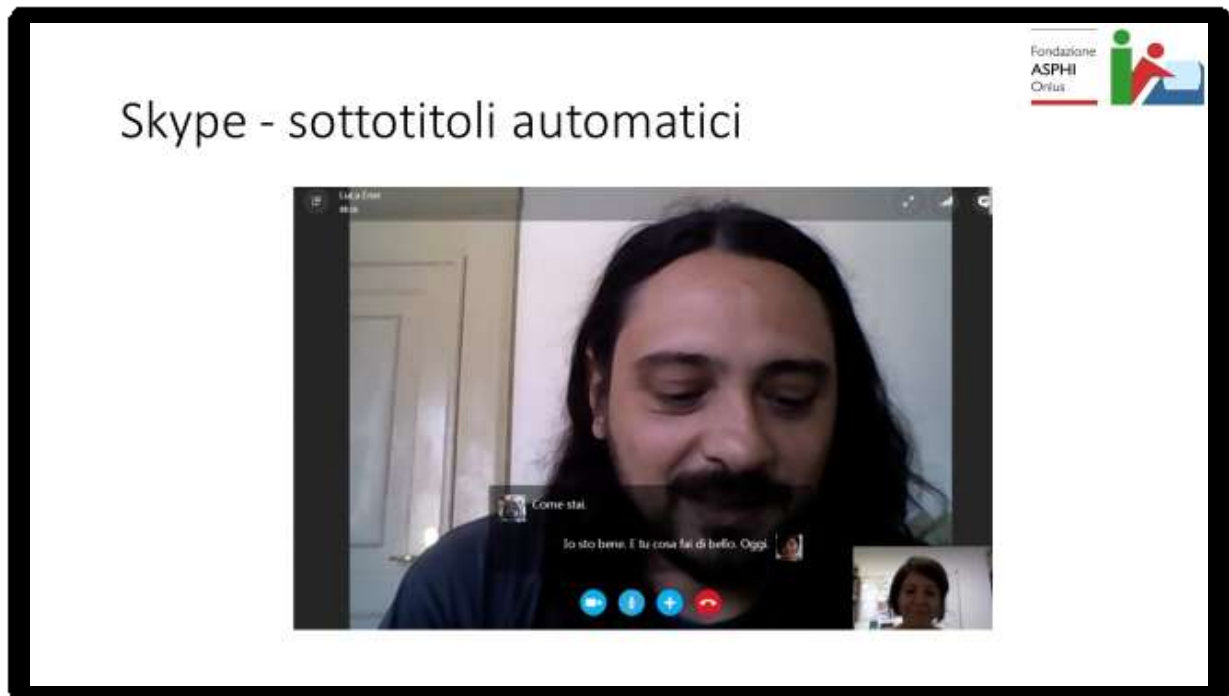


diversa, ci sono piattaforme che offrono la sottotitolazione in tempo reale, altre piattaforme sono integrabili con servizi terzi.



Si sta usando tantissimo Slack o Microsoft Team. Tutte queste applicazioni sono molto utili, ma in presenza di

persone con disabilità bisogna valutare l'introduzione di questi strumenti, che potrebbero aggiungere altre barriere. Questo è Skype, che offre la sottotitolazione automatica.



L'ultima slide: l'aspetto dell'accessibilità ai dispositivi e gli ausili informatici.



Qualsiasi strumento, un computer, un tablet, un telefono ha, al suo interno, delle facilitazioni per far sì che la persona disabile possa utilizzare al meglio questi strumenti. È importante conoscere le possibilità offerte.

Inoltre, c'è il tema degli ausili e delle applicazioni, che possono aiutare ancora di più in alcune situazioni. Il tema degli ausili riguarda anche gli adattamenti, ovvero una postazione di lavoro attrezzata può non essere la stessa cosa a domicilio.

In un seminario online si parlava della scrivania, del monitor che può essere personalizzato in ufficio, mentre a casa non c'è questa possibilità. Ci sono problemi che vanno al di là della tecnologia, come quelli posturali o di affaticamento nell'utilizzo delle tecnologie. Anche questi strumenti di facilitazione quindi possono essere di aiuto.

Grazie a te, Luca.

Intervento di Gabriele Gamberi:

Siamo arrivati quasi al termine, mi premeva sintetizzare ciò che è emerso.


Purtroppo il tempo non ci consente di completare questo incontro a distanza con alcune delle vostre domande che ci avete fatto giungere numerose.

Ne approfitto per dire anche che comunque cercheremo di rispondere a tutte quelle domande che per motivi di tempo oggi non riusciremo a proporre ai nostri amici e specialisti collegati.

Dunque, mi pare che il titolo che avevamo proposto sia corretto perché tutti gli interventi ci hanno dato la consapevolezza che i lavoratori con disabilità possono fare gli “smart worker” e che tutte le aziende possono avere dei lavoratori con disabilità che fanno smart working ... quindi SI PUO' FARE!

Certo abbiamo anche colto la complessità, e quindi la necessità che solo un team di lavoro può affiancare e fare da “ombrello” all’azienda che vuole impiantare un sistema di Smart Working nella logica delle pari opportunità.

Il percorso così protetto è costituito da una serie di passi, che insieme costituiscono un approccio sistemico che possiamo anche definire come “dall’emergenza alla strategia”:



Fondazione
ASPHI
Onlus

PER RIASSUMERE

- coaching all’impresa nella “filosofia” del progetto e dei modelli organizzativi,
- sostegno alla regolarità normativa dell’applicazione dello smart working per i lavoratori con disabilità,
- formazione verso le componenti umane e professionali che costituiscono l’impresa,

www.asphi.it

PER RIASSUMERE

- affiancamento all'impresa per la scelta dei tools di SW,
- profilazione del bisogno e supporto all'identificazione degli accomodamenti ragionevoli dei dipendenti con disabilità avviati allo SW (formazione informatica e ai dispositivi, formazione verso l'uso di ausili, formazione e analisi accessibilità/usabilità digitale, ecc.), ecc.
- monitoraggio dell'esperienza ed eventuali correttivi

Con queste ultime slide abbiamo terminato questo incontro, mi preme salutare e ringraziare nuovamente i relatori che hanno portato i loro contributi veramente preziosi e competenti, lo faccio in ordine di intervento, grazie Andrea, grazie Silvia, grazie Maria Rita, grazie Consuelo e grazie al mio collega di ASPHI, Luca Enei.

L'ultimo ringraziamento va alle due giovani sottotitolatrici, Isabella e Simona, che hanno fatto la parte di sottotitolazione per le persone sorde grazie al supporto di AGFA Fiadda ER. Sarà a disposizione anche tutto questo materiale, una volta corretto

Inoltre vi informo che a brevissimo vi invieremo ai vostri indirizzi mail le slide e gli abstract degli interventi nonché un documento che riepiloga la proposta e il modello di intervento di ASPHI rivolto alle imprese che vogliono

avviare o estendere a lavoratori con disabilità
l'esperienza di Smart working.
Con questo vi saluto e vi ringrazio della partecipazione.

Per info:



Gabriele Gamberi
Luca Enei

ggamberi@asphi.it
lenei@asphi.it



Andrea Notarnicola

andrea.notarnicola@newton.it



Silvia Stefanovichj

silvia.stefanovichj@cisl.it



Maria Rita Fiasco

segreteria presidenza@anitec-assinform.it



Consuelo Battistelli

consuelo_battistelli@it.ibm.com

www.asphi.it