Lavoro e disabilità: la guida pratica di Viking per le aziende

Data: 12 marzo 2018 | Autore: Redazione



In occasione della**giornata internazionale della disabilità che si celebra il 3 dicembre**, Viking Italia ha effettuato uno studio sulla**situazione lavorativa delle persone disabili in Italia,**stilando una guida pratica per le aziende.

Il tema della diversità, nelle sue molte sfaccettature e declinazioni, rappresenta un elemento importante nella società e nelle organizzazioni e coinvolge direttamente tutti i soggetti che ne fanno parte. Qui alla Viking abbiamo affrontato molte volte argomenti legati a questa tematica e in particolare riguardo alle differenze che vi sono, in culture diverse, nel galateo adottato in ufficio.

I benefici di un ambiente di lavoro attrezzato per le diverse esigenze, con strumenti e supporti adatti come software, cancelleria,raccoglitoriper classificare i documenti ma anche strumenti organizzativi come politiche inclusive mirate a coinvolgere e motivare i lavoratori, sono molteplici e hanno come denominatore comune il vantaggio competitivo.

Vantaggio competitivo che deriva proprio dall'integrare la diversità e punti di vista differenti all'interno della cultura aziendale mettendo il lavoratore nelle condizioni ottimali per lavorare. In questa infografica abbiamo approfondito il binomio lavoro e disabilità, sempre molto dibattuto, anche alla luce delle recenti novità legislative, per creare una guida sintetica e facilmente accessibile dalle aziende.

Una recentericercaha dimostrato che la corretta integrazione di lavoratori con disabilità ha ricadute positive anche su tutti i dipendenti e favorisce lo sviluppo di una cultura manageriale orientata a considerare punti di vista differenti, a valutare meglio le persone e ad attribuire i compiti in maniera equilibrata.

L'annoso problema occupazionale che affligge le persone con disabilità è ribadito da tutte le principali

fonti statistiche, come ad esempio l'Istat che, nel più recente report sull'inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi, mette in luce i divari esistenti. Come si osserva dall'infografica i numeri parlano di scostamenti, tra i lavoratori disabili e quelli senza disabilità, che rimangono rilevanti.

La legislazione ha sempre provato a normare questo aspetto e, con le ultime disposizioni, ha previsto l'obbligo, per aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, di assumere un lavoratore con disabilità, anche se non ci sono nuove assunzioni. Ai datori di lavoro sono concessi inoltre incentivi economici sulla retribuzione imponibile del lavoratore che varia in funzione della tipologia del contratto e del grado di riduzione di capacità lavorativa.

In molti casi questi incentivi riguardano anche interventi strutturali. Nel caso dei disabili da lavoro, ad esempio, l'Inail può rimborsare all'azienda interventi per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche, per l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro e per la formazione.

Come illustrato dall'infografica, è anche fondamentale curare tutti gli aspetti della comunicazione interna. È importante diffondere in azienda un linguaggio inclusivo e coinvolgere attivamente il lavoratore disabile interessato in tutti gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. L'azienda deve tenere presente tutte le possibili difficoltà del lavoratore disabile come l'impossibilità ad utilizzare il PC, difficoltà a partecipare con profitto all'attività formativa, difficoltà di relazione, difficoltà ad accedere agli strumenti di informazione interna.

Oltre alla cultura organizzativa, per affrontare le difficoltà tecniche occorre adottare quelle tecnologie in grado di assistere il lavoratore disabile come strumenti software e hardware, di tipo informatico, ma anche optoelettronico, ottico e meccanico, che compensano in tutto o in parte la mancanza di specifiche abilità. Nell'infografica è possibile trovare un elenco di alcune casistiche comuni.

Infine, è fondamentale revisionare costantemente gli adeguamenti materiali e immateriali per accertarsi che siano sempre aggiornati ed efficaci, non dimenticandosi che tutte queste accortezze devono cominciare prima dell'effettiva assunzione compresa la fase di colloquio.

L'intero studio può essere trovato al seguente link: https://blog.vikingop.it/lavoro-disabilita-guida-pratica-lazienda-viking-it

Articolo scaricato da www.infooggi.it
https://www.infooggi.it/articolo/lavoro-e-disabilita-la-guida-pratica-di-viking-le-aziende/110101