

**Il progetto** Synesis, Sodalitas, Adecco e Unar insegnano a inserire diversamente abili e «Lgbt»

# Aziende a scuola di diversità

## Da Intesa Sanpaolo a Apple, l'alleanza anti-discriminazione

Anche se il termine è abusato, le aziende continuano a parlare di «talenti». Lo fanno perché chi ha una marcia in più può essere davvero una risorsa chiave per vincere la crisi. Così scoprire i talenti, reclutare i talenti, valorizzare i talenti, sono oggi compiti prioritari per le direzioni del personale. Se quindi sei un giovane laureato con il cervello fino e bravo nel far percepire le tue potenzialità, è fatta: sei un talento e pur nella scarsità della domanda di lavoro le tue chance di impiego si moltiplicano. A meno che... A meno che tu, per esempio, abbia la pelle nera, sia bloccato su una carrozzina o sia sessualmente «non ortodosso». Allora l'handicap prevale sul talento e il lavoro te lo sogni. «Il nostro slogan — commenta Paolo Beretta — esprime invece proprio il contrario: cerchiamo talenti cui offrire pari opportunità nel mondo del lavoro». Beretta è partner di Synesis career service, la società che, assieme a Fondazione Sodalitas, Fondazione Adecco per le pari opportunità e Unar, ha promosso il progetto Diversitalavoro ([www.diversitalavoro.it](http://www.diversitalavoro.it)).

**Obiettivo:** coinvolgere le aziende per facilitare l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, di origine straniera o Lgbt (lesbiche, gay, bisessuali, transgender).

Che la questione sia molto attuale l'ha appena certificato proprio Unar, l'ufficio antidiscriminazioni istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della presidenza del Consiglio: nel 2012 (primi dieci mesi) aumentano in modo preoccupante le discriminazioni sul lavoro. Su 1.022 casi segnalati in vari ambiti all'Unar, la quota massima, il 35,6%, è avvenuta sul lavoro, il 15,4% in più dell'anno scorso. In particolare la maggior parte (75,5%) degli atti discriminatori sono avvenuti in fase di accesso all'occupazione, a conferma del fatto che il pregiudizio prevale sul talento. «Chi si iscrive al sito diversitalavoro — spiega Beretta — se selezionato può partecipare ai Career forum, il prossimo sarà il 28 febbraio a Napoli, per incontrare personalmente i manager, presentare il curriculum e sostenere colloqui di lavoro». Nel 2012 dei 755 partecipanti agli incontri (il 69% con disabilità e il 29,5% di ori-

gine straniera) la gran maggioranza (67%) era laureata e un ulteriore 5% aveva anche un master. Alla fine dell'iter sono stati assunti in 33.

Sono molte le aziende importanti che hanno aderito al progetto, tra le altre IBM, Intesa Sanpaolo, Michelin, Abb, Allianz, Apple, Bosch, Eni, Henkel, Luxottica, Pirelli e Microsoft. «Noi non solo abbiamo partecipato all'ultimo Career forum, abbiamo addirittura ospitato l'evento», commenta il direttore risorse umane di Banca popolare di Milano Giovanni Rossi che, in quell'occasione, ha inserito una persona con disabilità in azienda. Un talento? «In effetti — spiega — chi vive certe pesanti difficoltà, nel lavoro è costretto a confrontarsi con colleghi senza problemi, quindi è facile che si impegni di più e che, in fase di formazione, abbia lavorato più di altri sulle sue conoscenze. L'inserimento di queste persone è comunque utile per tutti, perché fa capire che la valorizzazione delle diversità è un valore aggiunto per l'azienda».

**Enzo Riboni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

