



---

In data 29 novembre u.s., in ottemperanza all' Accordo firmato il 13 aprile 2018 "Accordo sulle nuove misure per la promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata dei dipendenti del Gruppo UniCredit del perimetro Italia" art. 15, si è svolta la prima riunione dell'Osservatorio Aziendale sulla Disabilità, con la presenza, nella delegazione aziendale, della Disability Manager, Signora Francesca Bonsi Magnoni.

L'Azienda in apertura ha illustrato le linee guida e le iniziative intraprese nella diffusione della cultura d'inclusione nei confronti dei colleghi e colleghe disabili (principalmente sensoriali e motorii); fra queste meritano una menzione particolare i seminari "Se mi guardi ti sento", dedicato ai colleghi sordi, "Oltre lo sguardo" dedicato ai lavoratori ciechi e ipovedenti ed il recente evento "Chiedilo a me", in cui colleghi con varie disabilità hanno parlato della loro condizione personale e professionale, ad altri colleghi, sia presenti che in collegamento Internet.

Sono stati presentati anche i "Gruppi di lavoro" di lavoratrici e lavoratori con disabilità sensoriale e motoria, che già collaborano nella realizzazione di seminari ed eventi e il nuovo focus sulle c.d. "disabilità invisibili" cioè su quelle condizioni di disabilità non palesi o che lo diventeranno in un secondo tempo o progressivamente (per effetto ad es. di patologie oncologiche, neurodegenerative ecc.) o che possono sfociare in disagio psicologico e/o psichiatrico.

Nell'esprimere apprezzamento per queste iniziative aziendali, sottolineando l'importanza sociale, civile e culturale di ogni politica inclusiva, antidiscriminatoria e di pari opportunità sui luoghi di lavoro, abbiamo auspicato la massima capillarizzazione delle "best practice", anche e soprattutto nelle unità operative periferiche, dove la situazione lavorativa è più complessa.

Ci siamo, inoltre, dichiarati disponibili a segnalare eventuali situazioni di disagio connesso alla disabilità sui luoghi di lavoro, attraverso le RSA e altre strutture territoriali; a individuare azioni o "best practice" di politica inclusiva spontanee o esterne all'Azienda che possano integrare o ottimizzare il quadro progettuale; a monitorare la messa a regime e lo sviluppo delle iniziative di politica inclusiva progettate o attivate dall'Azienda attraverso la figura del Disability Manager, riservandoci nel prossimo futuro di valutare anche le ricadute di tali iniziative sulla vita professionale delle persone disabili (ad es. nuove assunzioni, percorsi di carriera, riqualificazioni ecc.).

Invitiamo, pertanto, tutte le colleghe e tutti i colleghi del perimetro Italia a rivolgersi alla propria RSA di riferimento per segnalare eventuali situazioni e casi di disagio o discriminazione connessi alla disabilità oppure esperienze, suggerimenti, progetti che potrebbero contribuire alla diffusione di una reale e concreta cultura di inclusione nella nostra Azienda.

Milano, 14 dicembre 2018