

Il Disability Management secondo TIM

Andrea Rubera

Equity & Inclusion Management Specialist - TIM

andrea.rubera@telecomitalia.it

Premessa

Le nostre attività di **disability management** rientrano nel più ampio programma di **Equity & Inclusion management**.

TIM è stata fra le prime aziende italiane a strutturare un percorso specifico: nel 2009 è stato informalmente individuato un Diversity Manager ed è stato istituito un "Diversity Board" composto da 35 colleghi, rappresentativi di tutte le diversità.

Successivamente è stato varato un articolato piano di iniziative e programmi, che ha **toccato tutte le tipologie di diversità** (genere, età, disabilità, orientamento sessuale, etnia e religione), con l'obiettivo di aumentare le performance dell'azienda diventando una organizzazione sempre più inclusiva, aumentando il benessere aziendale e migliorando il work-life balance.

Abbiamo **circa 2000 colleghi con disabilità** che spaziano dalla sordità, alla non visione (parziali o totali) alla deambulazione, a malattie autoimmuni, degenerative, oncologiche, ecc.

Il nostro approccio al disability management

Pensare in ottica di disability management significa sostanzialmente **rimuovere le barriere fisiche e culturali**.

Trattare la disabilità come fosse una materia unica non è però possibile: **bisogna partire dalla persona e dalle sue esigenze**.

L'impegno che abbiamo assunto è di garantire a ciascuno la possibilità di lavorare senza alcun tipo di distinzione **perché la disabilità non deve mai trasformarsi in una barriera**. In questo ci ispiriamo **all'art. 3 della Costituzione Italiana, all' Art. 1 della Convenzione dell'ONU**, ma soprattutto alla nuova concezione di disabilità espressa dalla nuova **Classificazione delle Disabilità dell'OMS (2001) che sposta il problema non sulle persone ma sui contesti che sono spesso inadeguati** e, quindi, generano il blocco nell'azione della persona.

I filoni su cui costruiamo i progetti e le attività per le persone con disabilità

- **Policy:** dal 2015 è attiva una policy che prevede l'adeguamento obbligatorio della postazione di lavoro, fissa o mobile, dei colleghi disabili. Il collega disabile stesso è parte attiva nell'avviare il tutto, esplicitando al suo HR&O di riferimento il tipo di disabilità, corredato da certificazione medica. La policy è valida per ogni tipo di disabilità, **inclusa ovviamente la sordità**. Questo ha consentito, ad esempio, di individuare sia uno smartphone specifico che consentisse ai colleghi sordi di videocomunicare (sia attraverso il collegamento dati sia attraverso quello tradizionale).
- **Formazione:** sempre nel 2015 è stato realizzato un modulo del corso e-learning "**Gestire la disabilità**" dedicato a comprendere meglio il mondo delle diverse abilità, in ottica di miglioramento della gestione dei collaboratori disabili. Il corso è già disponibile, caricato nella piattaforma "TIM Academy" e pronto per essere lanciato.
- **Comunicazione:**
 - **Comunico-IO:** Il progetto nasce nel 2010, nel mondo di Open Access. per rispondere a un'esigenza reale: migliorare e facilitare la comunicazione al lavoro tra circa 50 colleghi sordi e tra questi e gli altri colleghi udenti. E' nato così una piattaforma di comunicazione integrata, realizzata internamente, fruibile sia da Smartphone (Android) sia da desktop. Questo rende le persone più autonome nello svolgimento del proprio lavoro, senza dover dipendere da altri colleghi o da estranei. Comunico-IO ha anche una variante dedicata ai colleghi ipovedenti, Comunico-IPO.
 - **Comunicazione interna:**

- ogni e-convention, o videomessaggio del Vertice, **viene erogata (con un delay temporale accettabile) con una versione doppiata nel linguaggio dei segni o almeno sottotitolata;**
 - gli eventi cui partecipano colleghi sordi dal vivo (inclusa la formazione) **prevedono sempre la presenza di un interprete LIS;**
 - abbiamo attivato **caselle di posta elettronica dedicate ai colleghi sordi** per consentire loro di comunicare con i principali servizi aziendali (ASSILT, Telemaco, CRALT, ...);
 - in due momenti importanti del rapporto capo-collaboratore (l'assegnazione degli obiettivi e la loro consuntivazione) **viene garantito il supporto della traduzione LIS in video conferenza**, per permettere ai colleghi sordi di comprendere nel dettaglio tutti i passaggi.
- **Riqualificazione:** il **Progetto Banche Dati Sordi**, in ambito Open Access, ha consentito l'integrazione di 7 persone sorde di TIM nell'ambito della funzione Banche Dati, affiancate da un tutor sordo e un supervisore udente già inseriti nell'attività.
 - **Partnership:**
 - **#wcap:** i nostri acceleratori di Working Capital **ospitano diverse start-up dedicate alla disabilità:** ad esempio Marioway (che ha brevettato un innovativo mezzo di trasporto per i disabili), Padius (un servizio di comunicazione per le persone sorde), Horus (che sta progettando un dispositivo applicabile su qualunque tipo di occhiali che permette a ciechi e ipovedenti di essere agevolati nello svolgimento delle loro attività quotidiane).
 - **ASPFI:** nel corso degli anni siamo stati soci sostenitori di ASPFI, la fondazione che si occupa di rimuovere le barriere fisiche attraverso la tecnologia. Al momento questa partecipazione è in fase di riconsiderazione.
 - **Caring:** i figli disabili delle persone TIM hanno un'assistenza dedicata in ogni soggiorno estivo, in modo che passino spensieratamente la loro vacanza.