

OBIETTIVO INCLUSIONE

Riflessioni sull'importanza della sensibilizzazione dei responsabili del personale. In corso di svolgimento il progetto EpilepsyPOWER, finanziato con fondi europei, che ha l'obiettivo di favorire l'occupabilità delle persone con epilessia in cinque Paesi grazie anche alle possibilità offerte dalle nuove tecnologie immersive



Nunzio Casalino,
Professore Ordinario
di Organizzazione
Aziendale e Gestione
delle Risorse Umane
Università degli Studi
Guglielmo Marconi e
Luiss Guido Carli

Nell'ottica di una più efficace gestione strategica delle risorse umane, è sempre più importante che i dirigenti e i manager siano consapevoli dell'importanza della diversità e dell'inclusione nei luoghi di lavoro. L'epilessia è una condizione neurologica che colpisce milioni di persone in tutto il mondo e molte persone affette da epilessia presentano limitazioni della memoria, dell'attenzione o dell'equilibrio. Purtroppo, l'errata adozione di un modello di organizzazione del lavoro idoneo e la mancanza di comprensione di alcune peculiarità specifiche di tali persone, da parte dei responsabili nei luoghi di lavoro, possono portare alla discriminazione e all'esclusione da parte dei colleghi o superiori. Creare un ambiente di lavoro inclusivo per le persone affette da epilessia non è però facile nelle organizzazioni pubbliche e private. L'epilessia è caratterizzata da brevi episodi di alterazione cognitiva o da movimenti involontari limitati a una parte del corpo o a tutto il corpo, talvolta accompagnati da perdita di coscienza e di controllo. Poiché le crisi si manifestano spesso in modo imprevedibile e non rimangono nascoste, l'epilessia si associa a barriere sociali che interferiscono in maniera significativa sulla possibilità di ottenere un lavoro. La metà delle persone con epilessia riferisce di sentirsi stigmatizzata, ha una retribuzione pari alla metà di quella media della popolazione generale e spesso presenta maggiori difficoltà nel mantenere il proprio lavoro. Lo

stigma riduce le probabilità di occupazione e le persone con epilessia tendono a non dichiararla, esponendosi a rischi per la propria salute nei luoghi di lavoro. Di conseguenza, si riscontrano tassi più elevati di disoccupazione o di sotto inquadramento a livello di mansioni rispetto alla popolazione lavorativa generale, nonostante il buon controllo delle crisi che oggi le cure e i trattamenti terapeutici rendono possibile. Nishida, Lassoued, Varriale ed altri esperti hanno però recentemente confermato che il rischio di incidenti legati alle crisi epilettiche è paragonabile a quello di infortuni non legati alle crisi. Le persone con epilessia molto spesso non rivelano la loro condizione ai datori di lavoro, per evitare lo stigma, e questa scelta può essere interpretata come una "rottura" del rapporto di fiducia. Più della metà dei lavoratori con epilessia nasconde infatti la propria condizione ai potenziali datori di lavoro soprattutto quando si candida per una posizione lavorativa.

Le nuove tecnologie multimediali immersive, con le loro capacità di replicare in digitale in modalità interattiva e coinvolgente contesti lavorativi reali, sono in grado di abbattere lo stigma e gli errori di valutazione e favorire indirettamente la creazione di ambienti lavorativi inclusivi. Per cercare di identificare efficaci approcci di organizzazione del lavoro e sensibilizzare le aziende a mettere a disposizione luoghi di lavoro realmente più inclusivi, ho presentato un progetto innovativo che è stato poi finanziato con fondi europei per il tramite

dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - INAPP. Il progetto EpilepsyPOWER – Epilepsy People inclusion Overcoming Workplaces European marginalization – che ho l'onore di coordinare e che è in corso di svolgimento, ha proprio l'obiettivo ambizioso di migliorare le opportunità di inclusione delle persone con epilessia nel mercato del lavoro di 5 Paesi europei. Il fabbisogno conoscitivo ed esperienziale che ci siamo proposti di colmare, dopo numerosi ragionamenti anche con i colleghi Matteo Giuliano Caroli, Responsabile dell'Area Ricerca applicata della Luiss Business School e Giovanni Assenza, Neurologo del Campus Bio-Medico di Roma, è quello di approfondire sia dal punto di vista dell'organizzazione aziendale che dal punto di vista medico le problematiche della produttività e della sicurezza del lavoro che spesso, in tale ambito, i direttori del personale si ritrovano a dover fronteggiare. Abbiamo deciso di adottare un approccio multidisciplinare, coinvolgendo imprenditori, manager, dirigenti, medici, ricercatori, giuristi, pazienti e loro caregivers, nella identificazione di concrete soluzioni al tema dell'inclusione lavorativa. Inoltre, stiamo producendo letteratura specifica di riferimento che a oggi, tranne qualche eccezione in Danimarca, Inghilterra e Norvegia, è praticamente assente a livello europeo. Puntiamo inoltre a far conoscere i casi di successo di aziende e pubbliche amministrazioni, e stiamo sviluppando un tool che permetterà a breve di assegnare, tramite il sito <https://epilepsypower-project.eu>, un bollino di organizzazione *epilepsy-friendly* che certifichi in un certo qual modo le azioni avviate di responsabilità sociale e inclusione in una specifica realtà lavorativa. Grazie all'opportunità di scambio di know-how sviluppatosi anche indirettamente con il progetto, numerosi docenti e ricercatori di varie università (Luiss Guido Carli, Guglielmo Marconi, Campus Bio-Medico, Grenoble Ecole de Management, Parthenope di Napoli) stanno condividendo le loro esperienze e svolgendo numerosi conte-

nuti per migliorare l'offerta formativa rivolta a manager di azienda, dirigenti e responsabili di funzione. Con il supporto anche di associazioni di pazienti lavoratori affetti da epilessia come le irlandesi International Bureau for Epilepsy (IBE), la task force Epilepsy Alliance Europe (EAE) e di diverse Camere di Commercio (molto attive sul tema soprattutto quelle presenti in Germania e in Bulgaria) si stanno promuovendo e sperimentando buone pratiche organizzative. Molto rilevante è anche la revisione sistematica che stiamo portando avanti delle varie legislazioni presenti a livello europeo e delle statistiche a oggi disponibili. Per concludere auspico che il legislatore si dedichi con maggiore attenzione alla tematica dell'inclusione lavorativa delle categorie svantaggiate, puntando su sgravi fiscali e incentivi per permettere l'acquisto da parte delle organizzazioni pubbliche e private di soluzioni digitali immersive (VR, AR, XR, simulatori interattivi di processi lavorativi, ecc.) con possibili applicazioni nel simulare la capacità di prendere decisioni in contesti complessi in uffici, cantieri, stabilimenti industriali o con rischi per i lavoratori. Oppure ancora per simulare come eseguire una procedura, al variare di alcune situazioni ambientali o di tipologie di interlocutori. Nello stesso tempo è fondamentale che le istituzioni del mondo del lavoro (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, Ministero della Salute, Regioni, Confindustria e numerose altre associazioni di categoria) sostengano attività di formazione specifica, facendosi promotrici di soluzioni come quella che stiamo sviluppando, applicandole su ampia scala agli ambiti della formazione "formale" sui temi manageriali, organizzativi e di gestione delle risorse umane, così da promuovere approcci virtuosi di *diversity & inclusion* management volti al miglioramento del benessere organizzativo, dell'equità e della sicurezza sul lavoro, tramite linee-guida e buone pratiche organizzative volte a sensibilizzare e preparare in modo adeguato i responsabili del personale. ■