

Inclusione

I vent'anni di Fondazione Adecco per le pari opportunità: facilita l'inserimento di chi parte da situazioni di disagio
Collabora con piccoli e grandi marchi, enti, organizzazioni. Promuove formazione e azioni di sensibilizzazione
Il presidente Salvemini: «A volte i ragazzi fragili hanno una motivazione così forte che diventano dei leader»

Il riscatto nel lavoro? Crea valore in azienda

I progetti

Dal 2001
Fondazione
Adecco
ha realizzato
416 progetti
di educazione
al lavoro
e coinvolto
300 aziende

di **PIER LUIGI VERCESI**

Sofia e Alejandro, marito e moglie, 35 e 38 anni, fuggirono dal Salvador nel 2015. Nella loro valigia solo paura e incertezza, trasformatasi in disperazione quando nel centro di accoglienza li separarono. Ma la loro era una storia destinata al lieto fine. Dalla provincia di Cosenza entrarono a far parte di un progetto della Fondazione Adecco con l'Unhcr, l'agenzia Onu per i rifugiati. Veniva data loro l'opportunità di accedere al mondo del lavoro passando attraverso uno stage durante il quale dovevano dimostrare di essere idonei per quegli incarichi. La Fondazione Adecco per le pari opportunità provvede proprio a questo: facilita l'inclusione di chi si trova in posizione disagiata sia preparando chi deve essere inserito, sia sensibilizzando chi lo accoglie. A Sofia e Alejandro toccarono Gucci e Firenze e, dopo un tirocinio di un anno, furono entrambi assunti nell'area Finance & Facility Service Management. Non sono un caso isolato, altri rifugiati sono stati assunti nel reparto pelletteria. Marco Bizzarri, presidente e Ceo del grande marchio del lusso, ritiene che «un modello di società inclusiva non possa prescindere da aziende inclusive».

Storie di vita

Francesco Reale, segretario generale della Fondazione Adecco che domani, 20 gennaio, festeggia i vent'anni di attività, racconta centinaia di storie come questa: quella di Djiba, 24 anni, originario di Conakry, in Guinea, ora addetto alle vendite nel negozio Uniqlo di Milano, o quella di Lodovica, 30 anni, con la sindrome di Down, assunta nei negozi di Primark e quelle di molti diversamente abili, con problemi di autismo. «Le cronache sono piene di storie negative ma ce ne sono altrettante, molto positive, di aziende che hanno adottato politiche di inclusione - spiega Reale -. Spesso non le raccontano perché è una scelta di responsabilità sociale, non di pubblicità... poi, con un certo clima che si era creato negli anni scorsi, rischiavano persino di trasformarsi in boomerang». Le società che hanno aderito ai progetti di inclusione si sono presto accorte che la diversità in azienda è un valore: più idee, più stimoli. La motivazione di chi vede nel lavoro un'occasione di riscatto diventa contagiosa: «Un capo del personale mi ha fatto notare che, di fronte alle storie di queste persone, erano cessate le lamentele degli altri dipendenti per problemi futili», racconta Reale.

Il manuale

Ha pubblicato
le «Norme
di Inclusione»:
un manuale
per le aziende
che vogliono
contribuire
alle attività
di sostenibilità
sociale

Donne e giovani

Fondazione Adecco in Italia è una realtà ancora abbastanza piccola che partecipa a progetti di fondazioni o istituti più grandi quando si tratta di accompagnare disagiati nel mondo del lavoro. «Nei prossimi anni - spiega il presidente Severino Salvemini, docente di Organizzazione aziendale alla Bocconi - ci concentreremo su due categorie particolarmente colpite dalla pandemia: le donne e i ragazzi che non studiano e non lavorano che, soprattutto al Sud, sono facile preda della malavita».

Numeri allarmanti

Gli ultimi dati sono allarmanti: in ogni classe c'è un ragazzo che decide di lasciare la scuola perché la considera tempo sprecato. Siamo ai livelli della Bulgaria. Ma è possibile affrontare il problema? «Noi lo stiamo facendo - spiega Salvemini -. Richiede tempo e abnegazione ma si possono capovolgere le situazioni. Questi giovani, chiamiamoli anche se non è corretto "svogliati", per qualche motivo non attribuiscono al lavoro un valore positivo. Allora vanno coinvolti con sezioni di formazione e educazione di carattere sportivo e ludico. Appena lasciano cadere le difese si cerca di capire quali potrebbero essere le loro propensioni lavorative, un metodo che funziona su tutte le categorie fragili. Quando poi vengono inseriti in realtà lavorative, anche umili, hanno una motivazione di riscatto così alta che li rende più energici degli altri dipendenti. A volte diventano piccoli leader».

© RIPRODUZIONE RISERVATA