

INTEGRAZIONE PROFESSIONALE

Salute e lavoro in tempi di coronavirus, a colloquio con la direttrice di Compasso



'I dipendenti con problemi di salute apportano importanti risorse al mercato del lavoro, ma non possono essere adeguatamente reinseriti a causa di strutture rigide'

KEYSTONE

La disabilità, preziosa risorsa

di Stefano Guerra

“La salute sul posto di lavoro diventerà sempre più importante per molti datori di lavoro in tempi di pandemia”, scrive l’associazione Compasso (vedi la scheda) nel suo rapporto annuale 2020. D’altro canto, “la pandemia ostacola ulteriormente un processo di reintegrazione [delle persone a beneficio dell’invalità] già di per sé impegnativo”, constata Avenir Suisse. Come la mettiamo? ‘laRegione’ ne ha parlato con la bernese **Melanie Mettler**, direttrice di Compasso nonché consigliera nazionale verde liberale.

Signora Mettler, cosa vi fa credere che il coronavirus possa rappresentare anche un’opportunità per aziende e lavoratori?

La pandemia sta cambiando fortemente le condizioni quadro del mondo del lavoro. Ma i collaboratori restano la risorsa più importante di un’azienda. L’attenzione è rivolta a garantire che non siano esposti sul lavoro a rischi per la salute. Questa attenzione non si limita alla protezione contro il virus, ma è più ampia. Inoltre, la maggiore distanza cambia anche il modo in cui i quadri mantengono le relazioni con i loro team. Queste nuove esigenze permettono un nuovo sguardo sui modi di lavorare conosciuti, su “come si fanno le cose nella nostra azienda”. Nella primavera del 2020, ad esempio, Compasso ha pubblicato una serie di post sul tema della leadership sana nel telelavoro, che è stata accolta molto bene.



Melanie Mettler

Avenir Suisse di recente ha ricordato che, da un lato, il numero di persone che accusano sintomi di depressione è sestuplicato dall’inizio della pandemia e che, dall’altro, “la pandemia ostacola ulteriormente un processo di reintegrazione già di per sé impegnativo: i posti adatti sono in calo e i casi di invalidità sono destinati a crescere”. Il mantenimento dell’impiego e

il reinserimento professionale non rischiano di diventare vittime della pandemia?

Avenir Suisse evidenzia alcuni punti importanti. Devo però aggiungere un messaggio fondamentale: mentre le condizioni quadro, il contesto economico e la vita sociale stanno subendo grandi cambiamenti, la maggior parte del lavoro in Svizzera è organizzato esattamente come alcuni decenni fa. I dipendenti con problemi di salute apportano importanti risorse al mercato del lavoro, ma non possono essere adeguatamente reinseriti a causa di strutture rigide. Un approccio orientato alle risorse offrirebbe la flessibilità e l’agilità urgentemente necessarie. Finché questo orientamento alle risorse non sarà ancorato nelle menti dei medici che valutano le capacità lavorative e dei superiori che formulano i profili di lavoro, il divario tra lo sviluppo reale e le forme organizzative sul posto di lavoro aumenterà. Per questo Compasso offre, per esempio, il Profilo d’integrazione orientato alle risorse (Pir), uno strumento che fornisce un supporto ai datori di lavoro, ai dipendenti e ai medici curanti nel percorso di orientamento alle risorse.

Molti datori di lavoro oggi sono alle prese con problemi di sopravvivenza delle loro aziende. E investire nella salute dei propri dipendenti, assumere una persona con disabilità fisiche e psichiche, oppure continuare a occupare persone con capacità lavorative limitate può rivelarsi poco redditizio a corto termine sul piano strettamente contabile. Cosa fa Compasso per convincerli che invece si tratta di investimenti che rendono, anche e forse a maggior ragione di questi tempi?

Ci sono molte lacune nella conoscenza di certe dinamiche. Compasso ha recentemente ridisegnato la sua home page, trasformandola in un punto di accesso semplificato per le piccole e medie imprese, i quadri e le risorse umane, fornendo informazioni sul valore aggiunto dell’investimento nella gestione basata sulle risorse, il mantenimento del lavoro e l’inclusione. I datori di lavoro possono trovare tra l’altro un esempio di quanti costi generi l’assenteismo. Quando una posizione deve essere occupata, il costo per un’impresa ammonta a circa un anno di stipendio. Soprattutto in tempi di maggiore pressione, i costi della malattia possono portare a una notevole quantità di lavoro supplementare. Una leadership sana aumenta la soddisfazione di tutti i dipendenti, aiuta a migliorare il clima aziendale e porta a prestazioni più performanti. Le persone con disabilità spesso portano con sé risorse adeguate – è un’opportunità persa se queste risorse non vengono uti-

lizzate a causa di un’organizzazione del lavoro poco flessibile o di altri ostacoli facilmente evitabili.

La quota delle rendite di invalidità concesse per ragioni psichiche continua ad aumentare e ha raggiunto ormai il 50%.

Spesso le misure di reinserimento professionale, rafforzate negli ultimi anni, si rivelano infruttuose di fronte a questa problematica. In che modo il lavoro di Compasso ne tiene conto?

Compasso è una rete di datori di lavoro per i datori di lavoro. L’enfasi sulla responsabilità sociale delle imprese sta aumentando tra queste ultime poiché capiscono che questo aumenta la lealtà, la soddisfazione e di conseguenza anche la performance dei dipendenti. L’esperienza mostra che le condizioni per un’integrazione di successo si sovrappongono fortemente con una cultura del lavoro inclusiva e un’attenzione alla leadership sana. Compasso offre una vasta gamma di strumenti per le imprese per attuare questi obiettivi nella vita quotidiana.

Si dice invalidità e integrazione professionale e uno pensa soprattutto a persone oltre i 50 anni di età: è ancora così?

Il numero di persone in cerca di lavoro oltre i 50 anni è inferiore rispetto ai giovani in cerca di lavoro. Ma la percentuale di coloro che rimangono senza successo nella loro ricerca per più tempo è superiore. È importante chiedersi il motivo. Fondamentalmente, l’occupabilità è determinata dall’interazione di due diverse componenti: in primo luogo, dai prerequisiti individuali di chi cerca lavoro – cioè abilità personali, professionali e sociali – e in secondo luogo, dai requisiti del mercato del lavoro. Compasso ha raccolto questi aspetti in un modello di occupabilità, che fornisce anche la possibilità di confrontare le aspettative con i requisiti.

La qualità delle perizie mediche è spesso oggetto di critiche. Inclusion Handicap, ad esempio, lo scorso anno ha affermato che alcuni periti sopravvalutano sistematicamente la capacità di lavorare delle persone invalide, ricevendo per questo lauti compensi. L’impiego a ogni costo, è questa la massima oggi?

A Compasso sentiamo spesso dire che per le persone avere un ruolo nella società ed essere valorizzate è un grande valore aggiunto. In questo contesto, un lavoro è un tassello fondamentale. Inoltre, disporre di strutture di lavoro nella vita quotidiana può avere un effetto positivo. Le persone con disabilità hanno risorse che sono richieste nel mondo del lavoro. L’or-

ganizzazione del lavoro orientata alle risorse permette di accogliere e valorizzare queste prestazioni. Spesso è una questione di fiducia. Lo strumento del Pir sviluppato da Compasso offre una base per aumentare il rapporto di fiducia tra datori di lavoro, dipendenti e medici e per promuovere il dialogo a tre.

In che modo le nuove disposizioni di lotta contro gli ‘abusi’ nell’assicurazione invalidità incidono sul vostro operato?

Come rete di datori di lavoro per datori di lavoro, Compasso offre principalmente strumenti e informazioni per le aziende e i loro quadri. Essi si rivolgono a noi perché notano un cambiamento nelle prestazioni dei dipendenti e sono alla ricerca di suggerimenti su come condurre un colloquio difficile o come identificare i problemi in una fase iniziale. Altri si interessano a Compasso per cercare informazioni su come effettuare un’integrazione di successo e su quali partner di supporto sono disponibili per aiutarli. In questo contesto, la lotta contro gli abusi slitta in secondo piano.

Compasso opera in un ambito nel quale le regole – per effetto delle revisioni legislative (l’Ai è un cantiere permanente) e della giurisprudenza dei tribunali – evolvono costantemente. Oggi cosa chiedete alla politica? Quali sono le principali lacune da colmare?

Oltre alla sua funzione di fonte di informazione e di rete per i datori di lavoro, Compasso cerca attivamente di promuovere una migliore coordinazione e trasparenza in un campo complesso con svariati attori. L’organizzazione molto strutturata dei vari attori d’integrazione e delle compagnie d’assicurazione porta a un campo di interfacce di cui non è facile disporre una panoramica. La prospettiva del datore di lavoro spesso non è presa sufficientemente in considerazione. Molte misure di integrazione mancano di vicinanza al mercato del lavoro. Inoltre, in alcuni casi le relazioni tra i partner dell’integrazione e i datori di lavoro sono ancora poco sviluppate. Anche se questi sono il nucleo di un’integrazione professionale di successo, è più facile nella logica degli strumenti di finanziamento creare sempre nuovi progetti che investire in queste relazioni.

LA SCHEDA

Rete, portale internet e laboratorio di idee

Compasso si definisce come ‘Rete sull’occupabilità e sull’integrazione professionale’. Attraverso un portale informativo, l’attività di coordinamento tra un centinaio di vari attori – istituzionali e privati – del sistema e un think tank (laboratorio di idee) sulle diverse tematiche riguardanti l’integrazione professionale, l’associazione fondata nel 2009 e patrocinata dall’Unione svizzera degli imprenditori informa i datori di lavoro sulla gestione delle persone con problemi di salute, sia di quelle con un impiego (riconoscimento precoce e mantenimento del posto di lavoro) sia di coloro che l’impiego l’hanno perso (reintegrazione professionale).