

## Sintesi Caffè Corretto del 12.06.2025

### Il valore della disabilità: l'inclusione come leva di business per le organizzazioni (con Claudio Guffanti: ingegnere gestionale, esperto di disability management e fondatore di Unlimited Views)

Vivendo in un momento storico in cui le politiche di diversità, equità e inclusione (DEI) sono al centro di numerosi dibattiti, è importante ricordare che promuovere l'inclusione, oltre a essere una scelta etica, è una leva competitiva per le aziende.

*Il valore dell'inclusione: innovazione, creatività e produttività*

Claudio Guffanti, ingegnere gestionale, esperto di disability management e fondatore di *Unlimited Views*, spiega come comprendere il valore dell'inclusione attraverso un efficace paragone tra due gruppi di lavoro aziendali: uno omogeneo e l'altro eterogeneo. Il primo è composto da uomini bianchi, eterosessuali e cisgender; il secondo riunisce invece donne e uomini, persone di diverse etnie, appartenenti alla comunità LGBT e persone con disabilità.

Entrambi i gruppi sono chiamati a lavorare sul medesimo progetto. Il gruppo omogeneo arriva più rapidamente a una soluzione, mentre quello eterogeneo impiega più tempo ma ottiene un risultato più innovativo, creativo e produttivo.

La ragione risiede nella varietà di background, prospettive e modalità di pensiero presenti nel gruppo eterogeneo, che favoriscono un confronto ricco e una maggiore capacità di problem solving. Al contrario, il gruppo omogeneo è caratterizzato da background simili e tende al monopensiero.

L'inclusione di persone con diverse esperienze e caratteristiche non è dunque solo un principio etico, ma rappresenta una leva strategica di competitività e innovazione per le organizzazioni.

*La disabilità: un tema molto dibattuto ma poco conosciuto*

Come si può definire la disabilità? Quale evoluzione ha seguito questa definizione nel tempo?

Negli anni '80 l'OMS definisce la disabilità come una **caratteristica personale**, legata alla condizione di salute della persona. A partire dal 2011 questa prospettiva cambia radicalmente: la disabilità non viene più interpretata come un attributo personale, bensì come una **condizione dipendente dal contesto**.

In quest'ottica, la responsabilità della disabilità non ricade sull'individuo, ma sul contesto che rende incompatibili le interazioni fra individuo e ambiente, edifici, oggetti e prodotti. In altre parole, la disabilità non è una condizione di salute individuale, ma un'incompatibilità relazionale tra individuo e ambiente.

È inoltre importante sottolineare che non esiste una sola forma di disabilità. Nell'immaginario collettivo si associa spesso la disabilità a condizioni permanenti, ma esistono anche disabilità temporanee e disabilità situazionali. Un esempio di quest'ultima è l'assenza di fasciatoi nei bagni pubblici per gli uomini, una scelta progettuale che crea una barriera per i padri che accudiscono i propri figli.

### *L'inclusive design per l'accessibilità*

L'inclusive design è un approccio progettuale che sposta la responsabilità dall'individuo al progettista. Si basa sull'idea di creare prodotti, servizi e ambienti che abilitino e valorizzino l'intera gamma della diversità umana.

In questa prospettiva, l'accessibilità diventa una caratteristica intrinseca di un ambiente, di un dispositivo, di un servizio o di una risorsa che risulta facilmente fruibile da tutte le persone, indipendentemente dalle loro condizioni o capacità.

Un esempio concreto di inclusive design è una collezione di mobili Ikea, progettati inizialmente per persone con disabilità. Attraverso piccoli investimenti, l'azienda ha sviluppato soluzioni che si sono rivelate utili per un target più ampio, come per esempio le persone anziane.

Lo stesso avviene per le rampe, sviluppate per permettere l'accesso a persone in sedia a rotelle. Le rampe vengono utilizzate anche da chi ad esempio spinge un passeggino.

Questi esempi mostrano come un intervento pensato per un gruppo specifico possa generare benefici trasversali, ampliando l'impatto positivo e migliorando l'esperienza di molte più persone del previsto.

### *Disabilità e occupazione*

I dati esposti nel paragrafo seguente mostrano quanto le persone con disabilità siano ancora oggi escluse dal mercato del lavoro. È importante sottolineare che i seguenti dati non comprendono le persone che hanno disabilità invisibili e/o neurodivergenza.

A livello globale il tasso di occupazione delle persone senza disabilità è del 60%, mentre scende al 36% per le persone con disabilità. In Europa, si stima che il 76% delle persone senza disabilità sia occupato, contro il 51% delle persone con disabilità.

Nel contesto svizzero le persone identificate con almeno una disabilità hanno un tasso di occupazione del 63% (47% per chi presenta disabilità gravi), mentre per le persone senza disabilità raggiunge l'87%.

Sebbene la Svizzera mostri una maggiore integrazione lavorativa, è necessario considerare anche la qualità della vita professionale: in termini di remunerazione, condizioni di lavoro e conciliazione vita lavoro, le persone con disabilità riportano livelli di soddisfazione inferiori rispetto al resto della popolazione.

Inoltre, sono maggiormente esposte al rischio di discriminazioni e violenze: il 26% delle persone con disabilità ha dichiarato di aver subito una forma di violenza o di discriminazione, contro il 18% delle persone senza disabilità.

### *Ostacoli incontrati nel processo di inclusione e strategie per attuarla*

A fronte delle difficoltà che presenta l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, è utile domandarsi quali barriere persistono e quali strategie possono favorire un cambiamento reale.

Barriere principali:

- **Scarso riconoscimento dei talenti** delle persone con disabilità e dei benefici che portano alle organizzazioni.
- **Pregiudizi diffusi** e convinzioni errate sul rapporto costi/benefici dell'inclusione, spesso percepita come onerosa.
- **Sottorappresentazione** delle persone con disabilità nei contesti lavorativi, che alimenta stereotipi e invisibilità.

Strategie per favorire l'integrazione:

- **Contrastare i pregiudizi.**
- **Fornire strumenti e accomodamenti ragionevoli** per abilitare le persone con disabilità nel loro ruolo.
- **Formare e sensibilizzare il personale** senza disabilità, affinché sviluppi competenze relazionali e consapevolezza sul tema.
- **Coinvolgere l'organizzazione** tramite eventi, programmi educativi e iniziative di sensibilizzazione.
- **Promuovere la crescita professionale** delle persone con disabilità attraverso mentoring, coaching e opportunità di avanzamento.

L'inclusione di persone con disabilità favorisce lo sviluppo di nuove skills in azienda; migliora la reputazione, il valore percepito e la produttività; contribuisce alla creazione di un ecosistema di relazioni con realtà attive nel campo della disabilità, ampliando la rete potenziale di dipendenti e clienti.

### *Politiche DEI: Invisibilità formale nelle policy aziendali del concetto di disabilità*

Nonostante i progressi nelle politiche di Diversity, Equity & Inclusion, la disabilità rimane spesso invisibile nelle policy aziendali.

Mentre genere ed età sono diversità ormai riconosciute e rappresentate, altre dimensioni – come disabilità, identità di genere non binarie ed etnia – restano meno visibili e più stigmatizzate.

La disabilità, in particolare, è ancora percepita con timore e affrontata con un approccio datato, legato all'idea di una caratteristica personale anziché a una incompatibilità tra individuo e ambiente.

Per superare questa invisibilità è necessario maturare una visione più ricca della disabilità, conoscere i talenti e i contributi delle persone con disabilità, col fine di abbattere i pregiudizi che portano molte aziende a evitare di confrontarsi con questa realtà.

**EQUI  
LAB**

Associazione  
EQUI—LAB  
Piazza Indipendenza 1  
Quartiere Maghetti  
6900 Lugano

---

info@equi-lab.ch  
www.equi-lab.ch

**EDUQUA**  
SCS 330