

MetAbilità

Un processo di
incontro concreto
ed umano con la
disabilità

Perché parlare di disabilità in azienda?

L'inclusione delle persone con disabilità è una questione culturale, sociale e strategica.

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, oltre 1 miliardo di persone nel mondo vive con una disabilità: circa il 15% della popolazione globale¹.

In Europa, meno del 50% delle persone con disabilità è occupata, rispetto al 75% della popolazione generale².

Questa disparità non è solo un problema di giustizia sociale, ma **un'occasione mancata** per le aziende.

Le organizzazioni inclusive valorizzano il potenziale umano e si dotano di una cultura più aperta, adattiva e resiliente.

1) World Health Organization (2011). *World Report on Disability*.

2) Eurostat (2022). *Employment statistics of people with disabilities in the EU*.



Un impegno etico, sociale e organizzativo

L'inclusione è un driver di valore per l'intera organizzazione.

Uno studio McKinsey ha rilevato che le aziende con un'elevata diversità nei team hanno una probabilità del 35% in più di ottenere rendimenti finanziari superiori alla media³.

Harvard Business Review segnala che i team diversificati sono più innovativi e rapidi nella risoluzione dei problemi⁴.

Secondo la International Labour Organization, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità **migliora la produttività, riduce l'assenteismo e rafforza il clima organizzativo**⁵.

Includere non è solo giusto: è intelligente.

3) McKinsey & Company (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*.

4) Harvard Business Review (2016). *Why Diverse Teams Are Smarter*.

5) International Labour Organization (2015). *Inclusion of persons with disabilities in the workplace*.



Dalla compliance alla cultura

L'obbligo normativo è solo il punto di partenza.

In Italia, la Legge 68/99 regola il collocamento mirato delle persone con disabilità. Ma il rispetto delle quote **non basta** a garantire reale inclusione.

Occorre costruire **una cultura della differenza**: capace di trasformare la disabilità in leva di apprendimento e relazione.

Il modello *Met-Ability* nasce per questo: **facilitare un incontro progressivo tra contesto organizzativo, ruolo e persona**, generando senso e appartenenza.
L'inclusione accade quando la relazione è abilitante.



Liberare la MetAbilità



Diversità è essere invitati alla festa.
Inclusione è essere invitati a ballare

Verna Myers

Le due vie per liberare la MetAbilità

- Liberare il potenziale della Met-Abilità è elemento chiave del Purpose LogosLab
- Per farlo operiamo insieme all'organizzazione su due dimensioni chiave:
 - L'emersione, libera e consapevole, delle MetAbilità già presenti nell'organizzazione, per poter diventare risorsa di tutta la comunità
 - L'attrazione e la selezione della persona portatrice di MetAbilità dal mercato e consentirne l'incontro generativo con la comunità organizzativa e nello specifico con il team
- I nostri framework integrano analisi organizzativa, assessment delle competenze, psicologia del Lavoro e antropologia culturale
- Gli strumenti elaborati da LogosLab sono la migliore sintesi delle euristiche scientifiche e dell'esperienza fatta sul campo nel tempo



Dall'Organizzazione verso il Mondo

Quando le MetAbilità nascoste diventano dono per tutti

Dall'Organizzazione verso il Mondo

Ogni organizzazione custodisce tesori invisibili: persone le cui esperienze uniche hanno forgiato straordinarie MetAbilità, ancora in attesa di essere scoperte e condivise.

Immaginate un mondo in cui:

- Le diversità non restano silenziose, ma emergono libere e consapevoli
- Le storie personali diventano forza collettiva
- Ciò che sembrava limite si trasforma in prospettiva rivoluzionaria
- Le MetAbilità latenti diventano fonte di ispirazione per tutta la comunità
- Quando un'organizzazione permette alle MetAbilità di emergere, non arricchisce solo se stessa, ma offre al mondo intero nuovi modi di vedere, pensare e creare.
- Scopo di questo approccio è creare il contesto sicuro e libero per far emergere quelle MetAbilità celate



Dall'Organizzazione verso il Mondo



Dal Mondo verso l'Organizzazione

Quando le MetAbilità entrano in azienda e creano valore



Dal Mondo verso l'Organizzazione

Nel vasto universo di talenti che il mondo offre, esistono persone le cui MetAbilità attendono solo di incontrare il terreno fertile di un'organizzazione pronta ad accoglierle.

Questo incontro è molto più di un semplice inserimento:

- È un abbraccio tra diverse visioni della realtà
- È uno scambio generativo dove ciascuno dona e riceve in egual misura
- È una danza in cui l'organizzazione e la persona si trasformano insieme
- È un dialogo continuo che arricchisce entrambi i protagonisti
- Accogliere le MetAbilità dal mondo esterno significa aprire le porte a nuove prospettive, a sguardi che hanno imparato a vedere oltre l'ordinario. È un atto di coraggio e di visione che trasforma l'organizzazione in un luogo dove la diversità non è tollerata ma celebrata.
- Scopo di questo approccio è costruire un processo di Employer Branding capace di attrarre ed inserire le MetAbilità



Organizzazione

Persona

Analisi dell'organizzazione,
dei suoi obiettivi e cultura

Analisi del ruolo e
delle pratiche ad
esso connesso

Analisi dei fattori
interpersonali del
team

*Incontro dei
contesti*

*Incontro del
perimetro formale*

Incontro Umano

Comprensione dello
spettro di disabilità

Primo matching dello
spettro di disabilità con
pratiche del ruolo

Conoscenza della persona,
sue specificità caratteriali



Incontro dei contesti

Obiettivo:

Favorire un primo riconoscimento reciproco tra la cultura organizzativa e il mondo della disabilità.

Descrizione:

Questa fase esplora i presupposti culturali, valoriali e pratici dell'organizzazione in relazione all'inclusione.

Si indaga, parallelamente, la natura della disabilità coinvolta, considerando elementi medici, relazionali e identitari.

È un primo “patto di realtà” che cerca punti di contatto tra i sistemi, evitando idealizzazioni o paure.

Domande chiave:

- Qual è la visione dell'organizzazione rispetto alla diversità?
- Quali esperienze precedenti ha maturato con persone con disabilità?
- Quali sono i bisogni e le risorse della persona con disabilità in questione?

Riferimenti:

- Modello biopsicosociale della disabilità (WHO – ICF)
- Approccio sistemico e cultura organizzativa (Edgar Schein)



Incontro del perimetro formale

Obiettivo: Valutare l'interazione tra il ruolo previsto e le caratteristiche del candidato.

Descrizione:

Si analizzano in profondità le pratiche del ruolo in cui la persona verrà inserita: mansioni, flussi, strumenti, interazioni, aspettative implicite.

Contemporaneamente, si esplora la possibilità della persona di *abitare* quel ruolo: non solo in termini di capacità operative, ma anche di senso, autonomia, motivazione.

È il momento in cui si inizia a costruire un adattamento **reciproco**: né la persona né il contesto sono considerati statici.

Domande chiave:

- Quali sono le attività-chiave e i punti critici del ruolo?
- Quali elementi possono essere negoziati o riprogettati?
- Cosa motiva il candidato? In cosa si sente competente?

Riferimenti:

- Job crafting e adattamento persona-ruolo (Wrzesniewski & Dutton, 2001)
- Disability Management & Reasonable Accommodation (ILO, 2015)



Incontro Umano

Obiettivo: Abilitare una relazione autentica tra il team e la persona con disabilità.

Descrizione:

Questa fase favorisce l'incontro tra la persona candidata e i colleghi con cui lavorerà, attraverso modalità relazionali protette, sincere e facilitanti. Non si tratta solo di conoscersi, ma di *riconoscersi*: come soggetti portatori di unicità, competenze, vissuti. È qui che si pone la base per un clima di fiducia, apertura e adattabilità reciproca.

Azioni possibili:

- Incontri facilitati con il team
- Racconti di sé, simulazioni, dialoghi guidati
- Formazione all'ascolto attivo e alla comunicazione inclusiva

Riferimenti:

- Relational inclusion (Booth & Ainscow, 2011)
- Modelli di leadership empatica e partecipativa





Lo staff LogosLab

Gli esperti di dominio

Un team Inclusivo per un progetto Inclusione

Il team LogosLab comprende diverse discipline quali:

- Psicologia
- Design organizzativo
- Processi HR
- Formazione

Lavoriamo attivamente con con persone portatrici di MetAbilità.

E abbiamo costruito una rete di partner che hanno accesso al mondo della MetAbilità





+39 328 2823481 mobile
aledonadio@logoslab.org
t.me/logoslab_aledonadio
www.logoslab.org



dove mi leggi e mi ascolti



Apple
Podcast



Google
Podcast



Spotify