

ALL In



Giovanna Zambelli
Corporate Operation Manager
di Tack TMI

Favorire l'inclusione sociale e lavorativa di persone con disabilità intellettiva e creare una comunità aziendale accogliente e competente nei confronti delle fragilità è l'obiettivo di "ALL In", realizzato da Tack TMI, in partnership con Fondazione Più di un Sogno, Valemour e Fondazione Gi Group per Inditex Italia. Tack TMI è un brand globale specializzato in Learning & Development che opera in oltre 44 Paesi. Fa parte di Gi Group Holding, la prima multinazionale italiana del lavoro, un ecosistema globale di servizi e consulenza HR. L'intervista è a **Giovanna Zambelli**, Corporate Operation Manager di Tack TMI.

Cosa significa un modello lavorativo inclusivo?

Noi di Tack TMI crediamo che un modello lavorativo inclusivo non sia un concetto astratto, ma una realtà da costruire giorno dopo giorno con

impegno, passione e la convinzione che sia molto più di una politica aziendale. È un approccio che mira a creare un ambiente di lavoro dove tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali, si sentano accolte, valorizzate e rispettate. Questo significa agire in modo olistico, anticipando ed eliminando i preconcetti e le barriere a tutti i livelli, promuovendo una cultura del dialogo e rendendo accessibili gli ambienti di lavoro. Crediamo molto nel potere della formazione per sensibilizzare persone ed aziende nel promuovere una cultura del lavoro realmente inclusiva.

Con quali società avete sviluppato il progetto?

Il progetto è realizzato da noi di Tack TMI in partnership con Fondazione Più di un Sogno, Valemour e Fondazione Gi Group per il cliente Inditex Italia. ALL In è un vero e proprio lavoro di squadra che vede una sinergica e stretta collaborazione tra mondo profit e non profit.

Come è strutturato il progetto formativo e come si prepara la risorsa interna per accogliere ragazze e ragazzi con disabilità intellettiva?

ALL In è un progetto avviato a fine 2021 per supportare Inditex Italia nel

rendere la propria strategia DEI il più concreta possibile, favorendo l'inclusione sociale e lavorativa di persone con disabilità intellettiva e creando una comunità aziendale accogliente nei confronti delle fragilità. Il progetto intende creare un vero e proprio cambiamento, partendo dai negozi di Inditex Italia, attraverso una solida e continuativa collaborazione tra profit e non profit, la formazione dei dipendenti dell'azienda e degli educatori delle ONP, percorsi di coaching e di monitoraggio. Insieme abbiamo realizzato un piano di sviluppo che prevede due step fondamentali: la messa a terra di un modello sinergico di inserimento lavorativo per avvicinare profit e non profit, la mappatura delle competenze in store, il reclutamento e la formazione delle associazioni locali sull'applicazione del modello ALL In. Un percorso di sviluppo realizzato in virtual per le risorse interne degli store composto da: un Workshop online di tre ore co-gestito da un docente comportamentale e da un esperto di disabilità, con la finalità di far emergere e scardinare i bias più ricorrenti legati alla disabilità in contesti business. I partecipanti durante il workshop esplorano il vissuto emotivo, danno voce alle domande "scomode" e allenano comportamenti funzionali attraverso role playing su casi reali, supe-



rando il preconcetto della possibile riduzione della redditività del negozio. Quattro sessioni da due ore di Virtual Team Coaching per Incaricati e Vice degli store condotto da un business coach e da un esperto di disabilità per lavorare concretamente sulle difficoltà riscontrate durante l'inserimento. I coachee approfondiscono il perimetro del loro ruolo e delle loro responsabilità, lavorano sulle criticità emerse durante l'inserimento e individuano soluzioni personalizzate per facilitare la cooperazione nello store. L'impianto del progetto è trasferibile, in parte o totalmente, anche ad altre realtà aziendali con la stessa sensibilità nei confronti dell'inclusione e necessità di adempiere a un obbligo normativo.

Quali sono i risultati ad oggi ottenuti: persone formate, sessioni formative erogate, tirocini professionalizzanti attivati?

Abbiamo raccolto ad oggi oltre 600 feedback sul progetto realizzando una survey di gradimento – scala da 1 a 5,

dove 1 è il minimo e 5 il massimo – e ottenendo un punteggio medio di 4,5. Abbiamo attivato 23 tirocini formativi e nel 2024 sono previsti ulteriori 25 inserimenti. Abbiamo formato 1058 persone – molto diverse per età, livello di scolarizzazione, background e ruolo organizzativo – attraverso l'erogazione di 73 edizioni del workshop e attivato 30 percorsi di coaching.

Cosa significa per voi questo riconoscimento dell'AIF?

Crediamo molto nel progetto e nella sua realizzazione. Vincere questo premio con ALL IN è un onore e una conferma del nostro costante impegno nell'aiutare le aziende a valorizzare al meglio le loro persone, contribuendo così a costruire un mondo del lavoro inclusivo e sostenibile.