



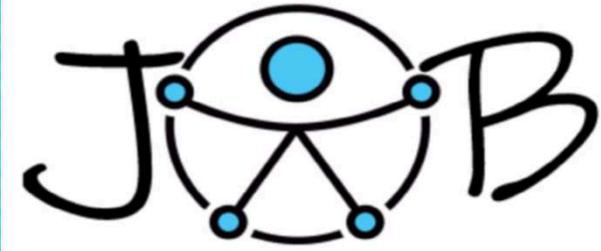
Provincia di Lecco

**Pratiche di  
DISABILITY MANAGEMENT  
in un'ottica di  
RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE**

CONVEGNO

12 Aprile 2019

**Azioni di rete per il lavoro  
Ambito disabilità  
D.G.R. n.6885 del 17/07/2017**



# L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: la scommessa attuale di una nazione all'avanguardia

Serenella Besio

Università degli Studi di Bergamo

Lecco, 12 aprile 2019

*Tutti i diritti sono riservati . È vietata qualsiasi utilizzazione, totale o parziale, dei contenuti inseriti nelle presenti slide, senza previa autorizzazione scritta dell'Autrice*



# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



## UN Sustainable Development Goals (SDG)



**1** NO POVERTY



**2** ZERO HUNGER



**3** GOOD HEALTH AND WELL-BEING



**4** QUALITY EDUCATION



**5** GENDER EQUALITY



**6** CLEAN WATER AND SANITATION



**7** AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



**9** INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



**10** REDUCED INEQUALITIES



**11** SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



**12** RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



**13** CLIMATE ACTION



**14** LIFE BELOW WATER



**15** LIFE ON LAND



**16** PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



**17** PARTNERSHIPS FOR THE GOALS





# UN Sustainable Development Goals (SDG)

... and disability

Educazione accessibile e conforme a equità

Inclusione sociale, economica e politica

Trattare in modo disaggregato i dati relativi alle persone con disabilità nel monitoraggio degli SDG

## GOALS:

Guaranteeing equal and accessible education by building inclusive learning environments and providing the needed assistance for persons with disabilities



4

Promoting inclusive economic growth, full and productive employment allowing persons with disabilities to fully access the job market



8

Emphasizing the social, economic and political inclusion of persons with disabilities



10

Creating accessible cities and water resources, affordable, accessible and sustainable transport systems, providing universal access to safe, inclusive, accessible and green public spaces



11

Underlining the importance of data collection and monitoring of the SDGs, emphasis on disability disaggregated data

17

Crescita economica, inclusiva, accessibile, creazione di posti di lavoro per le persone con disabilità

Città e risorse idriche accessibili, sistemi di trasporto sostenibili, accesso universale a spazi pubblici verdi e inclusivi

# Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006) (Legge n. 18, 2009)

- Art. 8, *Sensibilizzazione*. «promuovere il riconoscimento delle capacità, dei meriti e delle attitudini delle persone con disabilità, ed il loro contributo nei luoghi di lavoro e nel mercato lavorativo»
- Art. 27, *Lavoro e occupazione*. «diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; proibire la discriminazione occupazionale; diritto a condizioni lavorative giuste e ragionevoli; esercitare i diritti sindacali»
  - «assicurare che accomodamenti ragionevoli siano forniti alle persone con disabilità nei luoghi di lavoro»

# Quale idea di società?

- Una società **equa**, in cui ciascuno abbia diritto a scegliere ed effettuare il proprio percorso di vita, in cui siano annientati possibili episodi o processi di discriminazione e vengano valorizzate le potenzialità di ciascuno
- Una società che attivamente **promuove politiche** e **implementa strategie** per affrontare le eventuali discriminazioni legate alla disabilità in ogni aspetto della vita, dall'età infantile all'anzianità
- Una **società inclusiva**, che costruisce, cura e mantiene contesti e ambienti a misura di uomo, di donna e contemporaneamente di vita collettiva e sociale armoniosa e ricca

# Quale disabilità?

- Inizialmente – a partire dal Canada e dagli Stati Uniti – gli studi sul DM includevano le strategie di prevenzione sul luogo di lavoro che miravano ad evitare la disabilità o ad intervenire precocemente dopo la sua insorgenza, per fare in modo che la persona potesse mantenere la sua occupazione
- Successivamente, hanno iniziato ad includere le persone con disabilità pregressa che si affacciano al mondo del lavoro, ponendo con urgenza il tema di una nuova interazione fra individuo con disabilità, il datore di lavoro e servizi già offerti. Si trattava di minimizzare l'impatto di un'invalidità (derivante da disabilità, malattia o infortunio) sulla capacità del lavoratore di partecipare in modo competitivo alla vita dell'organizzazione in cui opera (Shrey, 2005)
- Si è parlato di «evoluzione del concetto giuridico di disabilità», quando il mercato del lavoro ha dovuto porsi il tema delle malattie croniche (Fernández Martínez, 2017) e delle disabilità legate all'invecchiamento, con l'allontanamento dell'età di pensionamento

# Il modello bio-psico-sociale (2001)

Un concetto di disabilità multidimensionale, che si definisce sulle idee di individuo attivo e di partecipazione sociale



# Quale idea di lavoro?

- La presenza di persone con disabilità sui luoghi di lavoro, la necessità (e la disponibilità) di politiche del lavoro che affrontino il tema pongono le basi di una nuova cultura dell'organizzazione aziendale basata
  - sulla valorizzazione di apporti e differenze personali e professionali
  - su valori di condivisione e di collaborazione, di relazione reciproca, di controllo dell'emotività, necessari in qualsiasi contesto aziendale
  - più in generale, sulla prospettiva di una società protesa all'evoluzione della qualità del lavoro e, di conseguenza, della vita
- I sindacati potrebbero svolgere un ruolo fondamentale nel sostenere il necessario cambiamento di mentalità verso questa accoglienza e sorvegliare che la stesura e l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in questa direzione siano rispondenti a questi obiettivi

# International Labour Organisation, 2002

- assicurare che le persone con disabilità abbiano pari opportunità sul posto di lavoro
- migliorare le prospettive occupazionali per le persone con disabilità, facilitando il reclutamento, il rientro nel mercato del lavoro, la conservazione del posto di lavoro e l'opportunità di progressione di carriera
- promuovere un luogo di lavoro sicuro, accessibile e salubre
- assicurare che i costi del datore di lavoro inerenti la disabilità dei dipendenti siano ridotti al minimo – inclusi i costi dell'assistenza sanitaria e dell'assicurazione
- massimizzare il contributo che i lavoratori con disabilità possono apportare all'azienda

# Accomodamenti ragionevoli: indagini

- Come vengono interpretati dai datori di lavoro e come vengono valutati dalle persone con disabilità gli «accomodamenti ragionevoli» implementati? Come questi si inseriscono nelle innovazioni apportate dal legislatore?
- Qual è il rapporto fra le pratiche riabilitative, i loro esiti e il tasso di impiego di persone con disabilità? Quale l'impatto economico della disabilità temporanea dei dipendenti per l'azienda? Quali dispositivi si rivelano più adeguati ad affrontare le situazioni di crisi, in relazione ai sistemi previdenziali e assicurativi?
- Quale rapporto fra disabilità e autosufficienza, quale condivisione intorno all'istituzione di categorie differenziate fra collocabili e non collocabili al lavoro?

# Criticità (Wynne & McAnaney, 2004)

- Mancanza di integrazione nelle politiche europee fra le aree del lavoro, delle politiche sociali, della salute; si sente la necessità di approcci integrati e sinergie fra le diverse aree di intervento
- La malattia e l'esclusione non sono affrontate in modo coordinato. D'altro canto, le risposte suddivise per dipartimenti costituiscono una barriera
- La deriva verso l'esclusione sociale è evidente nel caso di una persona che perde il lavoro a causa di una disabilità o che non riesce ad ottenerlo; e ciò ha un impatto negativo sul modello sociale europeo

## *bis*

- Quasi tutti i Paesi hanno ottime leggi, e le persone con disabilità potrebbero servirsene per pretendere i propri diritti, ma ciò non accade. Data la dimensione del problema, ciò è sorprendente
- **Primo**, i sistemi nazionali riflettono l'inefficace separazione fra i dipartimenti, che creano barriere rigide e scoraggiano l'adozione di approcci integrati
- **Secondo**, in molti casi i sistemi assicurativi o previdenziali si accollano gran parte dei costi connessi, e ciò fa perdere di vista l'urgenza politica del problema

# Che cosa porta il tema della disabilità al tema del lavoro?

- *Prodotti e Tecnologie*
- *Ambienti naturali e trasformazioni effettuate dall'uomo*
- *Supporti e relazioni*
- *Atteggiamenti*
- *Servizi, sistemi e politiche*



# Che cosa porta il tema della disabilità al tema del lavoro? (2)

- Studi riportano: benefici sia per i dipendenti che per le organizzazioni (Williams & Westmorland, 2002) anche in termini di produttività e riduzione dei costi (Shrey, 1998), senza particolari differenze fra i settori (Tompa e coll., 2008)
- Riduzione dei giorni di assenza per malattia dei dipendenti (Ostrom e coll., 2009; French & Swain, 2004); riduzione della spesa assistenziale
- Valorizzazione dell'importanza dei compagni di lavoro all'interno e degli attori esterni (terapisti, medici di medicina generale, rappresentanze sindacali)
- Introduzione di nuovi accomodamenti (procedure, forme di collaborazione, figure professionali) e modifica di accomodamenti già esistenti (mansione, ambiente lavorativo, modalità per portare a termine i compiti)

# Tuttavia..

- La normativa non è però di per sé sufficiente per rendere un diritto esigibile
- Sono necessari il controllo e il monitoraggio sull'applicazione della legge da parte degli Enti preposti
- Sono necessari inoltre:
  - azioni di sensibilizzazione del mondo imprenditoriale
  - azioni di potenziamento delle capacità trasversali delle persone con disabilità (autodeterminazione, fiducia di sé, capacità di lavoro di gruppo, ecc.)
  - ricerca di strumenti e metodi innovativi di supporto all'integrazione lavorativa

# Due accezioni di DM

- Sinonimo di management per l'integrazione sul lavoro (Geisen, Harder, 2011), approccio pragmatico per risolvere ed affrontare problemi contingenti
- Pratica per migliorare la salute dei lavoratori in generale e per ridurre l'impatto e i costi della disabilità
- **Importanza della formazione e del coinvolgimento dei dipendenti**
- **Ricadute su una complessiva cultura inclusiva diffusa nella società**

**Che cosa porta il tema del lavoro  
al tema della disabilità?**

# Italia, nazione all'avanguardia

- Legislazione autorevole e coerente, a partire dalla Costituzione (180/1978, 104/1992, 4/2004, 6/2004, 67/2006, 112/2016)
- Percorso scolastico inclusivo, unico al mondo per radicalità e per «anzianità»
- Metodologie, strumenti, strategie di intervento inclusivo che sono diventati cultura e pratiche diffuse (qualità ed efficacia dell'inclusione scolastica degli stranieri)
- Una legislazione e una storia che nascono da una forza propulsiva dell'associazionismo delle organizzazioni familiari e da una straordinaria capacità di intelligente partecipazione sociale che ha trovato echi significativi nella cultura, motori adeguati nella politica, attivatori efficaci nella scuola e nel terzo settore



ma

Il tema della disabilità in Italia è nato, si è sviluppato ed è prevalentemente trattato in chiave evolutiva

Ha accompagnato lo svolgersi di quella storia e la rispecchia tuttora

**Il bambino che nasce  
con una disabilità è  
accompagnato nel  
percorso scolastico...**

...fino alla soglia  
del vuoto

se non prosegue gli  
studi universitari

# Adultità

- Il Progetto di Vita (ora – forse - Progetto Individuale) che accompagna il percorso scolastico (e oltre) della persona con disabilità quasi mai si innesta su prospettive di futuro professionale seriamente e concretamente pianificate
- Il lavoro resta esteriore, lontano, un «affare di famiglia», di un «dopo» senza tempo
- La prospettiva del «parcheggio» in istituzioni per tempi quotidiani più o meno lunghi sembra l'unica opportunità: e anche in questo caso la proiezione verso una prospettiva lavorativa è scarsa e poco convinta

# Intervenire tempestivamente sul processo

- Costruire e diffondere nella cultura delle famiglie, della scuola, della società, l'idea e la prospettiva dell'adulità e dell'autonomia della persona con disabilità
- Sviluppare:
  - percorsi di alternanza scuola-lavoro seriamente implementati
  - studi di analisi di competenze e di attitudini vocazionali autorevolmente ed efficacemente condotti
  - training dedicati e costruiti sulle capacità e competenze del singolo
  - percorsi di supporto all'autodeterminazione della persona con disabilità, studiandone l'attuazione nel caso di disabilità intellettiva

Una nuova percezione collettiva  
dell'adultità della persona con  
disabilità

pretende cambiamenti in  
merito

al lavoro  
alla residenzialità

alla vita affettiva, relazionale e  
sociale

**È questo che il tema  
del lavoro porta al  
tema della disabilità**

**È questa doppia sfida che si  
deve saper cogliere e  
sviluppare al meglio**

**Offre alla nostra nazione  
un'opportunità straordinaria  
per un cambiamento  
sociale radicale**

# Conclusioni sul DM (Mattana, 2016)

- La complessità del tema disabilità richiede uno sforzo per il potenziamento del dialogo fra le imprese, i servizi di recruiting, gli enti di formazione, le università, i centri di ricerca, le istituzioni locali e nazionali
- La formazione di futuri manager (formazione «post lauream», master) sui *disability manager*, basata anche sulle evidenze empiriche, può risultare una leva centrale nel cambiamento organizzativo, che portino a una cultura inclusiva
- Pensare all'introduzione di politiche di *disability management* nella contrattazione collettiva centrale e in quella di secondo livello che potrebbe contribuire a creare reti di imprese per affrontare il problema delle aziende di piccole o medie dimensioni



#### Organizzazione

**Direttori:** Serenella Besio, Angelo Maestroni

#### Commissione del Master

Giuseppe Bertagna, Serenella Besio, Paride Braibanti, Marco Lazzari, Francesca Morganti, Stefano Tonelleri, Antonio Banfi, Angelo Maestroni, Roberto Pucella, Silvio Troilo, Elisabetta Farina, Mauro Orso

#### Sede

Campus Economico Giuridico - Via dei Caniana, 2 - Bergamo

#### Frequenza

Obbligatoria. È consentito un massimo di assenze pari al 25% del monte ore delle lezioni frontali e fino al 25% delle ore di stage.

#### Calendario

Il corso ha durata biennale per complessive 1500 ore, per un totale di 60 crediti formativi universitari, ed è così articolato:

- 438 ore di lezioni (di cui 52 in Formazione a Distanza);
- 150 ore di laboratorio;
- 350 ore di tirocinio/progetto;
- 100 ore di elaborazione di tesi finale;
- 612 ore di studio individuale.

Le lezioni si terranno il venerdì dalle 17.30 alle 20.30 e il sabato dalle 9 alle 13 e dalle 14 alle 18. Il calendario completo del corso verrà comunicato all'avvio delle lezioni.

#### Tassa d'iscrizione

**2.500,00 euro** per il biennio.

Ammessi alla frequenza del corso i possessori di:

- diploma Universitario (V.O.)
  - laurea Triennale (N.O.)
  - titolo accademico estero riconosciuto idoneo.
- Per chi non possiede i titoli è possibile iscriversi come uditore. È possibile frequentare singoli insegnamenti.

#### Scadenze

**Chiusura iscrizioni:** 26 MARZO 2019 - *Salvo proroghe*  
**Avvio corso:** 10 MAGGIO 2019 • **Fine corso:** APRILE 2021

#### Informazioni

- **Amministrative:** tel. 035 2052872 • Fax 035 2052600  
E-mail: master@unibg.it
- **Didattiche:** scdm@unibg.it



School of Management



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BERGAMO

SERVIZI GIURIDICO-LEGALI

Master di I Livello

# CASE & DISABILITY MANAGER

I EDIZIONE



School of Management

[www.scdm.unibg.it](http://www.scdm.unibg.it)

[master@unibg.it](mailto:master@unibg.it)

035/2052872 | 035/2052600

