



Provincia di Lecco



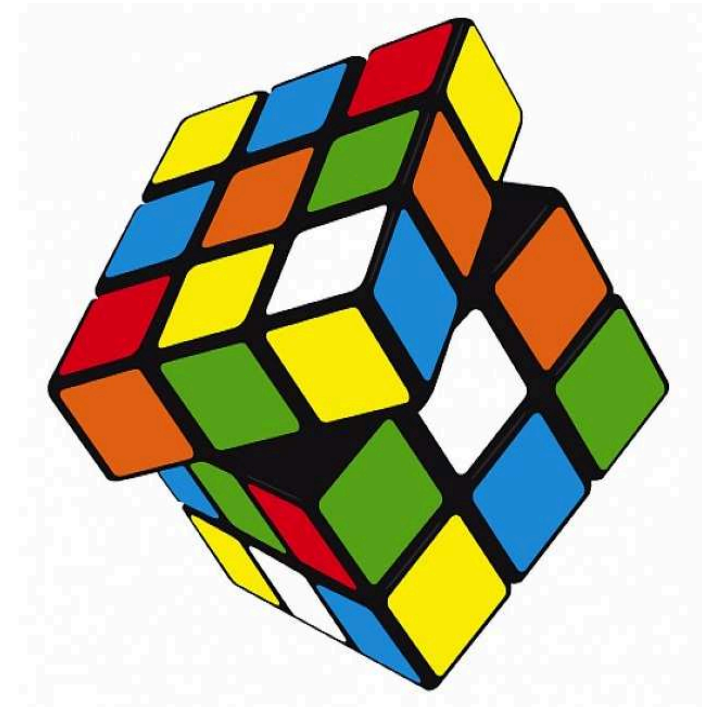
**Nuove pratiche di  
DISABILITY MANAGEMENT  
in un'ottica di  
RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE**

**Lecco 12 aprile 2019  
Prof. Domenico Bodega**



**Il DISABILITY MANAGER** è una competenza determinante e sistemica, addizionale rispetto all'essere esperto in Gestione del personale, integrativa rispetto ad altre funzioni che compongono un'azienda.

E' responsabile dell'intero processo d'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità: dalla pianificazione, ricerca, selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.



# DISABILITY MANAGER





Il fenomeno della disabilità è diffuso e coinvolge – direttamente, per prossimità o indirettamente - la maggior parte di noi.

Riconoscerlo è un impegno e una necessità per ben operare.

Richiede una cultura condivisa all'interno dell'ambiente di lavoro, leadership, risorse e ruoli dedicati, scelte inclusive di organizzazione e tecnologie abilitanti.

Saper governare processi inclusivi genera valore per l'intera azienda e azioni positive, orientate all'integrazione, all'evoluzione e all'innovazione.



**UN IMPEGNO, UNA NECESSITA'**





**La disabilità non è un problema,  
è un impegno di tutta la comunità  
richiede**

- uno sforzo e una **collaborazione reticolare, sistemica, multisetoriale** integrata,
- **la stretta collaborazione** tra **diversi livelli di responsabilità** istituzionale (sussidiarietà verticale) e tra le imprese, gli enti, le associazioni e il privato sociale (sussidiarietà orizzontale),
- **una progettazione inclusiva basata su un modello bio-psico-sociale di disabilità,**
- un processo di adattamento reciproco.

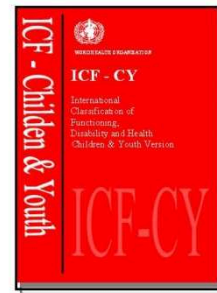


**E' UN IMPEGNO COMUNE**





**ICF-CY**  
International  
Classification of  
Functioning,  
Disability  
and  
Health –  
Version for  
Children  
& Youth

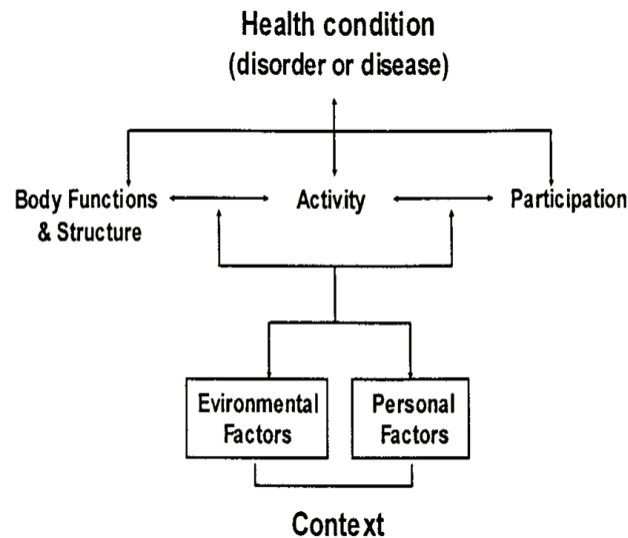


WHO Workgroup for development of version of ICF for Children & Youth, Geneva

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, **la salute non è assenza di malattia, ma benessere bio-psico-sociale, piena realizzazione del proprio potenziale, della propria *Capability* (Sen, 2011).**

Il sistema di classificazione OMS degli stati di salute, funzionamento e disabilità - **ICF International Classification of Functioning, Disability and Health - Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute** - è diventato la modalità standard per comprendere, descrivere e comunicare gli stati di funzionamento personale e sociale di una persona.

Il dizionario e la metodologia ICF rappresentano **la base di conoscenza ed elemento di competenza per chi ha responsabilità nei processi di inclusione sociale e lavorativa di persone con disabilità.**



# DALLA DISABILITA' ALL'ABILITA'





**INCLUSIONE**  
**+ DIVERSITÀ**  
**=**  
**VALORE**

L'attenzione per promuovere l'inclusione assume una rilevanza strategica:

- un **mandato normativo** che induce e incentiva le organizzazioni al collocamento mirato e ad accogliere persone con disabilità.
- Il **miglioramento della conoscenza dei medici, degli educatori, dei genitori.**
- Le **innovazioni** nell'ambito di mobilità, trasporti, modalità di informazione, di comunicazione, di tecnologie abilitanti.
- Le pratiche, le esperienze, le conoscenze condivise e le **soluzioni di organizzazione del lavoro.**
- Il **cambiamento culturale della percezione di disabilità: le giovani generazioni** sono inclini a sostenere la diversità, l'autenticità, la coscienza sociale.

**PERCHE' INCLUDERE**





Provincia di Lecco



**Le persone con disabilità sono parte dell'ecosistema organizzativo.**

**Un contesto organizzativo, necessita di essere preparato ad accogliere e integrare persone con disabilità.**

**Le organizzazioni non sono preparate, le persone non sanno cosa fare, come comportarsi e come lavorare con persone con disabilità.**

**Il nostro cervello costruisce giudizi, pregiudizi e valutazioni che spesso distorcono il modo con cui si "legge" la realtà e si agisce.**

**E' importante assicurarsi che la cultura dell'organizzazione sia compatibile con l'inclusione di persone con disabilità.**

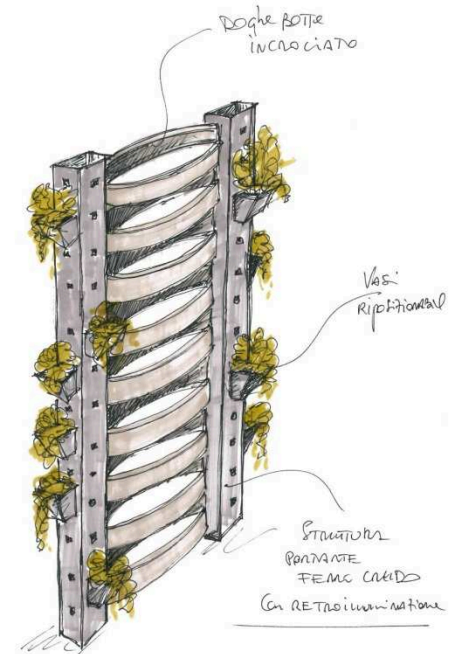
**La disabilità è prima di tutto una questione di leadership.**

**E' consapevolezza:**

- La **disabilità è difficile da comprendere** e da trattare.
- **E' diversità** e alle persone non piace dire o fare cose sbagliate.
- **Lo stereotipo** riguardante la disabilità è che i casi siano estremi o abbiano bisogni speciali.
- E' comune l'atteggiamento di vedere la disabilità attraverso **la lente della carità**.

**E' flessibilità gestionale richiesta** alle organizzazioni per essere pronti ad adottare cambiamenti.

ROBERTO ULZI  
Design for Learning



# LE BARRIERE ALL'INCLUSIONE





## Le competenze che si sviluppano nel gestire la disabilità cambiano la qualità della gestione dell'intera azienda:

- riducono le assenze per malattia,
- aumentano la produttività,
- migliorano il coinvolgimento delle persone,
- orientano verso una maggiore attenzione alla qualità dei servizi verso i clienti.



## Più importanti sono i risultati ottenibili osservando le **dimensioni intangibili:**

- coesione,
- senso di appartenenza,
- lealtà
- successo derivante dalla **realizzazione di progetti complessi.**

Sono **effetti** che riguardano tutte le persone che partecipano alla vita dell'azienda.

# SAPER INCLUDERE: gli effetti





**Le aziende** che accolgono persone con disabilità riportano significativi miglioramenti nel “**modo di fare organizzazione**”.

### La qualità della **LEADERSHIP**

- la gestione dei conflitti,
- le relazioni interpersonali,
- la capacità di collaborazione,
- l’attenzione ad ogni singola persona.
- sviluppano atteggiamenti di pazienza e tolleranza,
- esperienza nel gestire avversità, situazioni di indeterminatezza e d’incertezza, nel trovare soluzioni a problemi provenienti da attori diversi,
- Aumentano la frequenza, la disponibilità, la cura nell’offrire feed-back e la qualità dei rinforzi positivi al raggiungimento di risultati.



**SAPER INCLUDERE: gli effetti sulla LEADERSHIP**

