



## **DISABILITY MANAGEMENT**

*“Lavoro e Disabilità: Equilibrio tra Capacità, Funzionalità e Fattori Ambientali – Riflessioni e Strumenti per il Disability Management”*

Provincia di Monza e Brianza

08 novembre 2018



## I PRINCIPALI RISULTATI DEL PROGETTO

- **DATI DI SINTESI** emersi da un'analisi di carattere organizzativo **e dallo studio di un campione di imprese medio – grandi**
- **DATI DI SINTESI di una ricerca scientifica e definizione di strumenti per rilevare il funzionamento e le caratteristiche delle persone con disabilità** all'interno di un contesto aziendale



## IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE

LE FASI DELLA RICERCA

### **PRIMA FASE**

Obiettivo: studiare i processi di gestione delle persone con disabilità

Metodo: intervista semi-strutturata

Campione:

30 direttori del personale e/o a persone che si occupano di disabilità in aziende medio-grandi già sensibili al tema

### **SECONDA FASE**

Obiettivi: fornire linee guida alle imprese; aiutare gli enti pubblici nel definire un'azione di sistema

Metodo: tavoli di discussione

Campione: ☐ Stakeholders (imprese, PMI, cura, terzo/quarto settore)



## PRINCIPALI RISULTATI EMERSI

- **Carenza di un approccio strategico di gestione della disabilità in azienda** bassa istituzionalizzazione e visione a breve
- **Condizioni organizzative e di contesto:** emerge la necessità di coinvolgere il top management; diffondere una leadership inclusiva e di analizzare e valutare i capi in merito ai comportamenti inclusivi e di gestione della disabilità
- Processi di gestione

**Recruitment e selezione:** si evidenzia una dispersione delle informazioni e delle opportunità. Necessità di creare un sistema informativo integrato tra operatori e aziende ed una maggiore attenzione nella definizione delle posizioni e delle competenze richieste

**Inserimento:** si evidenzia la necessità di formare il capo e il gruppo di lavoro per garantire un efficace inserimento lavorativo e un tutoraggio stabile



## CONCLUSIONI

- La riuscita dell'inserimento è spesso determinata da **elementi personali**(motivazioni e capacità della persona) e **contingenti**(un buon capo,un buon gruppo):è **necessario una presa in carico «istituzionale» con un approccio strategico di medio-lungo periodo.**
- **Forte frammentarietà, dispersione delle azioni e competizione** fra i diversi attori che gravitano su questo tema: è necessario un'azione di sistema che aiuti l'integrazione e faciliti la circolazione delle informazioni



## **IL PUNTO DI VISTA DELLE PERSONE CON DISABILITA'**

La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano è stata coinvolta nel progetto con il compito di indagare il funzionamento e le capacità delle persone con disabilità al fine di migliorare i processi di inserimento e di mantenimento del posto di lavoro



## RISULTATI QUANTITATIVI

- ▶ Tutte le persone del nostro campione hanno riportato, nei diversi questionari, menomazioni lievi e un grado di disabilità non particolarmente elevato. Nonostante ciò, solo 10 sono riusciti a passare da percorsi di stage a contratti a tempo determinato.
  
- ▶ Non sono stati riferiti particolari elementi facilitatori o barriere. Questo risultato può essere letto in due modi:
  - **Positivo:** le persone con disabilità intellettiva non trovano barriere quindi il lavoro delle associazioni sull'autonomia è svolto bene;
  - **Negativo:** le persone vedono come normali alcuni atteggiamenti dei colleghi o alcuni arrangiamenti ambientali senza comprenderne la criticità.



## RISULTATI QUALITATIVI

- ▶ Nelle province lombarde manca una standardizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo che si rispecchia **nella difficoltà di seguire un percorso di inserimento lavorativo personalizzato**.
- ▶ Viene riferita una **difficoltà nel lavoro di rete**: in province differenti emergono differenti modalità di accesso ai servizi al lavoro
- ▶ Le persone rivelano una certa **difficoltà nel capire quale sia il percorso da seguire** per avere supporto nella ricerca di un lavoro
- ▶ **Il lavoro di associazioni** di supporto alla persona, specialmente quelle con menomazioni intellettive, si è rivelato **fondamentale** per l'inserimento e il mantenimento del posto di lavoro. **Ma molte poche persone afferiscono ad associazioni!!**



## LE NOSTRE PROPOSTE

- ▶ Investire sulla **formazione continua** attraverso la definizione di nuove e specifiche misure regionali in materia di Disability Management. Diffondere maggiore conoscenza sulla disabilità all'interno dell'ambiente lavorativo a tutti i livelli e analizzare il clima aziendale ponendo attenzione sui facilitatori e sulle barriere ambientali
- ▶ Migliorare i collegamenti e l'offerta della rete dei servizi. Potenziare le attività degli operatori per i servizi al lavoro focalizzandosi sulla creazione di un percorso standardizzato.
- ▶ Per il lavoratore: Investire in un percorso di formazione personalizzato per il mantenimento della mansione lavorativa
- ▶ Per tutti gli operatori dei servizi al lavoro: indispensabile **formare secondo il modello bio-psicosociale**, in ottica disability management, in modo da **valutare le capacità più che la performance tenendo conto della relazione con l'ambiente.**