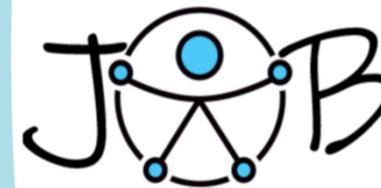




Provincia di Lecco



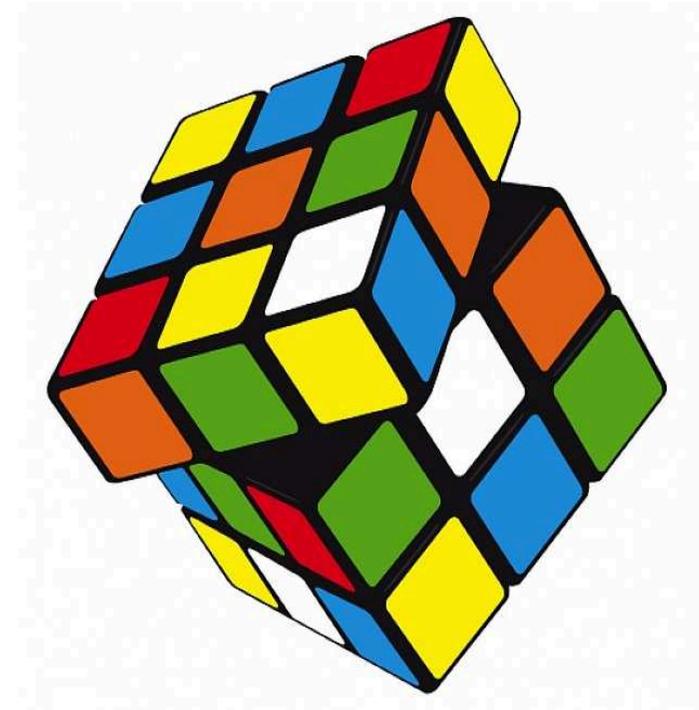
**Nuove pratiche di
DISABILITY MANAGEMENT
in un'ottica di
RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE**

**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'





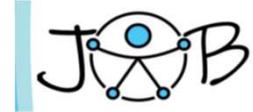
**La disabilità non è un problema,
è un impegno di tutta la comunità
richiede**

- 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.**

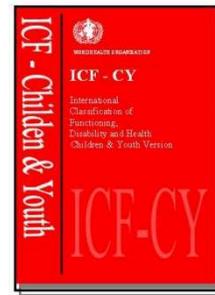


E' UN IMPEGNO COMUNE





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

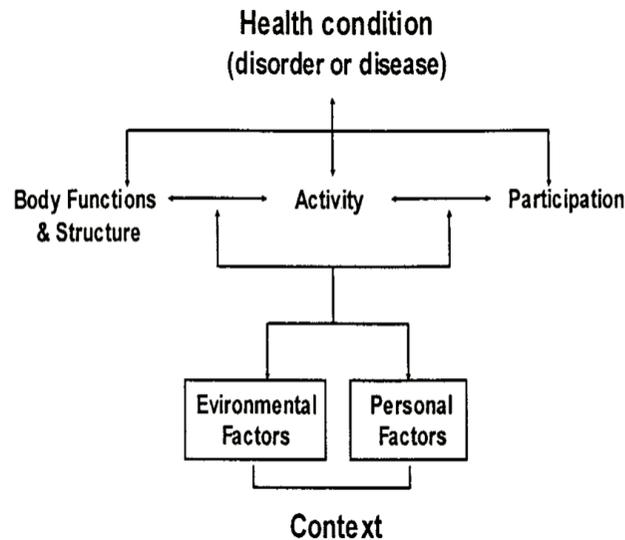


WHO Workgroup for development of version of ICF for Children & Youth, Geneva

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).

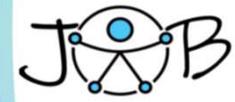
Il sistema di classificazione OMS degli stati di salute, funzionamento e disabilità - **ICF International Classification of Functioning, Disability and Health - Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute** - è diventato la modalità standard per comprendere, descrivere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

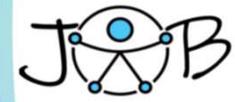
L'attenzione per promuovere l'inclusione assume una rilevanza strategica:

- 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.

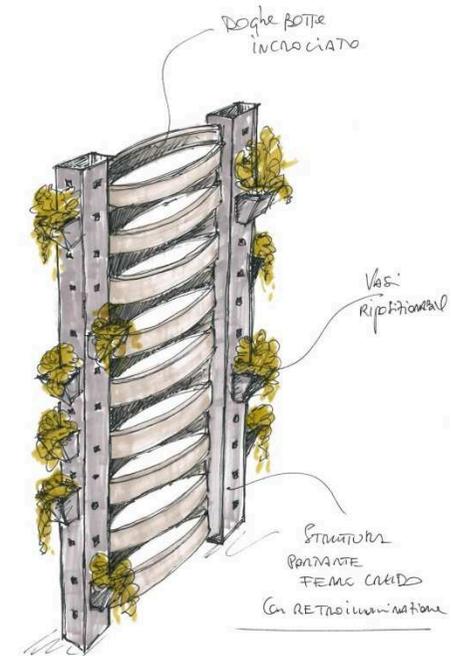
La disabilità è prima di tutto una questione di leadership.

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 indeterminazione 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

