

DISABILITY MANAGEMENT

buone pratiche
e prospettive
future in Italia

25 novembre 2016, Politecnico di Milano

*Recenti contributi scientifici in tema di inclusione
lavorativa delle persone con disabilità*

Silvia Angeloni

Professore Associato di Economia Aziendale

Università degli Studi del Molise

angelonisilvia.sa@gmail.com

silvia.angeloni@unimol.it



Disabilità



La Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF), Organizzazione Mondiale della Sanità (2001)

La disabilità indica gli **aspetti negativi** dell'interazione tra un **individuo** (con una *condizione di salute*) e i **fattori contestuali** di quell'individuo (*fattori ambientali e personali*).

- **MODELLO “BIOPSIICOSOCIALE”**, perché la **disabilità** è la **risultante** di **fattori biologici, psicologici e sociali**.
- **MODELLO “UNIVERSALE”**, perché la **disabilità** è una situazione che **ogni persona** può **sperimentare** nel **corso della propria vita**.

Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite (2006)

La **disabilità** è il portato dell'interazione tra **persone con menomazioni** e **barriere** comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri.

Disability Management (DM)

Un approccio proattivo volto a fornire misure preventive e correttive per migliorare la salute dei lavoratori e per ridurre l'impatto e i costi della disabilità

Disability Management



Prevenzione

Accomodamenti

Ritorno al lavoro

Vantaggi del Disability Management

Secondo Main et al. (2016) un proattivo DM ha almeno 5 vantaggi:

- **Riduzione dei costi e aumento della produttività**
- **Conformità alla legge**
- **Vantaggio competitivo**
- **Benessere dei lavoratori**
- **Efficienza amministrativa**

Una grande minoranza sociale

Le Persone con Disabilità (PcD) costituiscono la più grande minoranza sociale, riguardando il **15%** della popolazione mondiale (circa un miliardo di persone), di cui almeno l'**80%** (cioè, circa 785 milioni) è rappresentato da persone **in età lavorativa** (ILO, 2015).

Fattori che possono aumentare le situazioni di disabilità:

- *GIG economy*
- Telelavoro
- Invecchiamento della popolazione



Impatto della GIG economy



Ekberg et al. (2016) hanno analizzato le possibili conseguenze sulla disabilità della **globalizzazione** e della **GIG economy**, dove si **lavora on demand**, con protezioni sociali inesistenti o limitate per i lavoratori c.d. *self-employed*, che svolgono attività temporanee / interinali / part time / saltuarie / provvisorie.

- Possibile ↑ dei rischi di insicurezza lavorativa per le PcD;
- Possibile ↑ del N° delle PcD, perché i lavoratori temporanei e precari, rispetto ai lavoratori stabili, hanno:
 - maggiore probabilità di **infortuni sul lavoro**, ricevendo meno formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - maggiore esposizione a rischi psico-sociali sul lavoro, disturbi di salute comportamentale, come **depressione, ansia, insonnia, stress**.



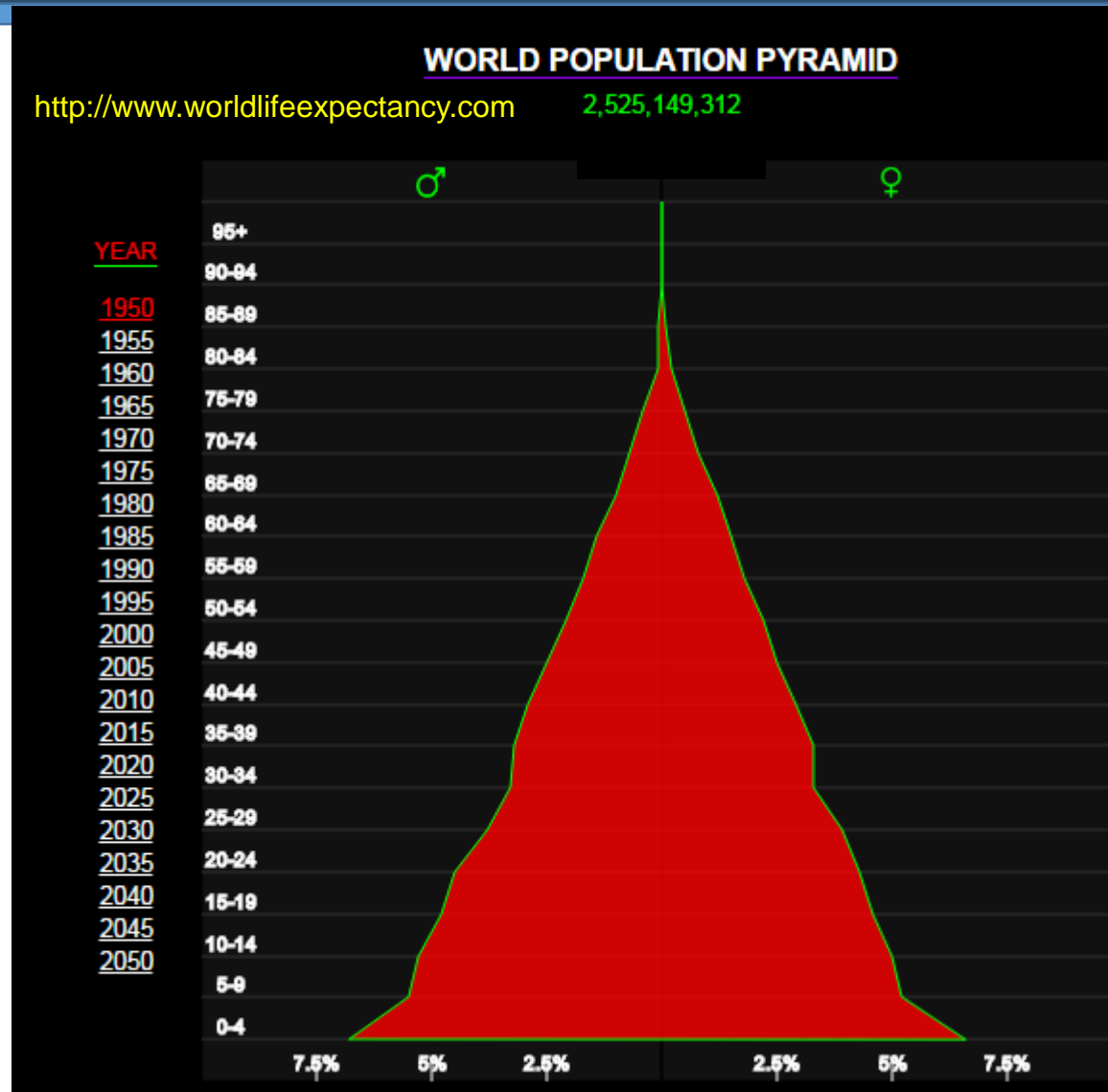
Impatto del Telelavoro



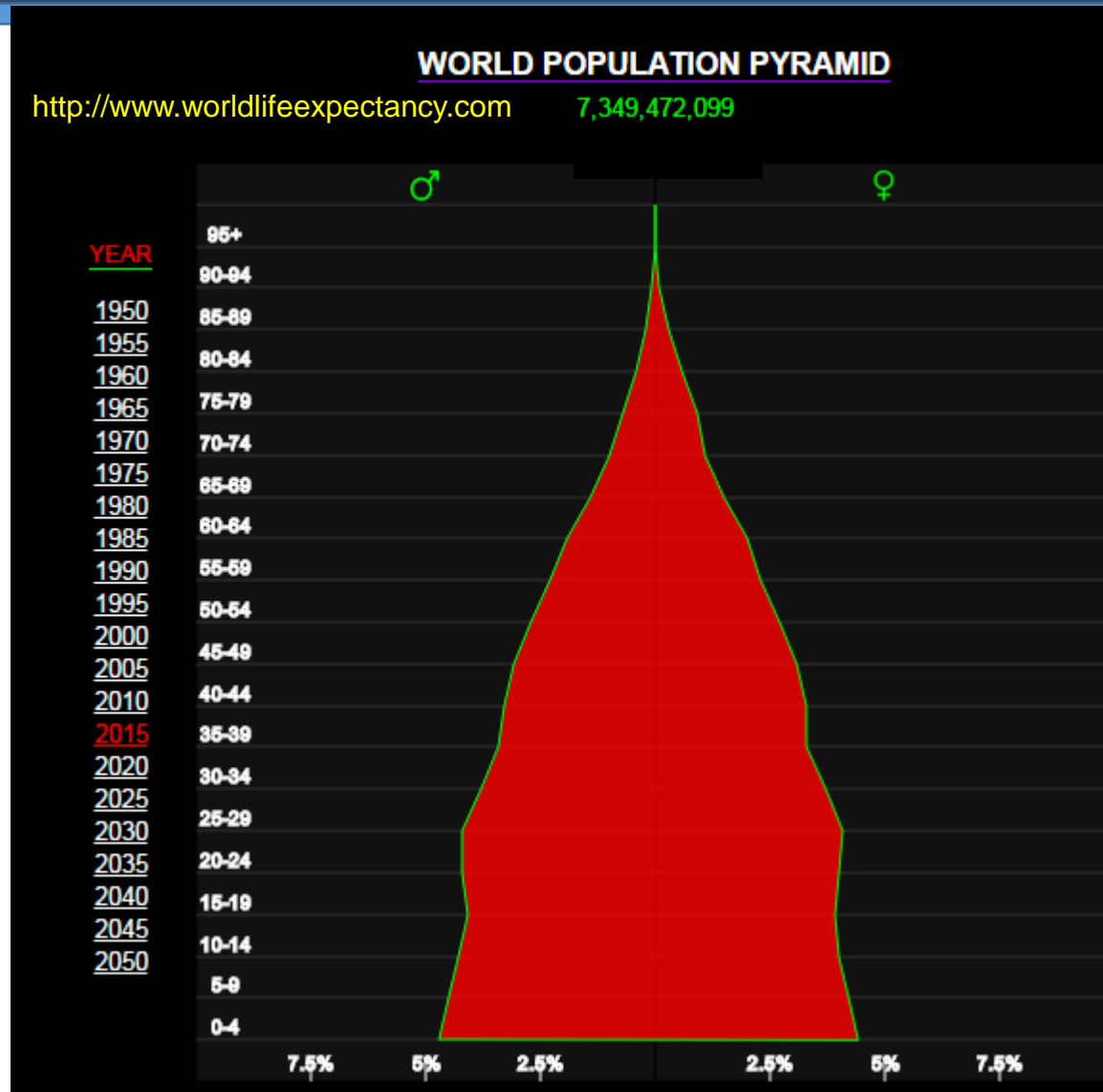
Ekberg et al. (2016) riferiscono che il **telelavoro** può offrire più opportunità di lavoro per le PcD ma comporta rischi in termini di:

- isolamento, riduzione dell'interazione sociale, perdita del senso di affiliazione aziendale;
- scarsa attenzione agli aspetti ergonomici dell'«home office», raramente oggetto di ispezioni.

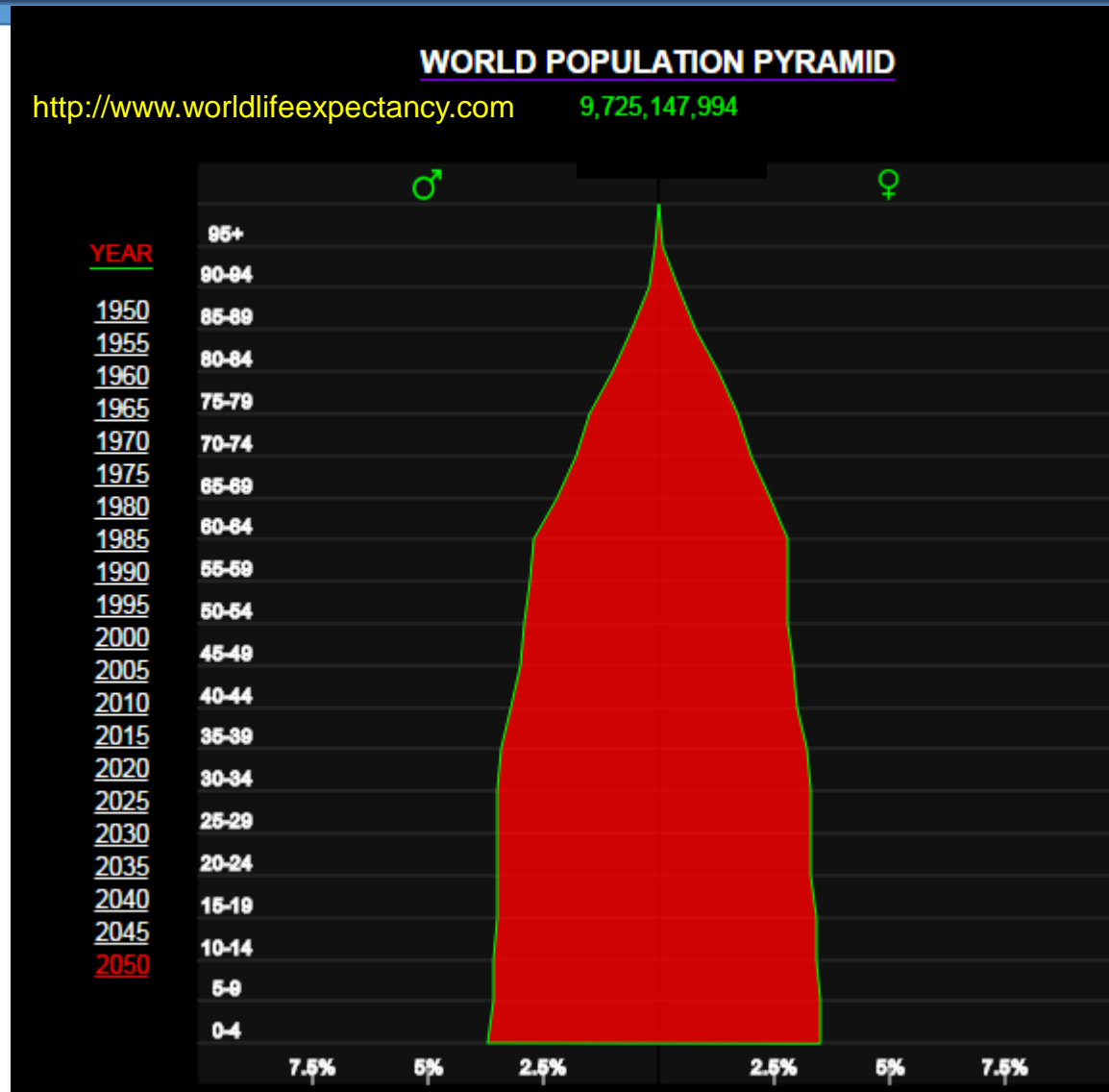
Invecchiamento della Popolazione



Invecchiamento della Popolazione



Invecchiamento della Popolazione



Finte e Vere Intenzioni

Araten-Bergman (2016) ha condotto uno studio su 146 aziende **israeliane**, dimostrando la **scarsa credibilità** delle **dichiarazioni di intento** di potenziali datori di lavoro sulla loro positiva inclinazione/disponibilità ad assumere le persone con disabilità.

- 2 predittori della **reale** assunzione delle persone con disabilità:
- la presenza di formali ed esplicite norme organizzative **“scritte”** sulla loro inclusione;
 - l'esistenza di **strutturali attività formative** ed **educative** volte a contrastare gli atteggiamenti discriminatori sulla disabilità.

Discriminazione Occupazionale

Mitra e Kruse (2016), prendendo atto che molte aziende dichiarano di non assumere le PcD per timore della maggiore difficoltà di un loro eventuale licenziamento, hanno analizzato il *trend* dell'occupazione negli **Stati Uniti** nel periodo compreso tra il 2007 e il 2013.

I loro risultati rivelano inequivocabilmente che per le persone con disabilità la **probabilità di essere rimosse** dal posto di lavoro è quasi **il doppio** di quella che riguarda le persone senza disabilità.

Discriminazione Salariale

Gunderson e Lee (2015) hanno esaminato le differenze salariali della popolazione **canadese**, utilizzando come punto di partenza il censimento demografico nazionale effettuato nel 2006. Dalle loro analisi risulta che la remunerazione delle persone con disabilità è circa il **21% inferiore** rispetto alla remunerazione delle persone senza disabilità.

Sicurezza Psicologica

Kirk-Brown e Van Dijk (2016) si sono occupati dei lavoratori affetti da malattie croniche (leucemia, depressione, artrite ecc.) nel contesto **australiano**, e hanno approfondito l'importanza nei luoghi di lavoro della **sicurezza psicologica**, intesa come sensazione di poter agire e lavorare senza il timore di conseguenze negative per la propria immagine, per il proprio *status* o per la propria carriera.

Mediante interviste di due differenti gruppi di lavoratori, costituiti da persone “con” e “senza” malattie croniche, si è appurato che la sicurezza psicologica abbia un ruolo di mediazione più determinante per i lavoratori con malattie croniche.

Buone Prassi Inclusive



Kulkarni (2016) ha realizzato 17 approfondite interviste con i responsabili del personale di alcune aziende **indiane** contraddistintesi per le **buone politiche inclusive** delle PcD. I responsabili hanno sottolineato che le PcD **vogliono essere trattate alla pari** e hanno evidenziato l'importanza delle seguenti 5 buone prassi:

- 1) l'uso di una **terminologia adeguata** (“persone con disabilità”);
- 2) la promozione di **periodici programmi di sensibilizzazione** per la diffusione e la condivisione delle politiche inclusive;
- 3) l'implementazione e l'*audit* di **accomodamenti** e **soluzioni flessibili** per **tutti** i lavoratori (anche per le lavoratrici madri);
- 4) la pubblicizzazione di **storie di successo**, riguardanti anche le persone con disabilità;
- 5) la costruzione di programmi finalizzati a migliorare le **abilità di tutti** i lavoratori, e non di singoli sotto-gruppi.

Barriere Auto-create e Colleghi

Kulkami e Lengnick-Hall (2014) hanno esaminato i principali ostacoli lavorativi per le PcD, troppo restie a **chiedere proattivamente supporti** all'interno dell'azienda e spesso vittime della c.d. “**profezia che si autoavvera**”.

Kulkami e Lengnick-Hall (2011) hanno indagato i processi di socializzazione delle persone con disabilità e hanno evinto che l'**inclusione organizzativa** sia influenzata **più dai colleghi** che non dai supervisor, in quanto il gruppo lavorativo giocherebbe un ruolo essenziale nel fornire una diretta accettazione sociale e un supporto psicologico alle persone con disabilità.

Principali Limiti del Disability Management

Liukko e Kuuva (2016) hanno approfondito il DM nel contesto **finlandese**, intervistando 24 soggetti, costituiti da esperti di DM e professionisti di *return to work* (RTW) del settore pubblico e privato. Dalle interviste sono emersi problemi molto noti agli Studiosi di DM:

- l'**eccessiva frammentazione di responsabilità** e la **scarsa comunicazione** tra i diversi soggetti che dovrebbero gestire la disabilità;
- l'esistenza di **diverse denominazioni** (*managers* della prevenzione della disabilità o *managers* del *return-to-work*).

Vignette

Labrecque et al. (2016) hanno documentato l'efficace ruolo delle **vignette** nella comunicazione, nella diffusione e nella condivisione dei principali messaggi sulla disabilità lavorativa, raccomandandone l'utilizzo ai fini formativi, in quanto efficaci strumenti con cui spiegare a tutti gli *stakeholders* concetti alquanto complessi in modo semplice e umoristico.



Positivi Segnali



Alcune aziende (Microsoft, il colosso tedesco Sap, Eni, L'Oréal Italia) hanno scoperto le “straordinarie” capacità delle persone affette da sindrome di Asperger, innescando vere e proprie campagne di reclutamento mirato.

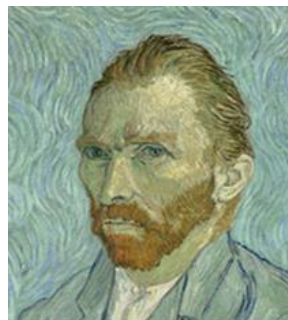
Persone con Sindrome di Asperger



Isaac Newton, scienziato
(1642-1727)



Wolfgang Amadeus Mozart,
compositore e pianista
(1756-1791)



Vincent Van Gogh, pittore
(1853-1890)



Alfred Hitchcock, regista
(1899-1980)



Andy Warhol,
artista (1928-1987)



Syd Barrett,
musicista, fondatore dei
Pink Floyd (1946-2006)



Steve Jobs, fondatore
di Apple (1955-2011)

Messaggio: **dis**abilità

Carattere universale della fragilità umana:

- i limiti esistono in “**ogni**” essere umano;
- “**ogni**” persona, al pari di ogni persona con disabilità, tende a sviluppare e potenziare quelle **capacità** che gli consentono di **compensare, attenuare o annullare** i propri **limiti**.

I datori di lavoro assumono le persone in base alle loro **competenze e punti di forza**.

Questo criterio dovrebbe essere applicato **anche** quando l'interlocutore è una **persona con disabilità**, cui l'azienda dovrebbe semplicemente chiedere “**cosa sai fare?**” e **NON** “**cosa non sai fare?**”