

## Disability Management: un'esperienza lombarda

**Emanuela Zappella**  
*Università di Bergamo*

### Abstract del poster

Il diritto al lavoro è fondamentale per tutte le persone e la legge 68 del 1999 richiede ai datori di lavoro di assumere una percentuale di lavoratori con disabilità; la normativa però, da sola, non è in grado di garantire la loro effettiva inclusione all'interno delle organizzazioni (Hwang & Roulstone, 2015).

All'interno dei luoghi di lavoro si è diffuso il Disability Management che ha l'intento primario di adottare tutti quegli adattamenti necessari ad accogliere e gestire i bisogni dei dipendenti con disabilità e di fare in modo che incontrino le necessità delle organizzazioni (Angeloni, 2010). Gli accomodamenti sono intesi come un processo interattivo che coinvolge i datori di lavoro, i lavoratori e i colleghi (Ulich & Wülser, 2015). La letteratura si è focalizzata su alcuni importanti aspetti:

- i benefici sia per i dipendenti che per le organizzazioni quando sono predisposti accomodamenti ragionevoli;
- il processo di accomodamento relativo ad una specifica tipologia di disabilità;
- i fattori che conducono alla richiesta di un accomodamento (Larson, & Ellexson, 2015);
- il ruolo del tutor che diventa il punto di riferimento per il lavoratore, supervisiona il suo lavoro e ne valuta le performance (Belval et al., 2015).

Nonostante i numerosi studi, ci sono alcune limitazioni nella ricerca esistente. Molte ricerche si focalizzano su alcuni fattori senza considerare un approccio complessivo e senza offrire una definizione chiara delle variabili che influenzano la scelta di garantire un accomodamento.

Questa ricerca intende identificare quali accomodamenti possono essere negoziati all'interno del posto di lavoro e quali fattori influenzano la decisione di garantire tali accomodamenti.

### **Metodi**

In questa indagine abbiamo utilizzato:

- interviste in profondità con 30 datori di lavoro e lavoratori con disabilità durante il periodo di prova. I dati raccolti sono stati analizzati utilizzando un approccio fenomenologico e i risultati sono stati condivisi con i partecipanti attraverso il Metodo Delphy;

- due studi di caso che hanno offerto la possibilità di investigare i vari passaggi del processo di assunzione ed esplorare i fattori che possono aiutare le aziende a realizzare l'inclusione dei lavoratori con disabilità.

## **Risultati**

Questa ricerca mostra che ci sono due tipologie di accomodamenti:

- che possono essere pianificati prima dell'ingresso del lavoratore nell'organizzazione e riguardano principalmente l'accessibilità dell'ambiente fisico e l'organizzazione della giornata lavorativa;
- che sono negoziati durante lo svolgimento della attività quotidiana e vengono messi in atto il ogni volta che il lavoratore si trova ad affrontare una difficoltà o un evento imprevisto. Possono riguardare cambiamenti nelle procedure e nell'organizzazione del lavoro, l'introduzione di supporti tecnologici e la presenza di un tutor.

Rispetto ai fattori che determinano la scelta di garantire un accomodamento, emergono tre importanti aspetti:

- la tipologia di accomodamento richiesta: è più facile garantire un accomodamento che coinvolge solo il lavoratore piuttosto che uno che riguarda anche i colleghi;
- la cultura dell'organizzazione: se i valori sono basati sull'uguaglianza, è più difficile garantire un accomodamento; al contrario, se i valori sono basati sull'equità, è più facile che venga favorevolmente accettato;
- la percezione di utilità dell'accomodamento: ci può essere una disparità tra la visione dei lavoratori e quella dei datori di lavoro. I primi sono convinti che l'accomodamento sia necessario per portare a termine i compiti richiesti mentre i secondi sono preoccupati per i costi che devono sostenere.

Una miglior conoscenza della disabilità, delle caratteristiche dei lavoratori e del contesto aziendale può aiutare i datori di lavoro a comprendere i bisogni dei lavoratori e a garantire le miglior soluzioni per le varie difficoltà.

## **References**

Angeloni, S. (2010). L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili, Franco Angeli, Milano.

Hwang, S. K., & Roulstone, A. (2015). Enterprising? Disabled? The status and potential for disabled people's microenterprise in South Korea. *Disability & Society*, 30(1).

Ulich, E., & Wülser, M. (2015). Mitarbeitende mit Handicap—"Disability Management by Ability Management". In *Gesundheitsmanagement in Unternehmen* (pp. 297-320). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Belval, K. K., Goertzen, T. D., Lancaster, C. W., & Wilcox, N. K. (2015). SYSTEM AND METHOD TO HANDLE REQUESTS FOR ACCOMMODATIONS VIA A LEAVE MANAGEMENT SYSTEM. U.S. Patent No. 20,150,019,278. Washington, DC.

### **Poster**

Sezione Poster:

[Studenti universitari con disabilità:  
uno sguardo ai dati MIUR](#)

### **Altre risorse**

Associazione Pianeta Persona

[Informazioni e dettagli del convegno](#)  
[Atti completi del convegno](#)

[Lablavoro](#) - sito internet di Veronica Mattana, che con Consuelo Battistelli è responsabile scientifico del convegno.