

DISABILITÀ & LAVORO

Indagine sul vissuto dei dirigenti italiani

a cura di AstraRicerche per Manageritalia

Alcuni temi

DISABILITÀ E DIVERSITÀ

L'82,5% dei manager dice di non aver mai osservato fenomeni di esclusione dalla vita aziendale del disabile. La percentuale è confortante, anche se certifica che l'esclusione resta un problema in almeno un'azienda su cinque. Poco? Ancora tanto. E quel tanto che c'è ancora da fare ricade proprio sulla responsabilità manageriale. Da sempre il buon manager si deve adoperare per affermare l'inclusività, per tutti i suoi collaboratori, per tutti i dipendenti. Deve adoperarsi per includere ogni diversità: imperativo ancora più stringente dopo il D. Lgs 254/2016 che ha recepito la direttiva europea sulla rendicontazione non finanziaria che impone ad alcune imprese di redigere il "bilancio di sostenibilità", rendicontando proprio le informazioni di carattere non finanziario e su ogni tipo di diversità.

OBBLIGHI, CONTRATTI E VALORE AGGIUNTO

I dirigenti intervistati ritengono che l'assunzione e la presenza di disabili in azienda sia primariamente da intendersi come parte del normale funzionamento organizzativo (43,6%), un valore aggiunto per la crescita dell'organizzazione (31,5%) e, solo come buon ultimo, l'adempimento di un obbligo (24,9%). Tant'è che metà degli intervistati (49,7%) ritiene che la gestione dei disabili sia molto (9,1%) o abbastanza (40,6%) strategica per l'organizzazione.

DISABILITY MANAGER O DIVERSITY MANAGER?

Dall'indagine emerge che la gestione della disabilità nei luoghi di lavoro sia "una questione da manager".

I dirigenti intervistati ritengono che questa vada affrontata proprio organizzativamente e culturalmente non tanto con un disability manager, ma certamente con il "disability management". Cioè, forse non serve una figura manageriale specifica e dedicata (51%), ma piuttosto una funzione manageriale più ampia (54,6%) come un diversity manager o capability manager.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Tra i miglioramenti e gli aiuti suggeriti per evolvere troviamo informazione, competenza e cultura: per il 74,8% è importante la promozione di momenti informativi e formativi di tutto il personale sulla disabilità in azienda.

Per il 76,2% per i manager di oggi e di domani è indispensabile la gestione delle tematiche legate alla disabilità in azienda e queste impattano già oggi e ancor più in futuro sul miglioramento delle performance aziendali (65,2%). Ultimo, ma non per ultimo, per l'ampissima maggioranza (82,6%) le competenze ed esperienze di associazioni non profit che si occupano di persone con disabilità possono contribuire a una maggiore conoscenza e informazione sulla gestione della disabilità in azienda.