

# EMPOWERING LIVES THROUGH KNOWLEDGE AND IMAGINATION

MILANO | ITALY

GOVERNMENT, HEALTH AND NOT FOR PROFIT DIVISION

## SDA Bocconi School of Management per **La figura del Disability Manager nelle imprese**

Ricerca finanziata da Fondazione Allianz UMANA MENTE  
in collaborazione con CALD (Coordinamento degli Atenei  
Lombardi per la disabilità e DSA)

Milano, 03.10.2018



# CONTATTI

**ELIO BORGONOV**

GOVERNMENT, HEALTH AND NOT FOR PROFIT DIVISION

tel. 02 5836.6113

[elio.borgonovi@unibocconi.it](mailto:elio.borgonovi@unibocconi.it)

**SDA BOCCONI SCHOOL OF MANAGEMENT**

VIA BOCCONI, 8 - 20136 - MILANO - ITALY

[SDABOCCONI.IT](http://SDABOCCONI.IT)



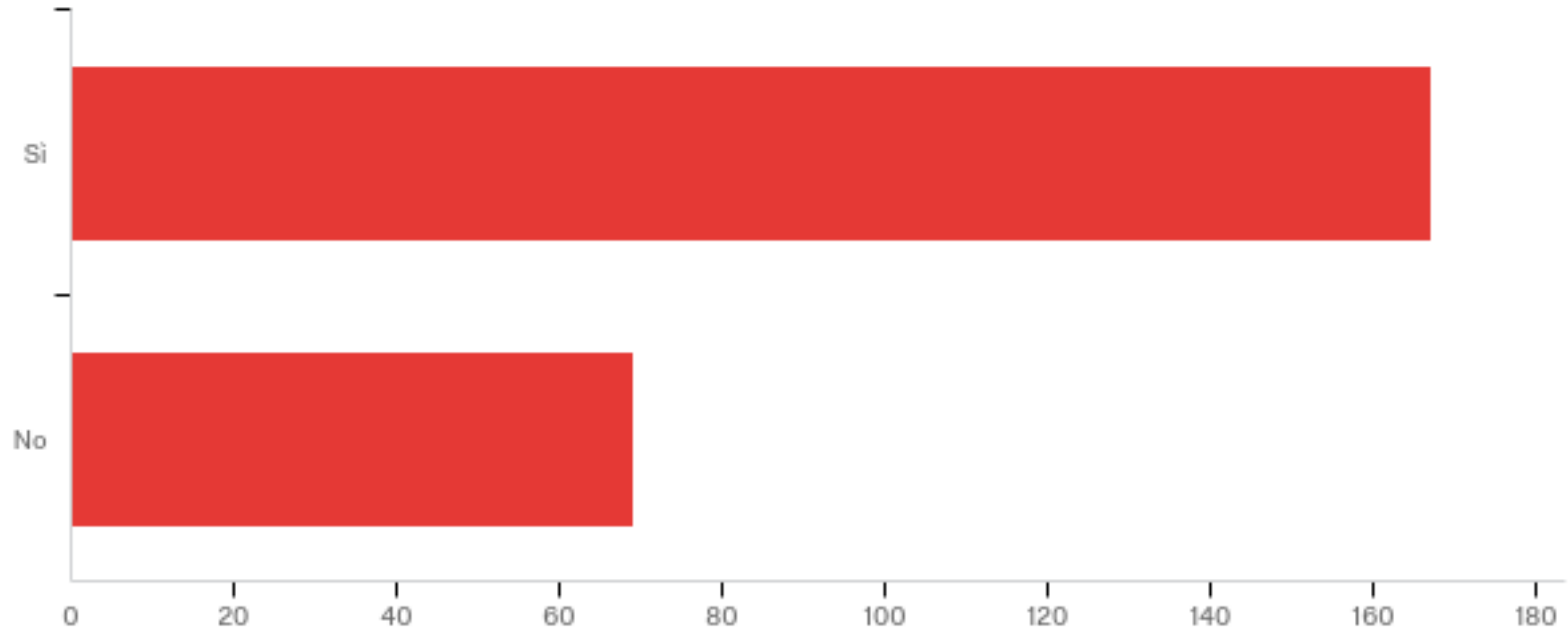
# Natura Ente

#	Risposta	%	Conteggio
1	Impresa italiana	70.08%	171
2	Filiale sussidiaria italiana di impresa straniera	15.16%	37
3	Amministrazioni pubbliche centrali (ministeri, enti pubblici nazionali)	1.23%	3
4	Amministrazioni regionali e locali	4.10%	10
5	Organizzazioni non-profit (terzo settore)	4.10%	10
6	Altro (specificare)	5.33%	13
	Totale	100%	244

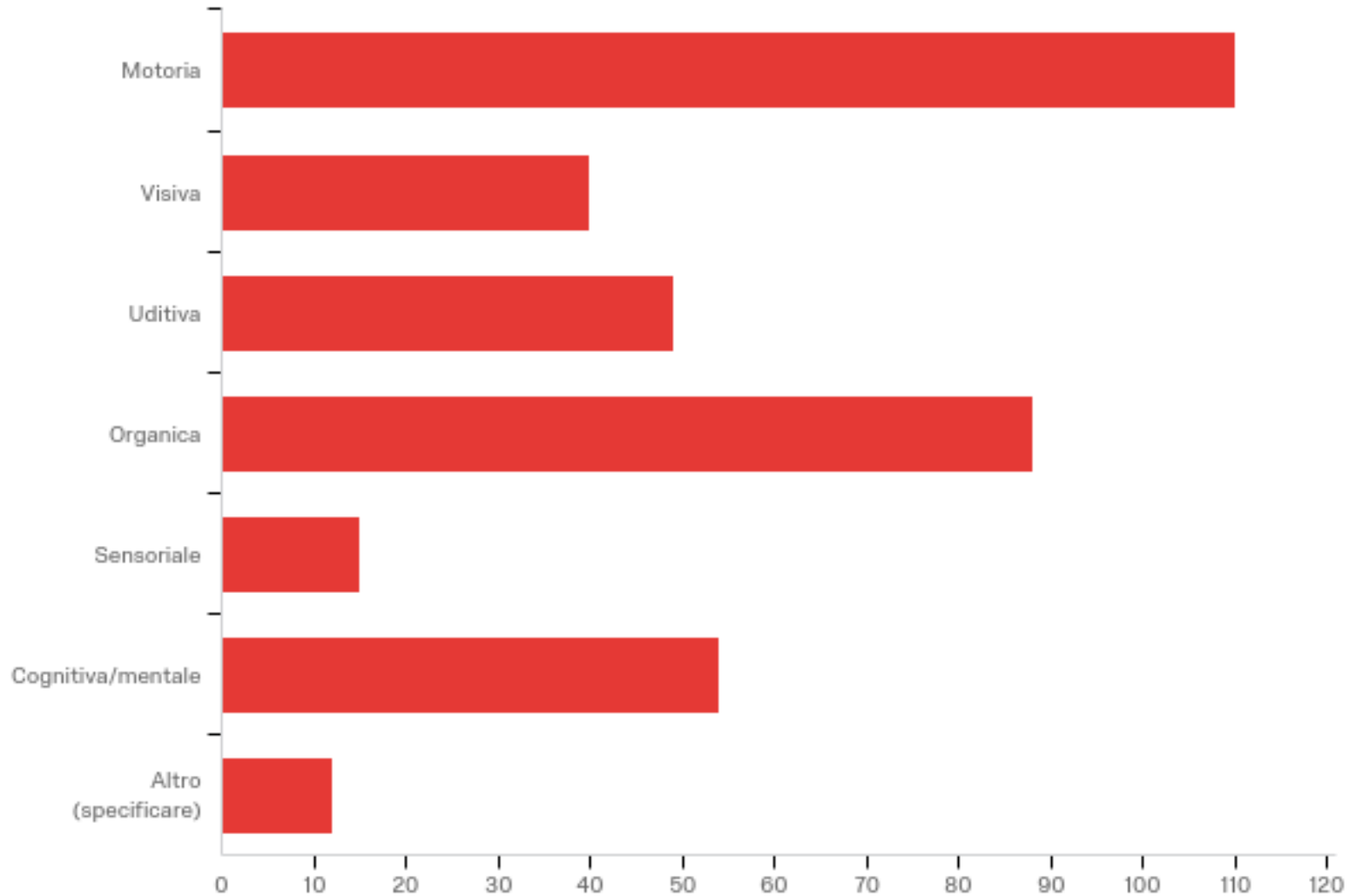
# Numero dipendenti

#	Risposta	%	Conteggio
1	Minore di 15	23.77%	58
2	15 - 50	18.85%	46
3	51 - 100	10.66%	26
4	101 - 500	27.46%	67
5	Oltre 500	19.26%	47
	Totale	100%	244

# Vi sono attualmente nella vostra organizzazione persone con disabilità?



## Selezioni le tipologie di disabilità presenti:



# Qual è stata la motivazione che ha portato all'assunzione di persone con disabilità?

#	Risposta	%	Conteggio
1	Per rispettare gli obblighi di legge	54.76%	138
2	Per beneficiare di agevolazioni fiscali	3.97%	10
3	Perché in linea con le politiche di responsabilità sociale dell'azienda	32.14%	81
4	Per l'applicazione di politiche generali del gruppo di appartenenza (nel caso di filiali o consociate italiane)	2.78%	7
5	Altro (specificare)	6.35%	16
	Totale	100%	252

# Quali sistemi formalizzati di inserimento e gestione delle persone con disabilità sono previsti nella vostra organizzazione?

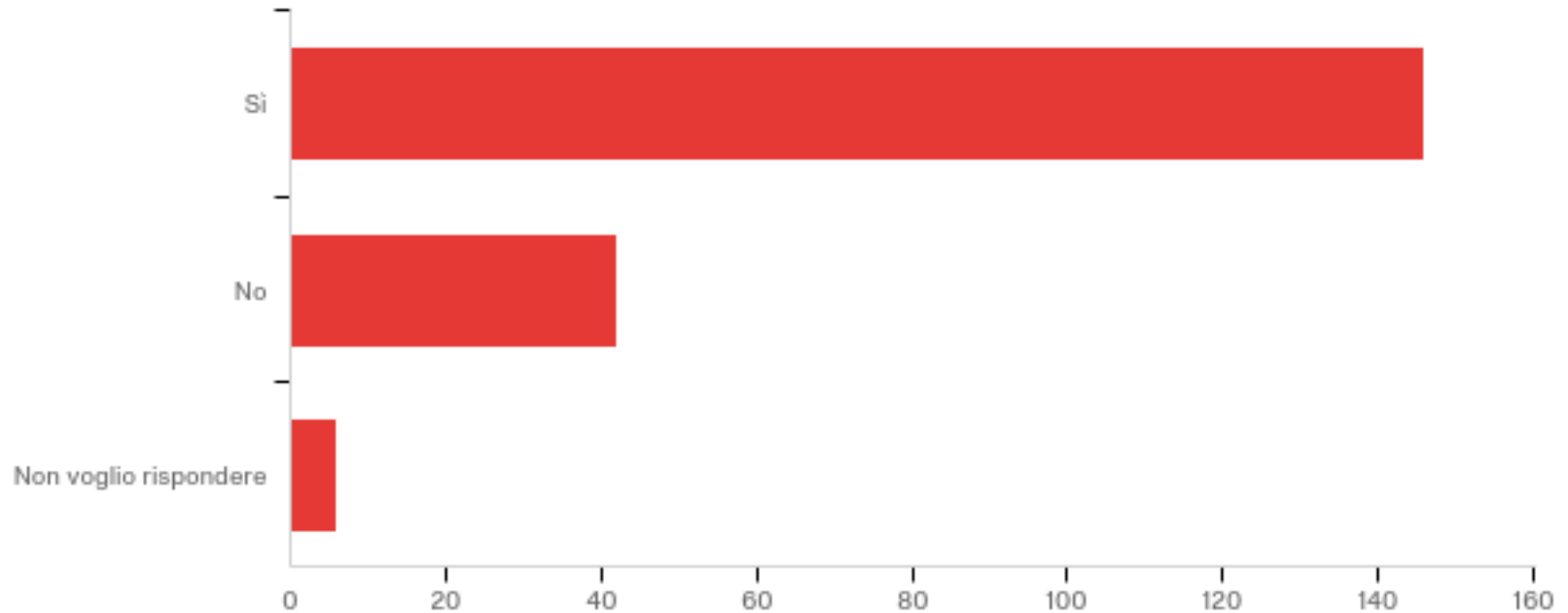
#	Risposta	%	Conteggio
1	Nessuna azione specifica	28.40%	71
2	Formazione specifica delle persone con disabilità per i compiti da svolgere	14.00%	35
3	Momenti di incontro per discutere le modalità del miglior inserimento	13.20%	33
4	Informazione-formazione per i colleghi di lavoro	9.20%	23
5	Informazione-formazione per i capi diretti	12.40%	31
6	Azioni organizzative finalizzate a sostenere la produttività/performance delle persone con disabilità	12.40%	31
7	Incentivazione all'ufficio collegata al buon esito dell'inserimento	2.40%	6
8	Supporto psicologico alle persone con disabilità e/o ai colleghi	4.80%	12
9	Altro (specificare)	3.20%	8
	Totale	100%	250



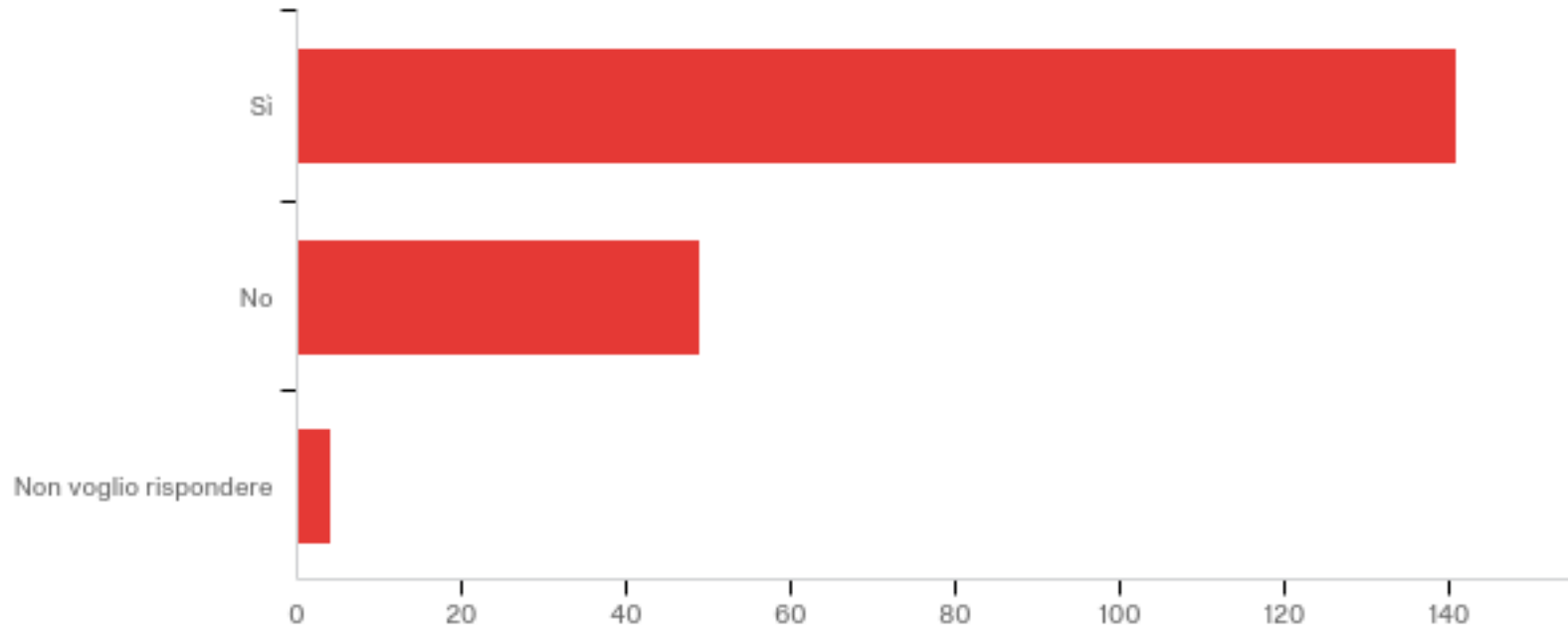
# Attraverso quali canali è avvenuto l'inserimento delle persone con disabilità?

#	Risposta	%	Conteggio
1	Contatti diretti con le scuole	1.85%	6
2	Contatti con le Università (ad es. uffici placement, etc.)	7.10%	23
3	Centri per l'impiego	27.78%	90
4	Agenzie specializzate	18.21%	59
5	Contatti con associazioni specifiche	11.73%	38
6	Progetti promossi da associazioni imprenditoriali (Confindustria, Confcommercio, etc.)	2.47%	8
7	Contatti stabiliti in occasione di convegni o workshop sul tema della disabilità	4.63%	15
8	Segnalazione di qualche dipendente	14.81%	48
9	A seguito di trasmissioni televisive sul tema, segnalazioni di buona pratica sui quotidiani, etc.	0.00%	0
10	Altro (specificare)	11.42%	37
	Totale	100%	324

# Conoscete le nuove norme sul collocamento obbligatorio previste dal Jobs Act?



# Sapete che avete diritto ad incentivi economici ed agevolazioni fiscali per l'accomodamento delle posizioni lavorative e per l'acquisizione di specifiche tecnologie di supporto?



# Nella vostra organizzazione, chi si occupa di definire le politiche e gli indirizzi in tema di disabilità?

#	Risposta	%	Conteggio
1	C.d.A.	12.44%	24
2	Uno specifico comitato nominato dal C.d.A. o dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale	1.55%	3
3	Direttamente l'Amministratore Delegato/Direttore Generale	16.06%	31
4	Una commissione mista azienda-sindacati	1.04%	2
5	Nessuno in particolare, ma il tema viene affrontato caso per caso	46.63%	90
6	Altro (specificare)	22.28%	43
	Totale	100%	193

# Quali competenze sono richieste per svolgere tali funzioni?

#	Risposta	%	Conteggio
1	Giuridiche	15.79%	66
2	Edilizie (ingegneria edile e architettura)	0.96%	4
3	Tecnologiche	3.35%	14
4	Organizzative e manageriali	17.70%	74
5	Psicologiche, sociologiche e pedagogiche	19.38%	81
6	Economiche	4.31%	18
7	Politiche per disabilità	16.27%	68
8	Metodi di selezione e inserimento	20.10%	84
9	Altro (specificare)	2.15%	9
	Totale	100%	418

## Siete interessati o state pensando di istituire (al massimo entro due anni) una figura di Disability Manager con specifica formazione sul tema?

#	Risposta	%	Conteggio
1	Si, a tempo pieno	1.64%	3
2	Si, a tempo parziale nell'azienda	3.28%	6
3	Si, come consulente esterno condiviso con altre organizzazioni	3.28%	6
4	No perché le funzioni possono essere svolte da altre figure	44.81%	82
5	No perché l'azienda è troppo piccola	46.99%	86
	Totale	100%	183

# Sareste interessati e disposti a far partecipare uno o più dipendenti ad un corso di formazione per la figura di Disability Manager?

#	Risposta	%	Conteggio
1	Sì, per un corso fino a 3 giorni	16.94%	31
2	Sì, per un corso fino a 4-6 giorni	3.83%	7
3	Sì, per un corso fino a 10 giorni, in moduli di 2-3 giorni distanziati di alcune settimane	1.64%	3
4	Sì, anche per una durata superiore a 10 giorni, ma con moduli distanziati di 1 mese, che conferisca un titolo Master di I o II livello	4.37%	8
5	No, ma saremmo interessati a una o due giornate di formazione interna rivolta ai responsabili di ufficio, unità organizzative o a un gruppo selezionato di dipendenti per sensibilizzarli sul tema dell'inserimento di persone con disabilità	20.77%	38
6	No perché l'azienda è troppo piccola	39.89%	73
7	No perché riteniamo che le competenze si possono acquisire sul campo	12.02%	22
8	No perché abbiamo già una figura di Disability Manager adeguatamente formata	0.55%	1
	Totale	100%	183