

# L'ASSETTO VALORIALE NEI CONFRONTI DELLA DISABILITA' AL LAVORO:

UNA RICERCA BASATA SUL MODELLO DI ORIENTAMENTO CULTURALE

G. Di Stefano, M. G. Aiello, S. Di Rosa, A. Musso, R. Testa

Università degli Studi di Palermo

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione

Adottare una prospettiva di *Diversity Management* (DM) nei contesti di lavoro significa promuovere un'applicazione organizzativa di varie politiche di inclusione.

In ogni organizzazione esiste una cultura di riferimento che può essere più o meno aperta all'accettazione della diversità, ragion per cui qualsiasi tentativo di promuovere l'orientamento verso l'inclusione è di natura culturale (Di Stefano et al., 2017). Il presente lavoro fornisce un primo contributo empirico di validazione di un modello originale di competenza culturale nei confronti della disabilità a lavoro, attraverso i dati provenienti da una indagine condotta presso un dipartimento della Pubblica Amministrazione della Regione Siciliana.

## Il modello dell'“orientamento culturale verso la disabilità” (Di Stefano et al., 2016; 2017)

Postula l'esistenza di 4 fondamentali dimensioni valoriali che, nel loro insieme, caratterizzano il “profilo culturale” di una azienda nei confronti della disabilità e del disabile:

**Ignore:** le organizzazioni non tengono in considerazione il tema della disabilità, non reputandolo oggetto di interesse per il contesto lavorativo;

**Eliminate:** le organizzazioni tentano di estromettere i dipendenti con disabilità dalla vita organizzativa, considerando le specifiche diversità come una minaccia;

**Minimize:** le organizzazioni, pur riconoscendo le diversità, tendono ad assumere lavoratori con disabilità solo per ottemperare agli obblighi normativi, minimizzando l'apporto che questi possono offrire alla *mission* organizzativa

**Endorse:** le organizzazioni “*endorsing*” sono in grado di promuovere una sana e piena gestione delle diversità, inclusa la disabilità, facendone uno strumento strategico per ottenere vantaggi economici e per il benessere organizzativo.

## QUESTIONARIO

Il modello è stato operazionalizzato tramite un questionario, diviso in 5 sezioni, costruito *ad hoc* dal *Disability Management Group*.

- Sezione 1: raccoglie dati socio-anagrafici dei rispondenti e informazioni sull'azienda;
- Sezione 2: valuta il pregiudizio manifesto nei confronti dei lavoratori con differenti tipi di disabilità;
- Sezione 3: valuta i seguenti costrutti: dimensione valoriale percepita, qualità delle relazioni tra capo e collaboratore, supporto organizzativo percepito, identificazione con l'organizzazione, devianza organizzativa e devianza organizzativa costruttiva;
- Sezione 4: valuta gli ostacoli e le azioni positive dell'organizzazione riguardo la gestione del lavoratore con disabilità;
- Sezione 5: valuta differenti profili valoriali e culturali, in riferimento a varie tipologie di culture organizzative più o meno *disability oriented*.

**INDAGINE:** il questionario è stato somministrato a 321 rispondenti, con un'età compresa tra 22 e 66 anni (M=53,21), di cui 54,2% donne e 45,8% uomini. L'anzianità lavorativa media è di 19,25 anni.

### ➤ Rappresentazione della disabilità nel proprio contesto di lavoro

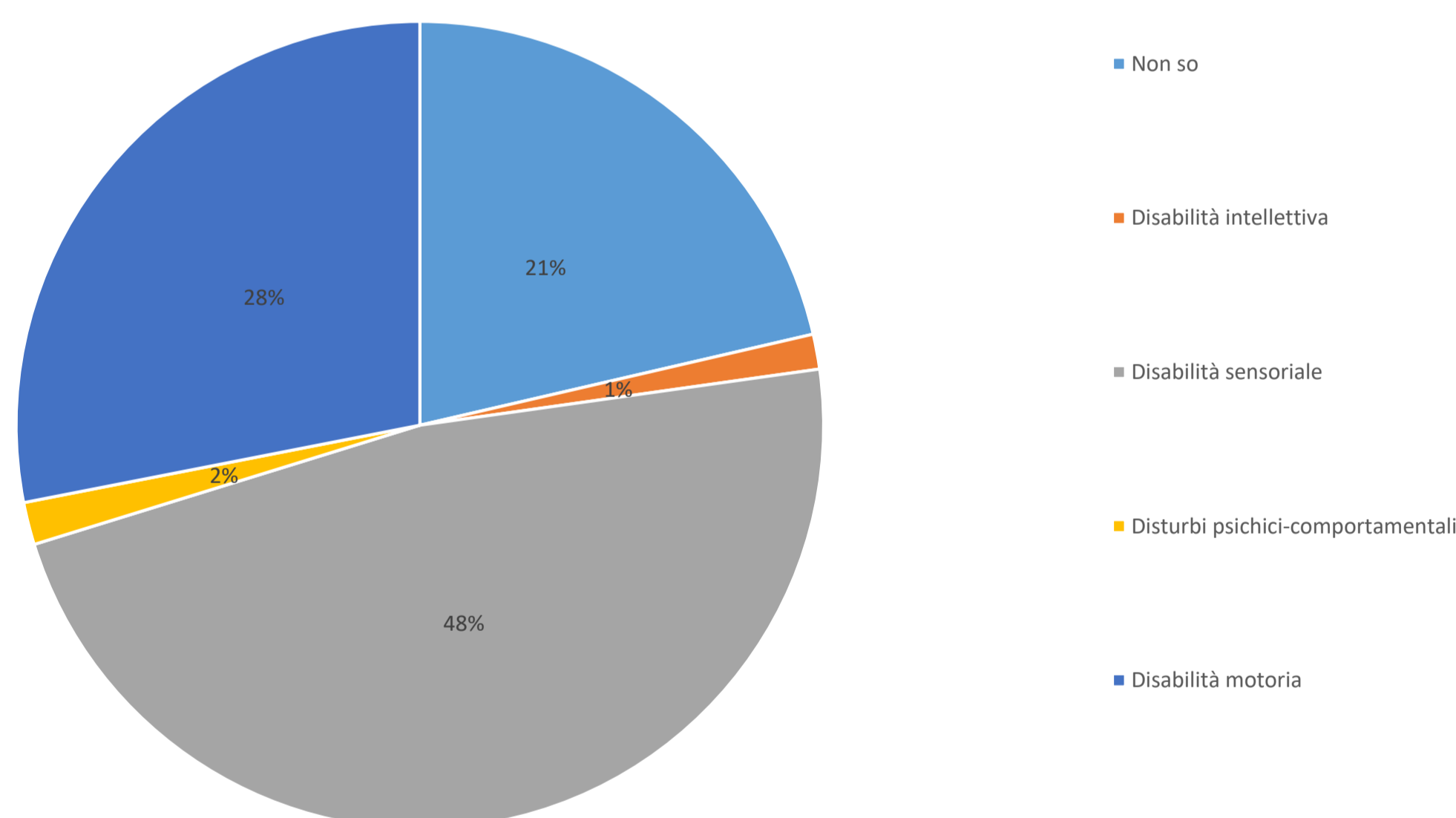


Fig. 1 Percentuale per disabilità prevalente ipotizzata

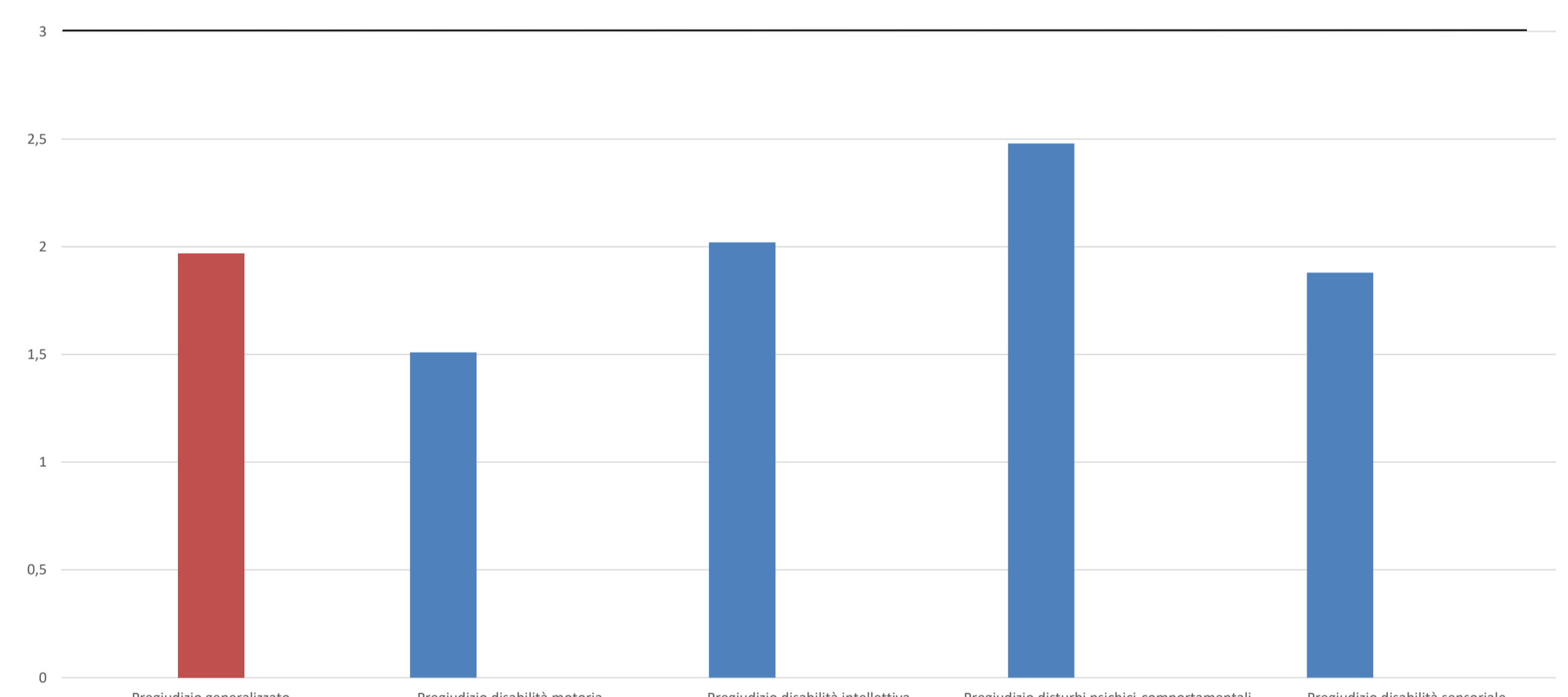


Fig. 2 Medie delle diverse forme di pregiudizio manifesto

### ➤ Ostacoli e azioni positive riguardanti la disabilità percepita nella propria organizzazione

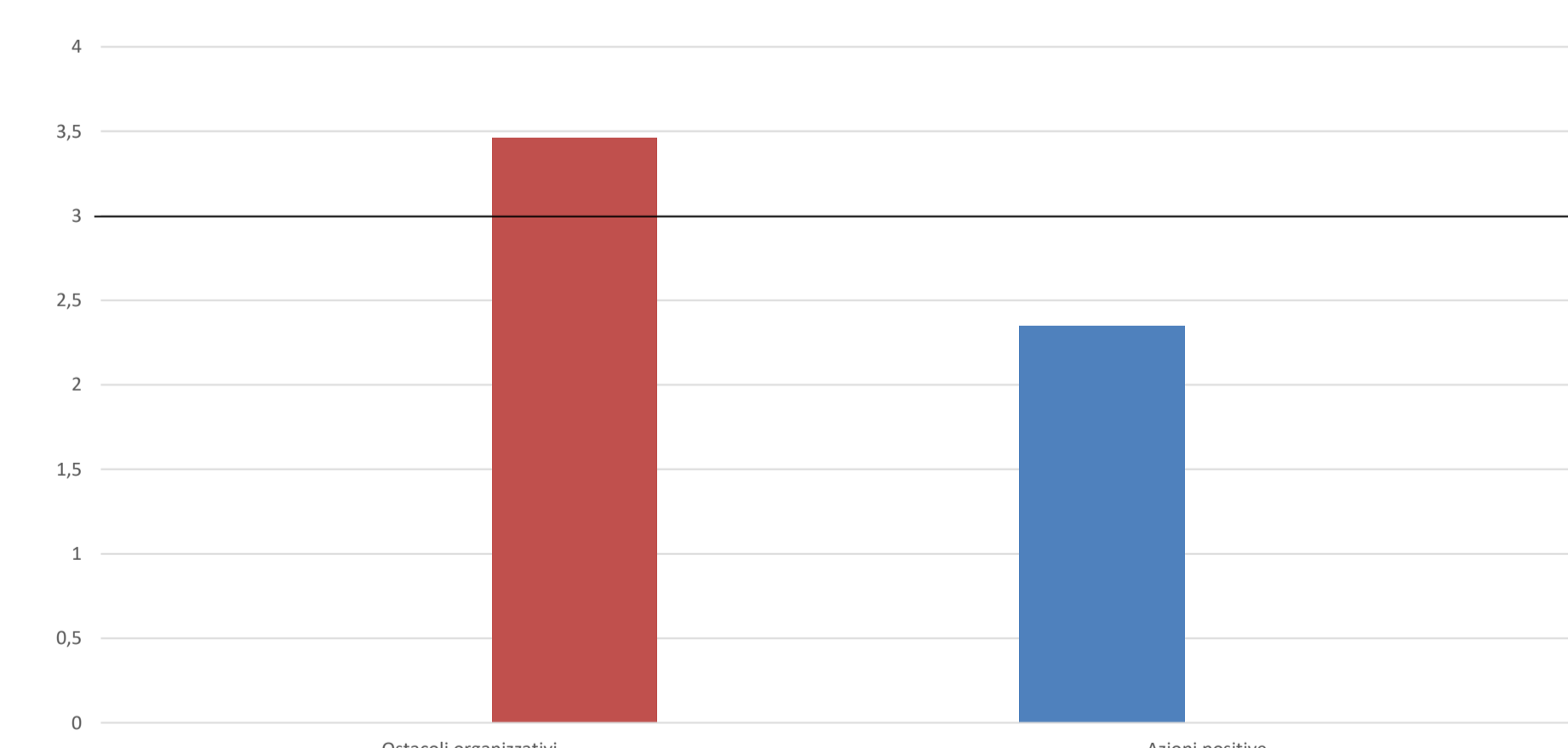


Fig. 3 Medie delle scale di ostacoli organizzativi e azioni positive

### ➤ La competenza culturale secondo il modello di riferimento

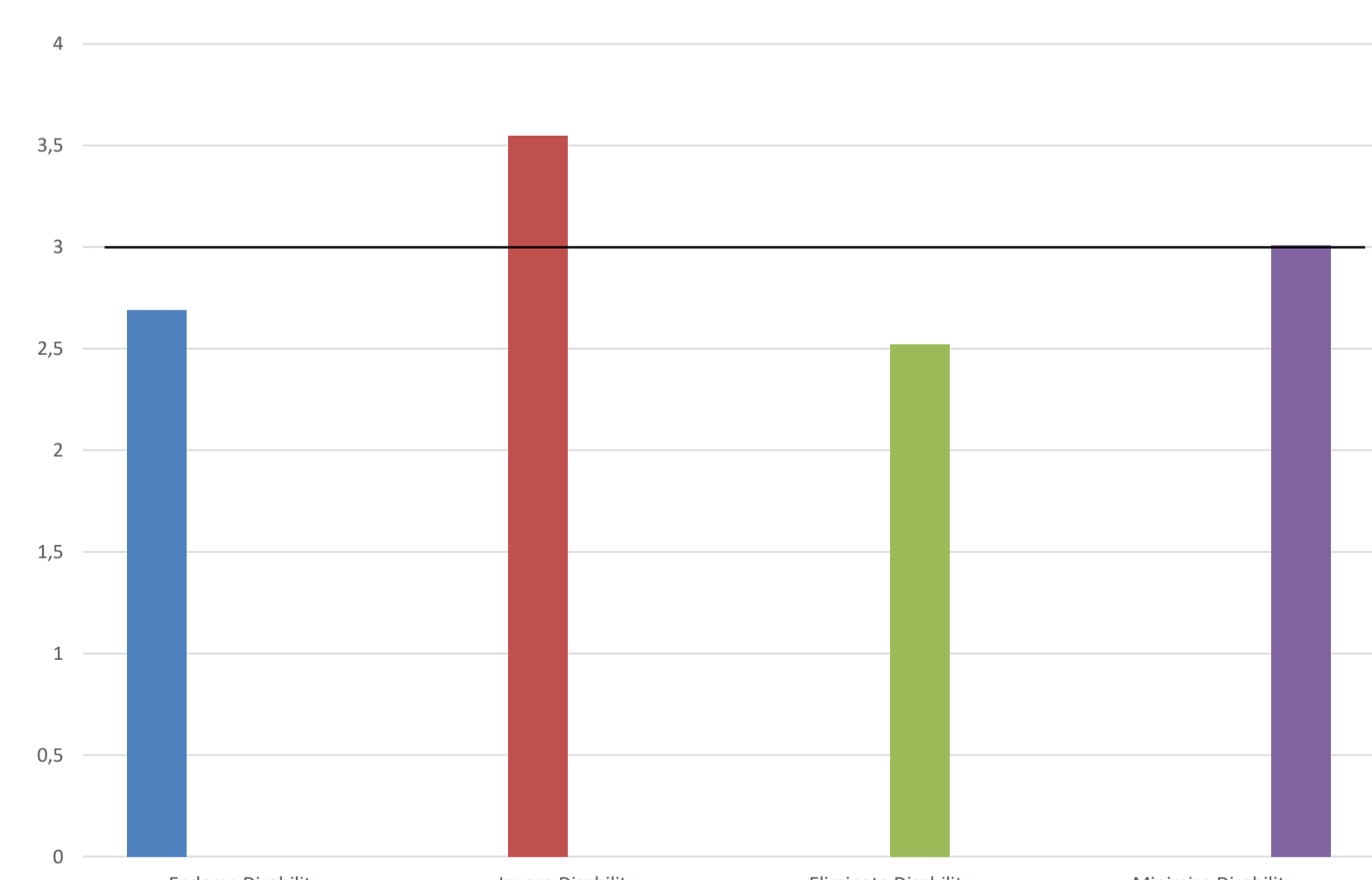


Fig. 4 Medie dei profili culturali *disability oriented*

## Risultati

- I lavoratori hanno cognizione della presenza di colleghi con disabilità, ma ne possiedono una informazione parziale (Fig. 1);
- L'atteggiamento pregiudiziale verso la disabilità non pare attestarsi a livelli di attenzione, per quanto vada opportunamente monitorato (Fig. 2);
- Emerge una percezione generale del permanere di numerosi ostacoli di carattere organizzativo, a fronte di poche azioni positive (in particolare da parte dei profili intermedi e degli uffici tecnici) (Fig. 3);
- Pare esserci un orientamento culturale nella maggior parte rivolto ad ignorare il tema della disabilità (in particolare da parte dell'area economico-contabile e dei profili professionali medio-alti) (Fig. 4).

## Alcune (macro) ipotesi di sviluppo

- Promuovere azioni di comunicazione/informazione mirate sul tema della disabilità a lavoro;
- Costruire un sistema di visibilità organizzativa dei lavoratori e alle lavoratrici con disabilità;
- Realizzare spazi di formazione rivolti ai dirigenti/funzionari sui temi del *diversity* e del *disability management*;
- Stimolare l'azione progettuale e di informazione del Comitato Unico di Garanzia.