

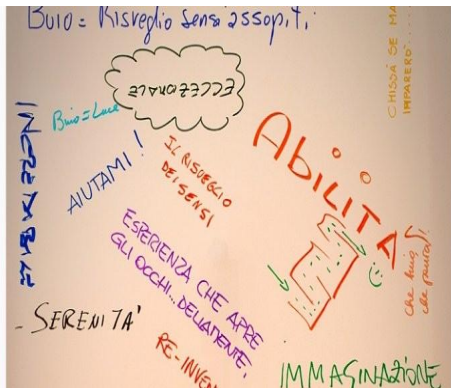
**MConsulting** specializzata nella Ricerca e Selezione di professionisti appartenenti alle categorie protette (L.g. 68/99)

La nostra filosofia è quella di condividere con le nostre Aziende valori etici importanti senza dimenticare Business e Mission aziendale.

**Il nostro vero obiettivo è quello di non dover parlare più di disabilità.**

Crediamo fermamente che il valore del rispetto, equità e inclusione debba esprimersi nel quotidiano perché la parità dei diritti non sia solo un obbligo.





## La Dis-Abilità in cucina

La disabilità che può arricchire, senza togliere e può unirci, senza cambiarci.

Everyday: Disabilityday

Disabilità in azienda:

da obbligo a occasione di sviluppo

Lavoro: “eppure le aziende cercano disabili”

Disability Management (aziende e candidati a confronto)

La disabilità e i contesti di lavoro: la prospettiva dei lavoratori. Verso uno sviluppo delle culture organizzative

INNOVATIONLAB: Disability Management

DISABILITÀ e INCLUSIONE:

Verso la costruzione di una cultura aziendale



Sappiamo bene che **affrontare il tema della disabilità in ambito lavorativo significa dover affrontare e gestire stereotipi**, pregiudizi, la resistenza alla diversità intesa “come lontano da noi”.

MConsulting si impegna a ribaltare questa errata prospettiva, ad operare una piccola rivoluzione culturale, che porta a leggere la parola disabilità al contrario: come ricchezza e confronto.

**Chi ha affrontato nella vita difficoltà ha sviluppato capacità e talenti efficaci** che, messi a disposizione di un’organizzazione, apportano valore aggiunto (**determinazione, motivazione, empatia**), aumentando la condivisione e la collaborazione all’interno del team.



## Perché farsi riconoscere come categoria protetta?

- ✓ Essere iscritti nelle liste **garantisce una maggiore visibilità e** priorità di assunzione in azienda
- ✓ A parità di competenze l'azienda **preferirà** inserire una risorsa categoria protetta
- ✓ Consente di accedere ai specifici **canali di ricerca e selezione esclusivi.**



**MC** MCONSULTING  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



DISABILITÀ

**caregiver : colui che si prende cura**

Ma chi si prende cura del Caregiver?

Quale azienda accoglie?

Come individuare le realtà virtuose?

- ✓ **Smartworking**
- ✓ **Ferie agevolate**
- ✓ **Permessi 104lg**
- ✓ **Assicurazioni per dipendenti e familiari**



**MCONSULTING**  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



DISABILITA`

## Le aziende rispondono così alle Categorie Protette e Caregiver

«**lavoro agile**» il 55,56% delle aziende italiane hanno introdotto la flessibilità degli orari

- **assenza di vincoli orari** o spaziali e **un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**
- una modalità che **aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita** e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

«**disability management**» nuova figura nominata in azienda con competenze tecniche per la gestione delle risorse con disabilità

- **Disability Management** nasce con l'intento di contemperare gli interessi dell'azienda col bisogno del lavoratore, disabile o malato, di lavorare non solo per una esigenza economica, ma anche per **soddisfare un bisogno insopprimibile di identità e di integrazione attraverso e nel lavoro.**



MCONSULTING  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



## il colloquio: alcuni consigli

Per comunicare efficacemente è necessario:

- ✓ Saper cogliere i segnali
- ✓ Sintonizzarsi con l'interlocutore
- ✓ Avere uno stile in linea con le attese
- ✓ Valorizzare le proprie forze
- ✓ Aree di miglioramento (vorrei un part time, perché...)



**MC** MCONSULTING  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



DISABILITA`

## il colloquio: alcuni consigli

- ✓ Mezzo di valutazione vicendevole: chiedere info
- ✓ Leggere tra le righe delle domande
- ✓ Guardare l'intervistatore negli occhi
- ✓ Tenere a mente risposte e domande "a bruciapelo"
- ✓ Al primo colloquio non parlare di retribuzione (aspettiamo il secondo)





## il colloquio: alcuni consigli

### IMPORTANTE informarsi

- ✓ Sull'azienda
- ✓ Sul ruolo da ricoprire
- ✓ Sull'offerta economica (tipologia di contratto, livello...)
- ✓ Sull'offerta professionale (responsabilità, percorso interno di crescita)

### Adesso rifletti con onestà su:

- ✓ Tuoi obiettivi professionali e personali
- ✓ Comparali "a freddo" l'offerta con i loro obiettivi
- ✓ Considera anche gli aspetti familiari



**MC** MCONSULTING  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



DISABILITA`

## Informare il datore di lavoro sulla propria disabilità : perché - quando - come

- ✓ Ho l'obbligo di informare il datore di lavoro?
- ✓ Quando è il momento giusto?
- ✓ Quali informazioni mediche dovrò fornire?  
In che modo ciò influenzerà il mio percorso o lavoro?

Diamo un'occhiata a tre motivi per cui qualcuno può scegliere di rivelare una disabilità al proprio datore di lavoro:

- ✓ Condividere informazioni sullo stato di salute con il team di lavoro o responsabile può essere utile, soprattutto per voi. Ci potrebbero essere delle situazioni per cui un vostro collega può aiutarvi (es. attacco di panico, crisi epilettica)
- ✓ Permettere che l'azienda metta in atto una serie di accorgimenti che possono facilitare l'operatività
- ✓ Per spiegare una circostanza insolita



## Informare il datore di lavoro sulla propria disabilità : perché - quando – come

### ESEMPIO:

Marcella soffre gli sbalzi di temperatura a causa della sua malattia, finora è stata in grado di gestirla da sola senza la necessità di rivelare le sue condizioni al suo datore di lavoro. Tuttavia, quando il condizionatore si guasta e i tempi per aggiustarlo potrebbero non essere rapidi, Marcella si rende conto che dovrà lavorare sul posto di lavoro, affrontando una situazione non favorevole al suo stato di salute, o dovrà lavorare obbligatoriamente in smartworking, se previsto.

È quindi importante che il dipendente fornisca informazioni sulla natura della disabilità, le limitazioni coinvolte e in che modo la disabilità possa influire sulla capacità di lavoro in modo efficace, così da permettere al datore di lavoro di mettere in atto tutti gli accorgimenti necessari.



## Strategie per la ricerca di lavoro con disabilità

Entrare nel mercato del lavoro può creare **ansia anche al candidato più esperto**. L'aggiunta di una disabilità può rendere il processo ancora più stressante

Entrare nel mercato e riuscire a trovare la giusta occupazione in un'economia incerta può essere una sfida per qualsiasi persona in cerca di lavoro, con disabilità o non.

Eppure può e viene fatto, ogni giorno!



MCONSULTING  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



Ecco alcuni suggerimenti utili per aiutarti a **trasformarti da candidato a dipendente**:

### **Considera ciò che ritieni necessario per le tue necessità, professionali e personali**

Prima ancora di iniziare la ricerca, prenditi del tempo per capire a fondo cosa stai cercando.

Sei alla ricerca di un'azienda virtuosa che valorizzi la diversità e abbia un impegno espresso per l'inclusione della disabilità?

Quali sono gli aspetti su cui non è possibile negoziare?

Cerchi una posizione a lungo termine o ritieni che un contratto temporaneo o part-time sia più adatto?

**Avviare la ricerca con criteri personali chiaramente definiti ti aiuterà a decidere rapidamente dove indirizzare le tue applicazioni.**



MCONSULTING  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



Ecco alcuni suggerimenti utili per aiutarti a **trasformarti da candidato a dipendente**:

### **Sii fiducioso in ciò che puoi fare**

Evidenzia le tue abilità, devono essere attratti dal professionista, la disabilità è un dato, non fare in modo che identifichi la tua persona.

Punta quindi sulle tue competenze tecniche e trasversali, sul valore aggiunto che la tua professionalità porterebbe al team.

Come sempre, la cosa più importante è rimanere concentrati sui tuoi obiettivi e non lasciare che la tua disabilità limiti le tue aspettative, di carriera e di vita.



Ecco alcuni suggerimenti utili per aiutarti a **trasformarti da candidato a dipendente**:

### **Spiega (e a volte educa)**

È facile arrabbiarsi se un intervistatore sottovaluta le tue capacità o l'idoneità per un lavoro basato su una disabilità, ma se ritieni che ciò accada, mantieni la calma.

Il tuo obiettivo è far comprendere che **sei la persona giusta**. Partendo da ciò, spiega con chiarezza e soffermandoti sui punti più importanti, sulle attività più affini al profilo ricercato, sui successi ottenuti.

Preparati anche a spiegare eventuali “gap” nella tua storia lavorativa a causa della malattia, evidenziando però come la disabilità ti abbia aiutato a perfezionare alcune abilità, come creatività, la gestione del tempo la capacità di risoluzione dei problemi.



*Spesso il margine tra successo e insuccesso è semplicemente la volontà di fare lo sforzo in più, percorrere il chilometro in più, bussare ad una porta in più, sopportare la fatica in più*

*Norman Vincent Peale*



**MC** MCONSULTING  
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



DISABILITA`