



PROGETTO F.A.S.I

Formazione Accompagnamento
Sensibilizzazione Inclusione

Rossana Bolchini

Afol Metropolitana



Il Disability Management in Regione Lombardia

Con il termine *disability management* si fa riferimento ad un ampio e variegato insieme di pratiche finalizzate a promuovere e sostenere i processi di integrazione e reinserimento al lavoro di persone con disabilità.

In Regione Lombardia (D.D 1° marzo 2018), il profilo e le competenze del Disability Manager sono stati inseriti nel «quadro regionale degli standard professionali»

Volendo proporre una definizione generale, il DM può essere considerato un professionista che facilita l'integrazione socio lavorativa delle persone disabili attraverso:

- soluzioni diversificate in relazione alla dimensione aziendale e alla gestione delle risorse
- la collaborazione con le strutture/funzioni aziendali adottando soluzioni che migliorino la qualità dell'inclusione socio lavorativa
- la conoscenza della rete territoriale dei servizi sociali e sanitari e del lavoro



I Partner di Progetto





La Territorialità

FASI ha lavorato sui territori della Città Metropolitana di Milano e sulle Province di Monza-Brianza, Varese, Como e Bergamo, ambiti individuati sulla base della presenza di sedi operative delle aziende partner.

Per quanto riguarda la APP FASI la sperimentazione ha riguardato l'intera Regione Lombardia.



Obiettivi strategici

- Promuovere nei contesti lavorativi l'acquisizione di **competenze, metodologie e strumenti** operativi nel campo del *disability management*.
- Diffondere nel gruppo di lavoro una cultura generativa per il raggiungimento di un approccio condiviso alle problematiche dell'inserimento e del mantenimento lavorativo delle persone con disabilità
- Favorire partecipazione e scambio informativo tra pari, per capitalizzare e valorizzare l'esperienza di ogni partecipante alla rete del progetto



Obiettivi Operativi

- Progettare un framework informativo per la diffusione di informazioni sul disability management attraverso la realizzazione di un sito web e di una APP.
- Predisporre un'attività di rilevazione sui contesti aziendali per rilevare fabbisogni, criticità e buone prassi e calibrare le attività di formazione sul *disability management*.
- Definire e realizzare percorsi informativi/formativi sul *disability management* per sostenere l'acquisizione di competenze e strumenti operativi per la presa in carico della persona disabile e la sua inclusione nei contesti lavorativi.
- Realizzare percorsi di *coaching on the job*
- Progettare modalità di raccordo con i Medici Competenti aziendali.
- Realizzare un metodo per immagazzinare e rendere disponibile i *case history* più significativi.



I Risultati

- Realizzazione di un APP, con indicazioni geo referenziate a livello regionale
- Percorsi informativi/formativi ai Disability Manager e realizzazione di un kit di strumenti per i DM
- Modalità per il raccordo con i medici competenti aziendali: realizzazione di un vademecum
- Realizzazione di un metodo per immagazzinare e rendere disponibile i case history più significativi
- Check list job - Scheda mansione
- Check in disability - Sportello di consulenza



App Fasi



Realizzazione di una APP con tutte le informazioni per l'accesso ai servizi.

CATEGORIE

SERVIZI
SOCIO
SANITARI

AUSILI PER
L'AUTO-
NOMIA

SERVIZI
PER LA
MOBILITA'

SERVIZI
PER IL
LAVORO

SERVIZI
PER LA
FORMA-
ZIONE

INDUSTRIA
4.0 e
ACCOMODAMENTI
RAGIONEVOLI



La Formazione

- Predisposizione e somministrazione ai responsabili per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di un questionario strutturato *on line* per la raccolta di informazioni sui livelli di integrazione e di problematicità relativi a situazioni di invalidità certificate e non, all'interno delle singole realtà aziendali.
- Sono stati analizzati i punti di forza e gli elementi di debolezza per profilare le successive attività di formazione.

Il programma formativo è stato sviluppato attorno ai seguenti temi:

- aspetti normativi e medici legati all'assunzione e all'inserimento in azienda dei lavoratori con disabilità;
- aspetti psicologici, relazionali e comportamentali del lavoratore disabile.
- tipologie di disabilità;
- strategie per l'inclusione dei lavoratori con disabilità;
- funzioni e competenze del DM



Il Coaching On The Job

Il coaching on the job ha visto l'affiancamento di esperti ai Disability Manager in formazione, in un percorso di training sul campo.

I futuri DM sono stati chiamati ad applicare le competenze conseguite nella fase di formazione in aula, su alcuni casi critici di lavoratori disabili; tale percorso ha consentito di prevedere e mettere in pratica :

- accomodamenti ragionevoli sostenibili dall'organizzazione,
- suggerimenti tecnici rivolti a migliorare la gestione delle criticità emerse
- azioni atte a garantire un impatto migliore sul clima aziendale e nel rapporto disabile/colleghi.



Il Kit per i Disability Manager

Il Kit è composto da:

- Modello Percorso Formativo per **Disability Manager**
- Scheda di rilevazione del caso che prevede:
 - descrizione del team di lavoro;
 - inquadramento del ruolo lavorativo;
 - analisi delle criticità operative, relazionali, gestionali emerse
- Scheda rilevazione mansione: Check List job
 - griglia di *items* per valutare le diverse dimensioni (ergonomiche, sensoriali, di accessibilità, relazionali ed operative) che caratterizzano le mansioni lavorative, per individuare eventuali candidati mirati alla ricerca aziendale o per accomodamenti ragionevoli.
 - le schede, una volta compilate, consentono ai Centri per l'Impiego o ai Servizi che si occupano di inserimento lavorativo, di individuare in maniera rapida e "sulla carta" rose ristrette di candidati idonei.



Vademecum Disability Manager e Medico Competente (1)

La realizzazione di un Vademecum è stata concepita per:

- rispondere alle necessità di un mondo del lavoro in trasformazione in cui l'igiene e la sicurezza del lavoro rimangono aspetti cruciali
- stimolare e favorire una maggiore interazione fra i Disability Manager, i Medici Competenti e le altre figure deputate a gestire la tematica della disabilità sul lavoro (Responsabili dei Servizi di Protezione e Prevenzione - RSPP - e Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza - RRLS, etc.)
- approcciare le diverse criticità nei lavoratori disabili:
 - gli aspetti correlati all'abbattimento delle barriere architettoniche e culturali,
 - l'implementazione dei dispositivi per l'interazione uomo macchina e il miglioramento dell'ergonomia e della sicurezza del posto di lavoro,
 - la definizione e l'attuazione degli accomodamenti ragionevoli di soddisfazione per il lavoratore e l'azienda



Vademecum Disability Manager e Medico Competente (2)

Il confronto con i Medici Competenti delle imprese partner del progetto è risultato significativo e ha permesso di evidenziare:

- il loro coinvolgimento nei processi gestionali e decisionali riguardo i lavoratori con disabilità,
- alcune criticità correlate alla comunicazione e al lavoro congiunto tra le diverse figure coinvolte nell'organizzazione aziendale,
- i differenti modelli per affrontare la problematica della disabilità e lavoro.

Si è tracciato il seguente percorso:

- una prima parte – diretta a Disability Manager e Medici Competenti – relativa alle normative vigenti per il collocamento mirato delle persone disabili (L.68/99), integrata con **suggerimenti** circa i possibili interventi migliorativi e/o integrativi, in merito alle problematiche della gestione delle persone con disabilità nel luogo di lavoro,
- una seconda parte – diretta principalmente al Disability Manager – inerente igiene e sicurezza sul lavoro e disabilità e lavoro



I Magazzini delle Idee

- Realizzazione di un metodo per immagazzinare e rendere disponibile case history di disability management (regionali, nazionali, internazionali), attraverso un processo di *reverse engineering* per evidenziare tutti gli ambiti (di contesto, organizzativi, tecnologici e di competenza) che compongono l'esperienza e ne consentano il riuso.
- Realizzare un «deposito» di informazioni a cui le aziende possano attingere per trovare indicazioni, suggerimenti ed esempi che, opportunamente adattati alla propria realtà organizzativa, suggeriscano possibili percorsi di attivazione della funzione organizzativa di *disability management* e l'eventuale individuazione di un Disability Manager.
- Un «deposito» strutturato di elementi/caratteristiche organizzative da cui prendere ispirazione al fine di rispondere ai bisogni delle aziende sul terreno dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità muovendo dalla domanda di lavoro: “è possibile costruire una cassetta degli attrezzi per il *disability management*?”



Sportello di Consulenza - Check in Disability (1)

- Nell'ambito di un precedente progetto intitolato **Dismanager**, con Afol Metropolitana in qualità di capofila, è stata effettuata da parte del partner **Istituto IPSOS**, un'indagine esplorativa sull'inserimento e la gestione delle persone con disabilità, su un campione rappresentativo di aziende dell'area metropolitana.
- Sono state effettuate 151 interviste telefoniche ad aziende con più di 14 dipendenti e con almeno una persona con disabilità inserita in organico al momento dell'intervista.
- Tra gli esiti della ricerca si è evidenziato l'interesse ad avere un Servizio di informazione e consulenza per Disability Manager, Uffici Risorse Umane, Datori di lavoro, Medici Competenti.

Il Servizio è attualmente attivo in Afol Metropolitana- sede Milano



Sportello di Consulenza - Check in Disability (2)

Le funzioni dello sportello riguardano:

- adempimenti connessi alla L.68/99
- inserimento e mantenimento lavorativo delle persone con disabilità
- procedure per aggravamenti della patologia dei lavoratori disabili
- cambiamenti organizzativi e accomodamenti ragionevoli
- gestione delle persone con disabilità non certificate
- accesso ai Servizi della APP F.A.S.I
- percorsi di formazione per Disability Manager

da ottobre 2018 in tutte le sedi di Afol nell'area metropolitana



Grazie per l'attenzione

Rossana Bolchini