



DISABILITY MANAGEMENT: Buone pratiche e prospettive future

Sabina Pavesi

Città metropolitana di Milano-Settore Formazione e Lavoro, via Soderini, 24-Milano

mail : emergo2014_2016@cittametropolitana.mi.it

Il facilitatore creativo

Il ruolo del “Disability manager” è stato definito attraverso la metafora del “facilitatore creativo” . E' pensato come colui che ha il compito di costruire soluzioni a sostegno dell'autonomia della persona con disabilità nelle diverse sfere della vita quotidiana all'interno dell'impresa. Può essere definito come un costruttore di reti, di servizi, di opportunità, una figura che partendo dalle necessità della persona, sia in condizione di mettere in campo degli strumenti per realizzare una visione unitaria e coordinata, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro. Il suo obiettivo è quello di favorire il coordinamento e la valorizzazione all'interno dell'impresa anche dei servizi e delle professionalità esistenti sul territorio.

Quella del Disability manager è una competenza trasversale e multidisciplinare che si aggiunge/integra a una professionalità già esistente, attraverso una formazione e preparazione specifica.

L'Azione di sistema di Città Metropolitana di Milano

Sperimentazione e sviluppo delle competenze del *Disability Management* a supporto della gestione delle risorse umane in azienda

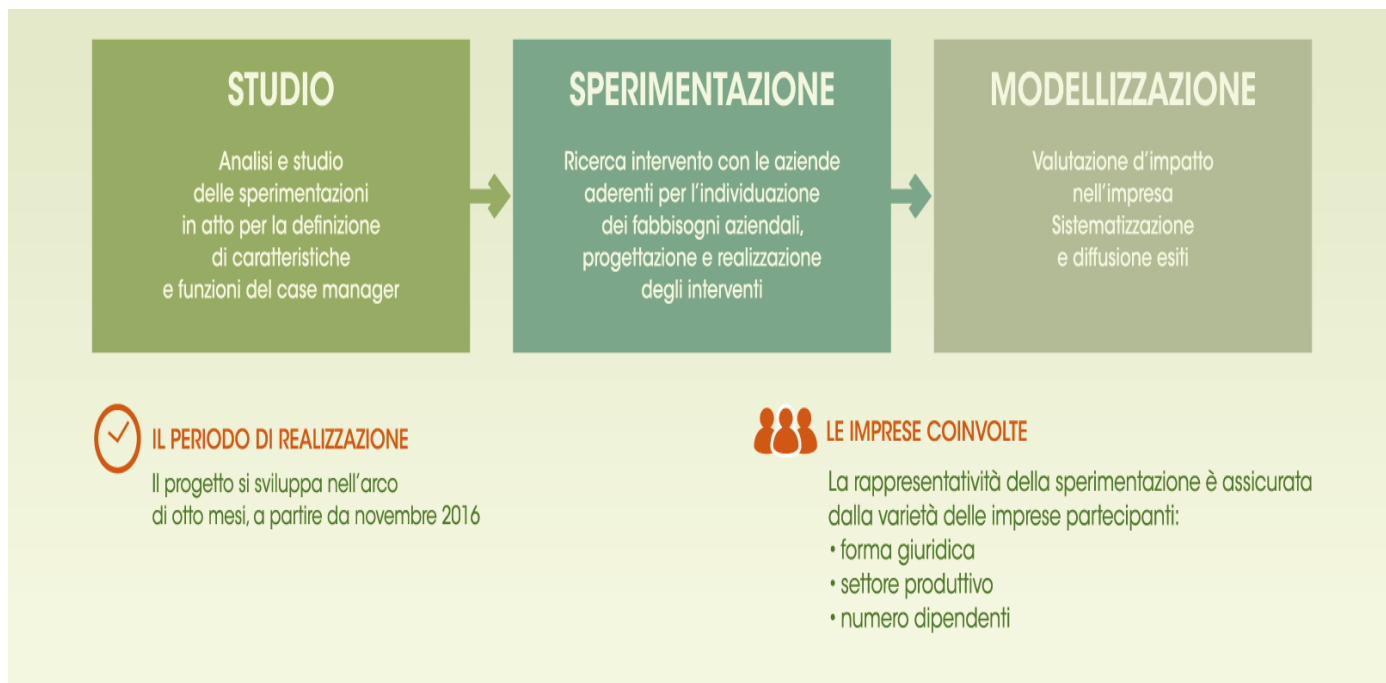
Città Metropolitana di Milano, nell'ambito del Piano Emergo (Esperienza Metodologia e Risorse Generano Opportunità) finanzia, nel 2016, due progetti pilota per il valore complessivo di 100 mila euro; queste risorse sono rese disponibili dal Fondo per i Disabili alimentato dalle aziende in obbligo, ai sensi della legge 68 /99.

I progetti si propongono di sviluppare e diffondere la conoscenza delle competenze relative alla integrazione del lavoratore disabile, di sperimentare percorsi innovativi di inserimento e mantenimento al lavoro di persone con disabilità ,supportando le aziende tenute ad inserire lavoratori disabili.

Con questo bando la Città Metropolitana, in ottemperanza al decreto legislativo n. 151 del 2015, si adopera al fine di promuovere la figura del Disability manager presso le imprese del territorio dando attuazione concreta ai principi enunciati nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificato in legge dallo Stato Italiano nel 2009 (L.18/2009).

Si intende infatti sostenere la promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le

persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità.



Identificazione di idee / esperienze guida

Il Disability Management è una strategia innovativa che nasce per conciliare il diritto all'inclusione delle persone disabili e dei malati cronici con le esigenze di efficienza delle imprese.

L'obiettivo che si vuole perseguire con l'ingresso in azienda di questa nuova figura, è 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.

Il progetto intende quindi diffondere la conoscenza inerente le competenze relative al Disability manager (responsabile dell'inserimento lavorativo) per consentire ai datori di lavoro e agli uffici responsabili delle risorse umane di poter gestire efficacemente i casi di dipendenti disabili, utilizzando idonei strumenti e metodologie finalizzate ad agevolare l'espletamento dell'attività lavorativa da parte del disabile (protese verso la persona da seguire) all'interno dell'organizzazione aziendale attuando pratiche organizzative che sappiano minimizzare la perdita produttiva, ridurre l'incidenza della disabilità lavorativa e prevenire incidenti e malattie che hanno come conseguenza una disabilità cronica.

Oggetto del bando è la elaborazione, la predisposizione e la sperimentazione di strumenti efficaci e validi per svolgere con competenza il ruolo di questa figura, *ponte* nella relazione tra l'organizzazione aziendale e la persona con disabilità. Si intende con questo intervento sperimentare e definire funzioni e contesti aziendali idonei per agevolare il processo di inserimento lavorativo di persone con disabilità, soprattutto creando percorsi di adeguamento formativo e strumenti efficaci per il responsabile dell'inserimento lavorativo.

Risultati attesi

- A)** – La sperimentazione concreta all'interno di imprese sia pubbliche che private, di diverse tipologia e di varie dimensioni, di pratiche di gestione della disabilità.
- B)** – La messa a punto di strategie organizzative all'interno delle aziende che consentano una modellizzazione dell'intervento al fine di costruire un modello sostenibile e soprattutto trasferibile.
- C)** – L'elaborazione di linee guida di supporto per i datori di lavoro e gli uffici del personale per l'inserimento del Disability manager all'interno dell'azienda, linee guida che indichino, sulla base delle sperimentazioni realizzate, buone prassi operative per la gestione di situazioni di dipendenti affetti da malattia cronica e/o disabilità.