

## *Programma Inps – Valore P.A*

# **Disability e capability management**

Corso di formazione di I livello, a.a. 2018-19

## **Programma**

---

### **Introduzione**

La figura del Disability/capability manager (DCM) costituisce una professionalità sempre più strategica sul piano socioeconomico e organizzativo, sia in vista di un progressivo invecchiamento della Forza lavoro in Italia e, conseguentemente, della crescente esposizione dei lavoratori a condizioni di disabilità, sia rispetto a un miglioramento delle potenzialità di ogni lavoratore nei contesti organizzativi in cui opera anche attraverso percorsi di inclusione e integrazione contro ogni forma di discriminazione e marginalizzazione.

A tal proposito, il Disability e capability management si integra perfettamente nelle finalità dei piani triennali di azioni positive previsti dall'Art. 48 del D. Lgs. 198/2006 in riferimento alle Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni, con la finalità di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Sempre sul piano normativo, nel 2015, uno dei decreti attuativi del Jobs Act (D.lgs. 151/2015) inaugura una fase di rinnovamento del collocamento mirato tramite le modifiche alla Legge n.68/1999, istituendo la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con il compito di individuare le possibili soluzioni per coadiuvare l'inserimento occupazionale dei disabili. Un processo che richiede figure professionali adeguate. In questa prospettiva occorre anche ampliare l'orizzonte all'inserimento (o al mantenimento sul posto di lavoro) di soggetti in condizione, reversibile o meno, di fragilità fisica, psichica o sociale, anche se non certificati in senso stretto come disabili. Ci si riferisce in primo luogo all'allungamento della vita lavorativa, che produce un diffuso fenomeno di ageing tra gli occupati, segnatamente in Enti ed Aziende che, avendo conosciuto un massiccio inserimento di baby boomer (in particolare la prima coorte di tale unità generazionale, composta dai nati tra il 1946 e la metà degli anni Cinquanta), si trovano ora ad avere nei propri organici personale ultrasessantenne in forte quantità. Ci si riferisce inoltre a mutamenti di lungo periodo delle condizioni di salute della popolazione adulta, che vedono la diminuzione delle acuzie e un incremento delle cronicità (es. soggetti dializzati), ovvero la possibilità di recuperare alla vita attiva post infartuati o con eventi tumorali che ne possono ridurre parzialmente le abilità precedenti.

Con la pubblicazione nel 2001 della "Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute" (ICF), a cura dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, il focus sui sistemi, politiche, istituzioni e aziende sono invitati a elaborare azioni diventa lo stato di salute delle persone in relazione ai loro ambiti esistenziali (sociale, familiare, lavorativo) al fine di cogliere le difficoltà che nel contesto socio-culturale di riferimento possono causare disabilità.

La disabilità viene quindi definita come condizione di salute in un ambiente sfavorevole, correlandola con l'ambiente nel quale vive la persona. Da questa definizione emergono alcuni elementi:

la disabilità non viene considerata un problema di un gruppo minoritario all'interno di una comunità, ma un'esperienza che tutti, nell'arco della vita, possono sperimentare. Basti pensare che la disabilità post malattia coinvolge più di un terzo della popolazione;

la disabilità è strettamente legata all'ambiente nel quale l'individuo vive, nel senso che ognuno di noi può trovarsi in un contesto ambientale, sociale, lavorativo precario e ciò può causare disabilità;

per affrontare efficacemente condizioni permanenti o temporanee di disabilità dell'individuo, occorre adottare un approccio multidimensionale che interessi il suo contesto sociale e lavorativo, per costruire una rete di servizi in grado di ridurre la disabilità, coinvolgendo una pluralità di attori e istituzioni che occorre far dialogare e, se possibile, mettere a sistema.

Già da molti anni negli Stati Uniti e nel Nord Europa, la figura professionista del Disability Manager prevede la gestione dell'ambiente in cui la persona vive, che ha bisogno di essere strutturato in base alle esigenze specifiche della persona stessa.

Inoltre, l'incremento significativo di questi lavoratori, per i concomitanti processi sopra descritti, induce a ipotizzare mutamenti nell'organizzazione stessa del lavoro, nella logica dello smart working, di cui possono beneficiare tutti i lavoratori e non solo quelli in condizione temporanea o permanente di disabilità.

Il DCM svolge dunque funzioni specialistiche rilevanti sia all'interno delle aziende, consentendo di ottimizzare le prestazioni lavorative di persone in condizione temporanea o permanente di disabilità, sia all'esterno delle aziende, favorendo l'inserimento del disabile nelle reti e attività della vita quotidiana e orientando le imprese alla prestazione di servizi fruibili dai disabili e suscettibili di produrre valore aggiunto per le imprese stesse.

Egli studia le condizioni ambientali adatte a favorire l'ingresso all'interno dell'ufficio o l'eventuale ritorno in ufficio di lavoratori divenuti disabili (cd. return to work)

Il DCM nel luogo di lavoro si articola nell'assunzione di politiche e di pratiche organizzative, con l'obiettivo di minimizzare la perdita produttiva, ridurre l'incidenza della disabilità lavorativa e prevenire incidenti e malattie che hanno come conseguenza una disabilità cronica. Questo vale sia nel caso in cui la persona abbia una disabilità al momento dell'assunzione, sia nel caso in cui la disabilità si manifesti in seguito, a causa di malattie o infortuni (di origine lavorativa o extra-lavorativa), motivo per cui è richiesto il reinserimento dopo un'assenza più o meno lunga, sia nel caso – fenomeno sempre più rilevante - in cui il lavoratore perda via via di autosufficienza lavorativa, di efficacia e di benessere a causa del suo invecchiamento. Il DCM studia le condizioni ambientali adatte a favorire l'ingresso all'interno dell'ufficio o il ritorno al lavoro di lavoratori divenuti disabili, in qualità di Case Manager Interno o Case Manager esterno (se in rapporto di consulenza). È pertanto interlocutore del Management aziendale, per ciò che riguarda il personale con limiti funzionali permanenti (in base alla Legge 68/99) e a causa della perdita di autosufficienza in itinere,

per invecchiamento progressivo sul luogo di lavoro. Pertanto, è di supporto al dipendente con disabilità, temporanea (fisica o psicologica, anche a causa di incidente) o endogena (psichiatrica, sensoriale, motoria), fragilità ed ageing, con l'obiettivo di favorirne l'inserimento e/o la permanenza in azienda.

Nel raggiungere i suoi obiettivi, è centrale il dialogo costante con gli interlocutori interni ed esterni, come ad esempio, le associazioni operanti nel sociale, i servizi sanitari e quelli per il lavoro dislocati sul territorio. Questa figura diventa così il centro di una rete di stakeholder, catalizzandone esigenze e proposte.

Il Disability Manager, partendo dalle offerte disponibili sul territorio, si propone infatti di superare i confini tra i servizi, di valorizzare le singole professionalità che già operano nelle diverse realtà.

Nel 2017 ManagerItalia Genova, articolazione territoriale della Federazione nazionale dei manager del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato e PriorItalia, associazione di ManagerItalia nata per rappresentare, promuovere e valorizzare l'impegno civile della comunità manageriale sull'intero territorio nazionale, insieme all'Università di Genova si fanno promotori di un progetto di ricerca sul territorio nazionale in tema di problematiche di capability nelle imprese del terziario e del presente progetto di formazione per dotare manager pubblici e privati ancora in servizio o in mobilità delle competenze necessarie per ricoprire il ruolo di Disability/Capability Manager.

Prima evidenza dell'attività di collaborazione e confronto con le istituzioni svolta fino ad oggi, la pubblicazione della descrizione delle competenze del Disability/Capability Manager – DCM nel Repertorio delle Figure professionali di Regione Liguria, a cura di ALFA, Agenzia Ligure per il Lavoro, la Formazione e l'Accreditamento, quadro di riferimento unitario a livello nazionale per la certificazione delle competenze e riferimento per la progettazione di percorsi formativi mirati.

### **Obiettivi del corso**

Obiettivo del percorso è formare professionisti nell'ambito delle Risorse Umane, c.d. **Disability/Capability Manager (DCM)**, per sviluppare a un orientamento gestionale che si focalizza sulla persona del lavoratore e sulla valorizzazione delle sue «specificità», dispiegandosi in modo trasversale all'interno delle aree e dei processi aziendali, delle strategie manageriali e della gestione delle risorse umane, e offrendo una risposta strategica alla crescente esposizione alla disabilità, temporanea (fisica o psicologica, anche a causa di incidente) o endogena (psichiatrica, sensoriale, motoria), fragilità ed ageing, da parte di dipendenti di enti pubblici e privati, conseguenza del progressivo invecchiamento della forza lavoro (specie in Liguria), con l'obiettivo di favorirne l'inserimento e/o la permanenza in azienda.

Il percorso ha l'obiettivo di sviluppare nei partecipanti le seguenti competenze:

agevolare la relazione tra la persona con disabilità e il proprio contesto lavorativo o sociale, attraverso analisi del contesto, progetti di efficace inserimento/reinserimento, adozione di strumenti, supporti, attivazione di reti interne ed esterne per rendere efficaci le azioni programmate;

proporre interventi di adeguamento organizzativo, nella logica dello smart working, superando la visione secondo la quale è il lavoratore che si adatta all'azienda o viceversa, in favore di una logica di coevoluzione verso nuovi assetti organizzativi e lavorativi.

### **Articolazione delle attività formative**

Il percorso si compone di 8 moduli, ognuno di 5 ore, articolati come segue:

#### **Modulo I**

- Il quadro demografico e sociologico della popolazione lavorativa e l'aumento della disabilità nei contesti organizzativi (5 ore)
- Il modulo tratterà i temi inerenti l'invecchiamento della forza lavoro, l'aumento delle disabilità nei contesti organizzativi e le nuove figure professionali dedicate, articolandosi come segue
  - o Presentazione del corso e dei partecipanti
  - o L'invecchiamento della forza lavoro
  - o Il concetto di disabilità e invecchiamento nei luoghi di lavoro e il disability/capability manager

#### **Modulo II**

- Il disability/capability manager (DCM): aspetti normativi sulla disabilità (5 ore)
- Il modulo tratterà l'evoluzione disciplinare della figura del DCM prendendo come riferimento il Repertorio delle Figure Professionali di Regione Liguria, in cui la competenza richiesta al Disability/Capability Manager è rivolta alla prevenzione, trattamento e gestione della disabilità, temporanea o permanente, delle condizioni di fragilità e di ageing della persona sia come lavoratore, sia come cittadino. Più in dettaglio:
  - La DGR istitutiva della competenza indipendente del DCM
  - Elementi di contrattualistica e Legislazione in materia di disabilità e lavoro
  - Elementi normativi sul welfare aziendale

#### **Modulo III**

- Lavorare con le persone nelle organizzazioni: pratiche HR nei diversi modelli organizzativi (5 ore)
- Il modulo tratterà i temi dell'organizzazione lavorativa e delle risorse umane con particolare riferimento a:
  - Analisi dei contesti e delle culture organizzative
  - La gestione delle persone nei diversi modelli organizzativi
  - L'orientamento al cliente interno
  - La specificità delle organizzazioni che producono servizi

#### **Modulo IV**

- Il DCM e l'inclusione dei lavoratori con disabilità e in condizioni di ageing (5 ore)
- Il modulo approfondirà il profilo del disability/capability manager nella sua funzione di figura di prevenzione, trattamento e gestione della disabilità, nonché di valorizzazione dei lavoratori più anziani all'interno dei contesti organizzativi. In particolare saranno approfonditi:
- Ruolo e funzioni del DCM
- La gestione aziendale dei dipendenti in condizione di ageing e la valorizzazione dell'invecchiamento attivo nelle organizzazioni

#### **Modulo V**

- Le pratiche del DCM (5 ore)
- Il modulo approfondirà le tecniche e gli strumenti propri dell'intervento del DCM, in particolare:
- L'analisi della domanda e gli strumenti del DCM (il colloquio, l'osservazione, job analysis)
- Definizione dei piani di disability/capability management
- Strumenti di valutazione dell'inserimento lavorativo del lavoratore svantaggiato
- Interventi di mentoring aziendale
- Metodi di valutazione del potenziale e delle prestazioni

#### **Modulo VI**

- Testimonianze di DCM (5 ore)
- Il modulo sarà finalizzato alla restituzione di testimonianze di disability management e di esperienze di valorizzazione dell'invecchiamento attivo nelle organizzazioni

#### **Modulo VII**

- Il benessere organizzativo a tutela della salute dei lavoratori: buone pratiche (5 ore)
- Il modulo approfondirà i temi del benessere organizzativo con particolare attenzione a:
- Indicatori di benessere organizzativo
- La congruenza tra le diverse dimensioni organizzative
- La conciliazione salute e lavoro

#### **Modulo VIII**

- Lo smart working come strumento di organizzazione inclusiva
- Il modulo affronterà il tema delle nuove possibilità di organizzazione lavorativa, utili a modelli lavorativi più inclusivi, con particolare riferimento a:
- Lo Smart working e sistemi informativi in ambito aziendale