



PROGETTO F.A.S.I

La formazione del disability manager

Auditorium Gio Ponti – Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza
28 Giugno 2018

Gregorio Mazzonis Psicologo clinico e del lavoro



Chi è il DM

- Persona dedicata all'inclusione dei LcD
- Collocazione:
 - Interno centralizzato (HR)
 - Interno decentrato
 - Esterno
- Non è obbligatorio, è suggerito
- In Italia non c'è una legge che la regolamenti ma ci sono delibere che implicano questa figura
- Ci sono finanziamenti e progetti dedicati
- Ci sono certificazioni e corsi dedicati



Gli Obiettivi:

- Non si tratta di una prospettiva solidaristica
- Per incrementare il grado di inclusione e quindi la qualità e i volumi della produttività dei LcD
- Migliorare il clima
- Maggiore facilità ad ottemperare la L.68/99
- Maturazione competenze gestionali gruppo dirigenti (flessibilità)
- L'obiettivo ultimo è pertanto il business (esistono clienti disabili)



Descrizione delle aree di intervento

- Nuovi Inserimenti
- Monitoraggio inserimenti già in essere
- Sostegno nel computo di nuovi disabili
- Sensibilizzazione



Descrizione del ruolo

- Competenze:
 - Legislative
 - Sulla disabilità
 - Sull'azienda
- Le skill:
 - Relazionali
 - Comunicative: Watzlawick, Grice
 - Empatia
 - Problem solving



Come interviene

- Le «azioni» del DM:
 - Problem solving creativo: vedere la disabilità e immaginare come diminuirne le conseguenze negative a livello
 - Operativo
 - Relazionale
 - Ergonomico
 - Facilitatore di comunicazione (l'importanza delle restituzioni negative)
 - Culturale (favorire una conoscenza del mondo della disabilità; aiutare ad evitare le trappole relazionali; combattere i pregiudizi)



Alcuni principi fondamentali

- Vedere la disabilità per quello che è
- Parlare di disabilità: per darle il giusto peso, né di più né di meno
- Contenere gli effetti negativi della disabilità sul lavoro: trovare soluzioni (operative, relazionali, ergonomiche)
- I due lati della riabilitazione
- Il concetto di inclusione [il concetto di inclusione.pptx](#)
- La importanza della comunicazione
- Il ricorso ai follow up



Il corso

- Obiettivi: Promuovere la formazione dei DM partecipanti in termini sia di conoscenze che di competenze
- Strutturazione del corso:
 - Analisi della domanda (questionari)
 - Fase formativa
 - fase di coaching
- Periodo: dicembre 2017 - maggio 2018



Analisi della domanda

- Invio questionari: tramite piattaforma informatica
- Ricezione questionari compilati tramite piattaforma informatica
- Evidenze:
 - DM ancora poco diffuso (meno del 25% dei rispondenti ne riconoscono l'esistenza in azienda)
 - Principalmente non fa parte dell'HR (20%)
 - Nel 65% dei casi è decentrata
 - Il 30% degli intervistati non conosce la disabilità del LcD
 - Le difficoltà percepite dei LcD: apprendimento mansioni e comunicazione
 - Le difficoltà del personale: discontinuità della presenza e minore produttività



La formazione di aula

- Formazione in aula (5 mezze giornate):
 - Trasmissione delle competenze
 - 4 docenti con specializzazioni diverse:
 - Esperto di servizi e aspetti legislativi
 - Medico del lavoro
 - 2 Psicologi esperti di inserimenti lavorativi
 - Metodologia:
 - Condivisione aspetti teorici
 - Esercitazioni (role playing, discussione dei casi)
 - Trasmissione degli strumenti, il Kit del DM:
 - Slides corso
 - Aspetti legislativi: L.68/99, DL 151/2015
 - Schede di rilevazione criticità [scheda rilevazione casi FASI.docx](#)
 - Check list Job [fasi check list mansione.doc](#)



Il calendario del corso

- Prima Giornata: Aspetti normativi e medici legati all'assunzione e all'inserimento in azienda dei lavoratori con disabilità
- Conduttori: dott.ssa Rossana Bolchini e dr. Giuseppe Leocata

- Seconda Giornata: Il lavoratore con disabilità: aspetti psicologici, relazionali e comportamentali. Le tipologie di disabilità
- Conduttori: dr. Gregorio Mazzonis e dott.ssa Elena Garbelli

- Terza Giornata: Strategie per l'inclusione dei lavoratori con disabilità
- Conduttori: dr. Gregorio Mazzonis e dott.ssa Elena Garbelli

- Quarta Giornata: Il Disability manager: funzioni e competenze
- Conduttori: dr. Gregorio Mazzonis e dott.ssa Elena Garbelli

- Quinta Giornata: Verso un modello operativo del Disability Manager. Discussione di casi
- Conduttori: dr. Gregorio Mazzonis e dott.ssa Elena Garbelli



Il coaching

- Formazione sul campo (3 mezze giornate)
 - Due formatori, psicologi esperti di inserimenti lavorativi
 - Individuazione dei casi
 - 5 casi critici
 - Tutti critici sugli aspetti relazionali
 - Definizione delle aree critiche
 - Individuazione di un progetto di intervento
 - Follow up



Esiti

- 7 questionari
- Apprezzata la preparazione dei docenti e l'approccio operativo
- Registrati miglioramenti in tutte le aree
 - Performance
 - Affidabilità
 - Clima
 - Comunicazione (il dato valutato in modo maggiormente positivo)



Grazie per l'attenzione

Gregorio Mazzonis

PROGETTO
FASI