

Primi passi verso il Disability management: l'esperienza della Fondazione Mach.

Daniele Barbacovi

*Unità Sviluppo Risorse Umane, Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane,
Fondazione Edmund Mach, San Michele all'Adige (TN), Italia*

Abstract del poster

La Fondazione Mach è un ente di interesse pubblico senza fine di lucro, dotato di personalità giuridica di diritto privato, in controllo pubblico da parte della Provincia autonoma di Trento. La Fondazione ha raccolto l'eredità dell'Istituto agrario di San Michele all'Adige, un ente pubblico. Nella sua trasformazione da ente pubblico ad ente privato, la Fondazione si è trovata ad avere un elevato numero di scoperture di personale riconosciuto ai fini della Legge 68/99. In collaborazione con l'Agenzia del Lavoro provinciale si è proceduto a stipulare una convenzione a lungo termine (4 anni) per la graduale copertura delle posizioni richieste e ad elaborare una strategia per le assunzioni e la gestione delle "Persone con Disabilità (PcD)".

La strategia, in parte sviluppata e in parte da sviluppare, interessa i seguenti ambiti:

- *selezione;*
- *formazione;*
- *cultura manageriale;*
- *sicurezza;*
- *rete di supporto;* con l'obiettivo di mettere al centro le persone con disabilità e favorire il loro inserimento lavorativo. Nelle **selezioni e inserimento lavorativo**, il colloquio conoscitivo o selettivo è incentrato all'individuazione delle abilità del lavoratore e parallelamente all'individuazione delle limitazioni psicofisiche collegate alla disabilità, così da individuare spazi e limiti della risorsa e assegnare le mansioni adeguate rispetto alla salute e sicurezza del lavoratore. Le candidature spontanee di PcD sono segnalate ai responsabili e dirigenti per posizioni scoperte, nei casi di richieste di sostituzioni di maternità è spesso offerta la possibilità di attingere a candidature spontanee di PcD piuttosto che attivare una selezione oppure a procedure di richieste *curricula* di PcD alla locale Agenzia del Lavoro. In collaborazione con le cooperative presenti sul territorio, sono offerte opportunità di ospitare tirocini di PcD, finanziati dall'ente inviante. L'esperienza lavorativa tramite la sostituzione di maternità o formativa tramite il tirocinio aiutano alla conoscenza del lavoratore e facilitano i passaggi successivi verso un'assunzione o stabilizzazione.

La **formazione del personale** è aperta e accessibile a tutto il personale. Le agenzie, con le quali vengono promossi i corsi, provvedono per legge agli adeguati ausili e supporti ai partecipanti con disabilità (in caso di necessità). Percorsi formativi sono

stati inoltre promossi ai responsabili e ai colleghi di PcD, finalizzati ad individuare le competenze presenti e utili per la gestione e l'accompagnamento di persone con disabilità e disagio nel lavoro.

Al fine di sensibilizzare e promuovere una **cultura manageriale attenta alle PcD**, è previsto annualmente un incontro con il management al fine di presentare l'esito del Prospetto informativo disabili e per individuare strategie condivise per l'assunzione e gestione delle risorse umane con disabilità. Per sensibilizzare tutto il personale, non solo i manager, al tema della disabilità, si valuterà la possibilità di aderire alla giornata internazionale delle persone con disabilità, prevista il 3 dicembre e di introdurre una newsletter di comunicazione interna volta a comunicare eventi, attività e opportunità nel mondo della disabilità.

Nella gestione delle risorse umane particolare attenzione è dedicata alla **sicurezza** del lavoratore. Le lunghe assenze per motivi di salute o infortunio del lavoratore sono monitorate, con visite mediche al rientro presso il medico competente correlate ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta. In prospettiva futura, il personale che richiede le agevolazioni lavorative ai sensi della legge 104/1992, potrà essere accompagnato nel percorso di un eventuale riconoscimento dello stato di invalidità civile (Legge 68/99). A coloro che intraprendono questo percorso, la Fondazione potrà offrire una maggiore flessibilità nell'orario o il telelavoro o valutare un possibile avvicinamento della sede di lavoro al domicilio. Il personale inoltre accede allo sportello di ascolto sul disagio lavorativo, che fornisce ascolto qualificato, supporto psicologico, suggerimenti e consulenza per la gestione di situazioni di disagio e stress.

Infine, la Fondazione in quanto luogo di relazione e di esperienze di vita per le PcD, si inserisce come attore attivo nella **rete di supporto** delle PcD. In collaborazione con la locale Agenzia del Lavoro, ed in particolare con gli operatori che si occupano di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, i responsabili interni alla Fondazione di PcD e il referente interno forniscono informazioni e riscontri sulle attività lavorative, attivano le risorse sul territorio (servizi di salute mentale, assistente sociale, eventuale tutor educatore per l'inserimento lavorativo fornito dalla locale Agenzia del Lavoro) ed entrano in relazione con i genitori e le figure di riferimento.

Sitografia: www.fmach.it

Poster

Sezione Poster:

[Studenti universitari con disabilità:
uno sguardo ai dati MIUR](#)

Altre risorse

Email del relatore:

daniele.barbacovi@fmach.it

Associazione Pianeta Persona

[Informazioni e dettagli del convegno](#)

[Atti completi del convegno](#)

[Lablavoro](#) - sito internet di Veronica Mattana, che con Consuelo Battistelli è responsabile scientifico del convegno.