



*Progetto*

# *DISABILITY MANAGEMENT*

*La valorizzazione delle differenze in azienda*



**Progetto gestito in  
collaborazione con  
il Centro Polifunzionale  
Don Calabria**



# PROCESSO PRODUTTIVO E PROFILI DI RISCHIO

## ❖ GESTIONE IMMOBILIARE

- Impiegati
- Tecnici di cantiere

## ❖ GESTIONE FUNERARIO-CIMITERIALE

- Impiegati
- Necrofori
- Operatori cimiteriali



## **CRITICITA'**

- ❖ **Acquisizione nuovi servizi funerari- cimiteriali**
- ❖ **Inserimento ex-novo operatori funerari- cimiteriali**
- ❖ **Rischi specifici delle mansioni**
- ❖ **Scarsità soluzioni tecniche specifiche**
- ❖ **Andamento fenomeno infortunistico**



# L'AVVICINAMENTO



## Anno 1999

- Entrata in vigore Legge 12 marzo 1999 n. 68
- Contatto ed avviamento collaborazione con Servizio Medialabor del Centro Polifunzionale Don Calabria



## Anni 2000 e 2001

- Proficua collaborazione AGECE – Medialabor -Ufficio Provinciale Lavoro per “collocamento mirato”
- Graduale maturazione interesse aziendale per DM
- Partecipazione seminario di Maastricht



# L'AVVIAMENTO DEL PROGETTO

**IL PROGETTO HA AVUTO INIZIO  
NEL MESE DI GENNAIO 2002 ED E'  
TUTTORA IN CORSO**



# PERCHÉ AGECE HA ADOTTATO IL D.M. : LE MOTIVAZIONI

- ❖ Ricerca di azioni finalizzate al benessere dei lavoratori
- ❖ Valorizzazione di tutte le Risorse Umane nella loro diversità
- ❖ Focalizzazione sulla sensibilità e responsabilità sociale, particolarmente per quanto riguarda il servizio funerario-cimiteriale
- ❖ Miglioramento del “microclima” aziendale
- ❖ Miglioramento della “fiducia” dei lavoratori nei confronti dell’Azienda
- ❖ Attivazione di rapporti più stretti con SPISAL - INAIL - SERT



# **COS'E' IL D.M.**

**E' UN PROCESSO ATTIVO MIRATO  
A PROMUOVERE LA SALUTE ED IL BENESSERE DEI  
LAVORATORI NEL POSTO DI LAVORO  
ED A FAVORIRE IL PROFICUO REINSERIMENTO E/O IL  
MANTENIMENTO DEL LAVORATORE  
NEL SUO AMBIENTE SOCIALE E LAVORATIVO DOPO UN  
EVENTO INVALIDANTE O UNA SITUAZIONE DI DISAGIO**



# ORIGINI DEL D.M.

- ❖ **METODOLOGIA UTILIZZATA NEGLI STATI UNITI E IN CANADA DAI PRIMI ANNI '80 PER FAVORIRE IL MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO**
- ❖ **FIGURA PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO: IL CASE MANAGER E/O IL RETURN TO WORK COORDINATOR**



# PERCHÉ IL D.M. ?

- ❖ **INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE ATTIVA**
- ❖ **NECESSITÀ DI CONTENIMENTO DEI COSTI SOCIALI**
- ❖ **OTTIMIZZAZIONE DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE IN AZIENDA**



# **FASI DEL DISABILITY MANAGEMENT**

- 1. PROMOZIONE DELLA SALUTE**
- 2. MISURE PREVENTIVE**
- 3. INTERVENTI PRECOCI**
- 4. CASE MANAGEMENT**



# ATTIVITA' REALIZZATE

- ❖ **Costituzione equipe interistituzionale**
- ❖ **Analisi situazione aziendale**
- ❖ **Analisi situazione lavoratori**
- ❖ **Attivazione di interventi informativi / formativi rivolti ai lavoratori**
- ❖ **Case management**



Centro Polifunzionale  
Don Calabria



# MODELLO DISABILITY MANAGEMENT

**GUIDA PER I LAVORATORI  
SULLE TEMATICHE:**

- **DISABILITA' E LEGGE 68/99**
- **GRAVIDANZA - MATERNITA'**
  - **INFORTUNI SUL LAVORO**
  - **SICUREZZA ED IGIENE**
- **DIPENDENZE DA SOSTANZE PSICOATTIVE**

**2004**



# CASE MANAGEMENT

**È un servizio a disposizione dei lavoratori per prevenire / diminuire le situazioni di disagio che hanno ripercussioni negative sullo svolgimento della propria attività lavorativa**



## Le ragioni del CASE MANAGEMENT

- ❖ Molteplicità di servizi specializzati
- ❖ Difficoltà di coordinamento tra servizi
- ❖ Esigenza di programmi individualizzati d'intervento
- ❖ Necessità di garantire programmi efficaci (rispondere ai bisogni dell'individuo cercando di contenere i costi)
- ❖ Disorientamento del cittadino (scarsità di informazioni o eccesso di informazioni)



# CHI E' IL CASE MANAGER

**IL CASE MANAGER E' UNA FIGURA PROFESSIONALE / FUNZIONE CHE FORNISCE SUPPORTO SIA AI LAVORATORI CHE ALLE STRUTTURE AZIENDALI PER LA PREVENZIONE E LA DIMINUZIONE DEL DISAGIO SUL POSTO DI LAVORO UTILIZZANDO PRINCIPALMENTE TECNICHE DI COUNSELLING E DI LAVORO DI RETE**



# A CHI SI RIVOLGE IL SERVIZIO DI CASE MANAGEMENT

## Lavoratori in situazione di:

- ❖ **Disabilità congenita**
- ❖ **Disabilità acquisita**
- ❖ **Infortunio**
- ❖ **Malattia**
- ❖ **Deterioramento condizioni di salute (anche per problemi di dipendenza o altro)**



## PRINCIPI DI BASE DEL CASE MANAGER

- ❖ Principio dell'autodeterminazione e della partecipazione attiva del lavoratore alla soluzione del problema
- ❖ Principio del rispetto segreto professionale
- ❖ Principio dell'attivazione della rete per la soluzione del problema



## **OBIETTIVI DEL CASE MANAGEMENT**

- 1. Consulenza ai lavoratori per l'approfondimento di problematiche che influiscono sul benessere organizzativo (disabilità, dipendenza da sostanze, depressione, ecc.)**
- 2. Attivazione dei collegamenti con i servizi del territorio**
- 3. Mediazione tra lavoratore ed azienda nel caso di evento invalidante**
- 4. Attivazione di percorsi di riqualificazione professionale**
- 5. Consulenza per abbinamento capacità lavorativa / mansione ed eventuali adattamenti ergonomici ed ambientali**



## **MODALITA' DI PRESA IN CARICO DEL LAVORATORE**

- ❖ **L'accesso al servizio di Case Management è libero e tutelato dal segreto professionale**
- ❖ **L'eventuale coinvolgimento dell'azienda è possibile solo su autorizzazione del lavoratore**



## **INTERVENTI DEL CASE MANAGER NEL CORSO DEL PROGETTO D.M.**

**Il servizio di Case management è stato utilizzato da circa 20 lavoratori**

- ❖ **Consulenza normativa**
- ❖ **Approfondimento situazione di salute**
- ❖ **Consulenza non terapeutica / spazio di ascolto**
- ❖ **Valutazione appropriatezza abbinamento caratteristiche del lavoratore / mansione svolta**



# RISULTATI

- ❖ **Avvicinamento tra azienda e lavoratori mediante tematiche formative – informative non tradizionali**
- ❖ **Monitoraggio costante sulle mansioni svolte da persone diversamente abili**
- ❖ **Sensibilizzazione delle strutture organizzative aziendali al coinvolgimento formativo e alla crescita qualitativa del personale**
- ❖ **Avvicinamento dell'azienda ai grandi operatori del sociale, della sanità e della sicurezza contribuendo a migliorare la collaborazione (responsabilità sociale)**
- ❖ **Miglioramento e misura del “microclima aziendale”**
- ❖ **Attivazione dei processi partecipativi**



## **INTERVENTI PER L'ANNO IN CORSO**

- ❖ **Costituzione di gruppo di lavoro (fisiatra, terapeuta occupazionale, case manager, RSPP, medico competente) per analisi ergonomica delle mansioni a rischio**
- ❖ **Collaborazione per visite specialistiche sulle patologie lombari**
- ❖ **Attivazione di percorsi rieducativi idonei a prevenire/risolvere o minimizzare le patologie dei lavoratori**
- ❖ **Indagine sulla motivazione / aspetti psicologici del lavoro dei dipendenti del Servizio Funerario e Cimiteriale.**
- ❖ **Attivazione di incontri formativi mirati per coordinatori Servizio Funerario e Cimiteriale**
- ❖ **Prosecuzione del servizio di Case Management**



**Il progetto Disability Management è stato  
presentato in occasione della IV<sup>a</sup>  
conferenza europea sulla promozione del  
benessere sul luogo di lavoro che si è  
tenuta nei giorni 14 e 15 giugno 2004 a  
Dublino come esempio di buone prassi**



**CON QUESTO PROGETTO  
NEL MESE DI NOVEMBRE 2005  
L'AZIENDA HA OTTENUTO  
IL 1° PREMIO NEL CONCORSO  
“AZIENDA SANA”**

**PROMOSSO DALLA REGIONE VENETO,  
ASSESSORATO ALLE POLITICHE  
SANITARIE**



**GRAZIE  
PER L'ATTENZIONE !**

**[www.agec.it](http://www.agec.it)**

**[marino.coati@agec.it](mailto:marino.coati@agec.it)**

**[cristina.ribul@centrodoncalabria.it](mailto:cristina.ribul@centrodoncalabria.it)**