

## R.O.A.D. - Rete Occupazione in Azienda di persone Disabili

### Idea di progetto

Il Progetto **ROAD - Rete Occupazione in Azienda di persone Disabili** ha 4 obiettivi principali:

- 1- **ANALISI DEL CONTESTO:** verificare il livello di consapevolezza presente in azienda rispetto al tema disabilità e inabilità (con particolare riferimento ai lavori usuranti e all'invecchiamento attivo);
- 2- **DISABILITY MANAGEMENT:** modificare la percezione della disabilità da "problema" a "opportunità";
- 3- **SPERIMENTAZIONE - INTERVENTI DIRETTI IN AZIENDA:** migliorare le politiche interne e le buone prassi all'interno delle aziende e analizzare il contesto produttivo al fine di individuare le potenzialità di inserimento lavorativo a favore delle persone con disabilità;
- 4- **CERTIFICAZIONE DI QUALITA':** valutare delle modalità di riconoscimento e certificazione delle buone prassi attuate dall'azienda a favore della disabilità.

#### **ANALISI DEL CONTESTO**

Il primo obiettivo consiste in un'analisi presso le aziende partner del progetto per rilevare dati, problematiche e strategie adottate nonché le aspettative per il futuro riguardo al tema disabilità/inabilità delle risorse umane interne; individuando i referenti dell'analisi interna alle aziende (ipotizzando che taluni saranno destinatari di interventi generici, altri più specifici) si eseguiranno - con l'eventuale supporto dei rappresentanti sindacali - analisi delle mansioni, dei settori aziendali e di alcune categorie specifiche di lavoratori; si analizzeranno i fattori che determinano l'interesse dell'azienda a intervenire sul tema disabilità/inabilità in prospettiva presente e futura, in particolare per quanto riguarda la presenza di mansioni difficilmente sostenibili da lavoratori inabili (ad esempio nel settore socio-sanitario le mansioni infermieristiche); si individueranno infine strategie di intervento, accomodamenti ragionevoli e buone prassi più efficaci e utili al fine dell'integrazione lavorativa delle persone disabili da parte delle aziende.

#### **DISABILITY MANAGEMENT**

In un periodo di profonda crisi socio-economica come quello attuale, l'individuazione di nuove strategie per l'inclusione può configurarsi come un'opportunità per le imprese, che finora hanno tendenzialmente considerato l'inserimento di persone con disabilità come un mero obbligo normativo a cui adempiere per non incorrere in sanzioni. Infatti, la capacità di valorizzare la persona può rivelarsi uno strumento per la crescita, l'aumento di risorse disponibili e, quindi, della produttività. Oltre alla crisi, la diffusione delle nuove tecnologie ha inciso profondamente sulla riorganizzazione del lavoro e sta creando le condizioni affinché si sviluppino nuove pratiche e nuove politiche a supporto del **Disability Management**.

#### **SPERIMENTAZIONE - INTERVENTI DIRETTI IN AZIENDA**

Premessa fondamentale alla descrizione degli obiettivi di questa azione è la convinzione dei soggetti partner che essa debba necessariamente adattarsi alle necessità delle singole aziende in base alle loro caratteristiche e soprattutto agli esiti della fase di analisi e co-progettazione. Infatti se è possibile prefissarsi una metodologia e degli obiettivi di massima, la strutturazione dell'intervento - e i dettagli degli strumenti - risulta subordinata a quanto emergerà dalla prima e fondamentale fase di analisi del territorio e dei singoli contesti produttivi. L'obiettivo di questa azione è creare una rete che realizzi interventi efficaci che vadano oltre i tempi e i modi previsti dal progetto mettendo a regime un sistema operativo in grado di rispondere alle esigenze delle persone disabili e delle aziende.

#### **CERTIFICAZIONE DI QUALITA'**

Il principio guida della **Certificazione di Buone Prassi per le Aziende** è la necessità di riconoscere in maniera ufficiale gli enti che garantiscono l'ottemperanza alla Legge 68/99 e la diffusione delle buone prassi di inclusione socio-lavorativa. La Certificazione deve riconoscere uno stato di eccellenza per quanto riguarda le Politiche Sociali, per questo i requisiti necessari per poterla ottenere dovranno essere:

- 1- completo assolvimento degli obblighi di assunzione previsti dalla Legge 68/99;
- 2- accessibilità della sede aziendale alle persone con disabilità.

Per poter divenire uno standard e una garanzia di qualità, la Certificazione necessita l'approvazione e la condivisione dei tre più importanti organismi che tutelano le persone disabili: FAND, FISH e LEDHA. La conseguente diffusione dell'utilizzo della Certificazione potrebbe portare a un riconoscimento della stessa a livello legislativo.

## **Azioni che si intende realizzare**

### **Azioni preliminari**

In fase di progettazione verranno definite strategie, organizzazioni, collaborazioni, funzioni e strumenti adatti per realizzare un sistema di servizi a favore dell'azienda, delle persone disabili interne e dei potenziali lavoratori disabili che in futuro saranno assunti. In particolare verrà promossa un'efficace azione di diffusione del Disability Management all'interno delle imprese. Saranno analizzate le sperimentazioni in atto sia a livello nazionale che europeo, declinandole in base agli aggiornamenti legislativi riguardanti il Collocamento Obbligatorio delle persone disabili.

In seguito, sarà definita l'area di intervento in base a caratteristiche, funzioni e competenze delle singole realtà aziendali e saranno predisposti gli strumenti per realizzare gli interventi necessari. Saranno valutate le motivazioni che portano l'azienda a partecipare all'azione e analizzati i fabbisogni correlati all'interno della stessa attraverso colloqui con le risorse umane e con i responsabili dei vari settori e reparti, coinvolgendo anche i lavoratori e le rappresentanze sindacali.

In base a quanto emerso, prima dell'avvio delle attività, per ogni azienda sarà compilata un'analisi delle esigenze di intervento e verranno definite le azioni e gli strumenti più adatti.

### **Intervento di Sperimentazione del modello di Disability Management come "cultura di impresa"**

In analogia con la riforma della Pubblica Amministrazione, che prevede l'istituzione di una Consulta per i lavoratori con disabilità nella P.A. (art. 17 Legge 124/2015), si prevede l'istituzione di un **Osservatorio Aziendale**, struttura tecnica di natura collegiale composta da rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori nonché eventualmente da figure quali il RSPP, il medico competente ed eventuali esperti interni e consulenti esterni all'azienda. Tale struttura avrà la funzione di elaborare, indirizzare e monitorare le azioni aziendali volte alla piena inclusione e valorizzazione dei lavoratori con disabilità e a rischio di inabilità e gestire l'intero processo di inclusione lavorativa, avvalendosi del contributo di una figura dotata delle competenze necessarie, quella del **Disability Manager**. Qualora questo processo non fosse coerente o condiviso dall'azienda verranno sperimentate forme di comune interesse in grado di conseguire gli stessi risultati.

La formazione del Disability Manager e/o dell' Osservatorio Aziendale dovrà fornire indirizzi ai fini di:

- favorire il *matching* tra impresa e lavoratori con disabilità;
- promuovere la conoscenza della norma e delle sue opportunità, dei servizi di accompagnamento e mantenimento del lavoro e delle risorse messe a disposizione;
- avvalersi di un sistema di Rete che coinvolga tutti i soggetti dedicati o interessati utili per l'elaborazione e la definizione di linee guida finalizzate al mantenimento lavorativo di persone con disabilità;
- analizzare la situazione aziendale rispetto agli obblighi previsti dalla legge 68/99;
- analizzare i posti disponibili nella realtà aziendale e i prospetti informativi;
- valutare gli strumenti di inserimento lavorativo alternativi come le Convenzioni, che offrono effettive opportunità per le categorie più svantaggiate e per i disabili deboli;
- confrontarsi con coloro che presso l'azienda si occupano della progettazione e della gestione dell'ambiente organizzativo, tecnologico (comunicazione e tecnologie assistive) e in generale del clima aziendale favorevole all'integrazione/inclusione dei lavoratori;
- favorire l'incrocio domanda-offerta in funzione dell'analisi delle figure presenti negli elenchi degli uffici competenti;
- prevedere la presenza del Tutor come figura in grado di realizzare un adeguato progetto di inserimento al lavoro e/o sostegno del mantenimento lavorativo;
- individuare l'eventuale formazione utile perché la persona possa essere sostenuta in azienda nel modo più efficace, coinvolgendo i colleghi della persona con disabilità;
- promuovere un monitoraggio costante con riferimento alle esigenze della persona e dell'azienda per identificare le cause che ne impediscono la conciliazione delle specifiche esigenze di cura, di vita e la piena valorizzazione professionale, indicando gli interventi mirati al superamento delle stesse;
- garantire il necessario raccordo tra i servizi per il collocamento mirato e l'azienda per assicurare la migliore attuazione del processo di sostegno lavorativo;
- monitorare l'attuazione del progetto di inclusione lavorativa, verificando che siano evitate situazioni segreganti e di isolamento e assicurando al lavoratore con disabilità accesso a condizioni di pari opportunità;
- monitorare il processo di inclusione lavorativa in modo da cogliere eventuali segnali di criticità ed innescare gli opportuni strumenti correttivi;
- organizzare momenti periodici di verifica e rivalutazione delle soluzioni organizzative e degli accomodamenti ragionevoli adottati in funzione di eventuali cambiamenti nelle condizioni di disabilità e del contesto organizzativo;
- valutare l'attivazione di ogni possibile accomodamento ragionevole che consenta il mantenimento del posto di lavoro; nel caso in cui ciò si renda impossibile, valutare l'attivazione di strumenti di sostegno e/o servizi di presa in carico per supportare un nuovo inserimento lavorativo, l'accesso alle cure o a percorsi di formazione e accrescimento dell'occupabilità.

### Diffusione dei risultati

L'ultima fase prevede la realizzazione - a partire dalla sperimentazione realizzata e sulla base dell'esperienza delle aziende coinvolte nel progetto - di una "Guida per la gestione del Disability Management all'interno delle aziende". Sarà istituito un tavolo di lavoro con lo scopo di analizzare i risultati ottenuti, le difficoltà riscontrate e i margini di miglioramento del modello di intervento sperimentato, coinvolgendo esperti e istituzioni di livello nazionale. Si valuteranno inoltre momenti pubblici di informazione e divulgazione dei risultati conseguiti, la redazione del relativo materiale cartaceo e informatico e la consegna della Certificazione di buone prassi alle aziende che avranno realizzato gli obiettivi condivisi e definiti in fase di analisi.

### Ipotesi di partenariato e soggetti della rete coinvolti

Il primo obiettivo è creare un Sistema formato da un Partenariato con capofila ANMIL onlus e da una Rete di attori coinvolti sul tema disabilità/lavoro, che mettano a disposizione le loro competenze e specificità. Il territorio di intervento sarà in fase iniziale quello delle province di Monza Brianza e Bergamo e della Città Metropolitana di Milano, per poi estendersi all'intero territorio di Regione Lombardia. Hanno già aderito Umana S.p.A., Gruppo Cooperativo CGM, Slo Srl, Università degli Studi di Milano Dipartimento di Giurisprudenza, E-Work SpA, Cooperjob SpA, FOR Milano Srl, IAL Lombardia Srl, PPG Sistemi Srl, Associazione inCerchio, Azienda Speciale Consortile Consorzio Desio-Brianza, Agenzia Formativa della Provincia di Varese, Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico, LEDHA, INAIL, ASSOLOMBARDA, ABI, Istituto Europeo di Oncologia, Immaginazione e Lavoro, Alstom Ferroviaria SpA, Dalmine Tenaris Group, Bticino S.p.A., IBM, Spontini Holding Srl, Renord SpA. In particolare, il Sistema sarà costituito da:

- Enti Pubblici, non più solo come finanziatori attraverso bandi specifici, ma in qualità di garanti dell'equità e facilitatori del rinnovamento del sistema;
- Servizi Sociali e Socio-sanitari che si occupino del monitoraggio del progetto e della segnalazione dei candidati;
- Associazioni di categoria e associazioni di famiglie dei disabili che sottolineino i bisogni e le necessità delle persone con disabilità;
- Agenzie per il Lavoro che utilizzino le proprie competenze per favorire l'inserimento lavorativo e promuovere l'accompagnamento al lavoro delle persone disabili che necessitano di accompagnamento al lavoro;
- Enti di Formazione che sviluppino corsi per i disabili deboli e per le aziende, sfruttando nuove tecnologie;
- Cooperative sociali nelle quali sperimentare tirocini e inserimenti lavorativi in ambiente inclusivo anche attraverso la promozione delle convenzioni previste dall'art. 14 D.Lgs. 476/03;
- Aziende profit che siano portatrici di una nuova visione dell'inclusione socio-lavorativa dei disabili e che sperimentino la cultura del *Disability Management*;
- Fondazioni private che mettano a disposizione le loro risorse per dare continuità al progetto e che partecipino al monitoraggio e alla valutazione delle attività;
- Società di consulenza manageriale che utilizzino le loro competenze per delineare modelli gestionali che salvaguardino la tenuta del clima organizzativo nelle unità produttive in cui è inserita la persona disabile.

### Stima dei costi di realizzazione

I costi di realizzazione del progetto sono stimati in € 150.000, il 10% dei quali come cofinanziamento dei soggetti appartenenti al partenariato. Si prevede inoltre l'utilizzo di altri dispositivi messi in campo da Regione Lombardia, INAIL e Ministeri per il sostegno della disabilità nelle imprese. I costi saranno riferiti a spese per il personale dipendente, spese per consulenze di terzi, acquisto di beni e servizi e costi generali riconosciuti in misura forfettaria (5%) direttamente riferibili all'attività svolta per la formalizzazione della Rete, l'intervento di Disability Management nelle aziende, la preparazione della "Guida per la gestione del Disability Management all'interno delle aziende", il monitoraggio del progetto e la diffusione dei risultati conseguiti.

### Stima dei tempi di avvio e di realizzazione

Si stima di poter avviare il progetto entro 30 giorni dall'eventuale approvazione e di portarlo a realizzazione entro 12 mesi. Il Cronogramma sarà il seguente:

Azione	Mesi											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Analisi del contesto	■	■										
Disability Management nelle aziende			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Diffusione dei risultati											■	■

Data

Firma