

Titolo

“A bordo siamo tutti utili”

Idea di progetto

Il progetto di disability management ha l'obiettivo di valorizzare le politiche imprenditoriali d'inclusione dei lavoratori disabili e di tutti coloro che per l'età o l'usura non sono più in grado di adempiere alle mansioni richieste.

Al fine di raggiungere i risultati attesi si intende:

- costituire una équipe multidisciplinare che sia di supporto al personale con responsabilità nella gestione delle risorse umane interne ed esterne alle aziende (es. titolari, responsabili risorse umane, referenti sindacali etc.);
- sostenere il lavoratore con disabilità attraverso l'équipe descritta che opererà in stretta collaborazione con l'azienda;
- collaborare con il Medico del Lavoro competente e l'organizzazione aziendale interessata, al fine di valutare le azioni possibili, ovvero: mantenimento del ruolo professionale, modifica dello stesso o accompagnamento ad una collocazione esterna;
- organizzare attività formative rivolte al personale con responsabilità nella gestione delle risorse umane;
- organizzare attività formative rivolte ai lavoratori che, con il presentarsi di difficoltà nello svolgimento del lavoro richiesto, necessitano di percorsi di riqualificazione;
- individuare best practice condivise tra partner di progetto e aziende. Tale lavoro confluirà in un protocollo sottoscritto da tutti i soggetti coinvolti;
- promuovere eventi al fine di rendere stabile il dialogo tra imprese, servizi del territorio, università o centri di ricerca.

Azioni che si intende realizzare

Al fine di raggiungere l'obiettivo del Progetto si intende costituire una équipe multidisciplinare, volta a realizzare azioni di sostegno alle imprese per il mantenimento lavorativo dei soggetti con ridotte capacità lavorative.

L'équipe sarà costituita da:

- Medico del Lavoro: il professionista metterà a disposizione dell'azienda le sue competenze per la valutazione dell'idoneità lavorativa, per il mantenimento o l'inserimento di persone con disabilità o l'accompagnamento in una collocazione esterna;
- Psicologo del Lavoro: il professionista metterà a disposizione dell'azienda le sue competenze
 - A) per analizzare e migliorare il funzionamento dei gruppi di lavoro e delle relazioni tra i gruppi stessi
 - B) per intervenire sui fattori psicosociali che influenzano il funzionamento organizzativo
 - C) per cooperare affinché i processi di cambiamento organizzativo abbiano un sostenibile impatto sulla vita delle persone coinvolte nel progetto;
- Psicologo Clinico: il professionista metterà a disposizione dell'azienda le sue competenze per analizzare singoli casi in modo strutturato e dettagliato, al fine di individuare strategie risolutive e favorire i cambiamenti necessari;
- Educatore Professionale - Tutor: il professionista metterà a disposizione dell'azienda le sue competenze per favorire l'inclusione dei lavoratori all'interno del gruppo di lavoro;
- Responsabile Risorse umane interno all'azienda.

L'équipe avrà diversi compiti di seguito sintetizzati:

- 1) Raccogliere informazioni relative alle aziende coinvolte nel progetto;
- 2) Identificare la mission aziendale, l'organigramma, i ruoli, le mansioni, le aspettative e gli obiettivi da raggiungere;
- 3) Individuare, ove presenti, situazioni ad alta criticità in collaborazione con i Responsabili delle Risorse Umane e con i diretti referenti dei lavoratori portatori di specifiche problematiche;
- 4) Attivare azioni di formazione specifica sui temi:
 - a) prevenzione-individuazione di mansioni invalidanti;
 - b) ridefinizione dei processi utili a ridurre l'impatto ed individuazione degli eventuali adeguamenti per favorire il benessere del lavoratore così da poterne garantire l'efficienza all'interno dell'azienda;
- 5) Affrontare le specificità poste dall'azienda.

Il progetto sarà rivolto alle aziende operanti nel territorio di Milano e Monza Brianza.

AZIONI relative al risultato “Individuare strumenti e metodi per il riconoscimento di situazioni di disabilità nuove o emergenti nel corso della carriera professionale, o sopraggiunte limitazioni nella capacità lavorativa”:

- offrire supervisione all’ufficio Risorse Umane su come affrontare il singolo caso (nel rispetto della tutela della privacy del singolo lavoratore), tenendo conto del contesto organizzativo e della cultura aziendale;
- mettere a disposizione l’équipe multidisciplinare per il supporto del lavoratore (previo consenso dello stesso):
 - a) individuare gli obiettivi da raggiungere;
 - b) accedere al parere del Medico del Lavoro in relazione all’idoneità lavorativa quale strumento atto alla risoluzione delle criticità della mansione;
 - c) collaborare con il medico del lavoro competente e le aziende interessate al fine di valutare una soluzione per il mantenimento, il reinserimento di persone con disabilità o l’accompagnamento in una collocazione esterna (attivando percorsi specifici con le agenzie del lavoro presenti nel territorio).

AZIONI relative al risultato “Sperimentare modelli e percorsi differenziati di supporto alle persone con disabilità e alle imprese in cui operano”:

Alcuni studi denunciano che la scarsa proattività delle persone con disabilità nel ricercare forme di supporto aziendale, e la prevalenza di sentimenti di rassegnazione e di pessimismo possono compromettere le chances lavorative dei diretti interessati. Atteggiamenti di tipo rinunciatario delle persone con disabilità alimenterebbero la cosiddetta "profezia che si autoadempie" (Robert K. Merton, *La profezia che si autoavvera*, in *Teoria e Struttura Sociale*, II, Bologna, Il Mulino, 1971), un fenomeno che si verifica quando le aspettative negative sulle attitudini dei reclutatori finiscono per provocare nelle persone con disabilità comportamenti sbagliati, che ne pregiudicano l’occupazione e le opportunità di carriera.

Secondo la letteratura, una delle principali sfide di coloro che si occupano di disability management consiste nella costruzione di un ambiente lavorativo psicologicamente rassicurante e socialmente collaborativo. Per protendere a questo risultato, l’équipe multidisciplinare per il supporto del lavoratore con disabilità (previo consenso dello stesso) avrà i seguenti compiti:

1. scelta degli obiettivi;
2. favorire l’inclusione attraverso la figura del Tutor che accompagni il lavoratore nella qualificazione della mansione, con possibilità di attivare percorsi di sostegno sia interni che esterni all’azienda. Il tutor dovrà far emergere punti di forza e criticità del lavoratore all’interno del contesto aziendale per renderlo maggiormente consapevole della difficoltà che sta affrontando e delle possibilità di valorizzare il suo ruolo all’interno del processo produttivo;
3. definire i percorsi formativi volti alla giusta qualificazione e collocazione del lavoratore all’interno della stessa azienda;
4. valutare la possibilità di attivare adeguamenti specifici nell’organizzazione produttiva al fine di renderli adatti e compatibili alle capacità ed alle condizioni del lavoratore;
5. azioni di monitoraggio e supervisione da parte dell’équipe multidisciplinare che coinvolgano sia il lavoratore che i referenti aziendali;
6. valutazione del percorso e verifica degli obiettivi raggiunti.

AZIONI relative al risultato “Rilevare, agevolare il dialogo e tra imprese, servizi sul territorio, università o centri di ricerca”:

- CONVEGNO di APERTURA che coinvolga tutti i soggetti che partecipano al progetto (PARTNER professionali e aziende). L’incontro avrà 2 obiettivi:
 1. Presentare le finalità del progetto, i partner coinvolti, i risultati che si intendono raggiungere
 2. Valorizzare la connessione tra enti privati/pubblici e aziende;
- TAVOLO TECNICO tra partner di progetto e aziende coinvolte che abbia come obiettivi:
 - 1) condividere lo stato di avanzamento delle best practice messe in campo
 - 2) adeguare le azioni ipotizzate in base alle specificità riscontrate
 - 3) individuare strategie che, sviluppandosi attraverso le azioni praticate, possano integrare gli eventuali punti deboli riscontrati;
- CONVEGNO di CHIUSURA che coinvolga tutti i soggetti partecipanti al progetto (PARTNER professionali e aziende). L’incontro avrà 2 obiettivi:
 1. Presentare le attività svolte nelle singole aziende

2. Condividere le best practice.

AZIONI relative al risultato: “Individuare i casi di successo e le pratiche funzionanti, al fine di identificare gli elementi cardine e i principi di replicabilità”:

- incontri di monitoraggio periodici per rendere partecipi tutti i partner sullo stato di avanzamento del progetto e l'individuazione di best practice da far confluire in un protocollo sottoscritto da tutti i partner;
- tale sperimentazione potrebbe essere oggetto di tesi specialistica universitaria e pubblicazione;
- valutare la necessità di uno staff professionale che stabilmente possa affiancare le aziende nel supporto e nella gestione di lavoratori con disabilità o con ridotte capacità lavorative, anche per prevenire il verificarsi di situazioni invalidanti.

Ipotesi di partenariato e soggetti della rete coinvolti

Partner

Cooperativa sociale ARCOS Onlus (Capofila)

IAL Lombardia srl *Impresa Sociale* opera nel settore della formazione professionale con 13 unità organizzative dislocate su tutto il territorio lombardo, in continuità con l'attività dell'ente di formazione accreditato IAL Lombardia, attivo a partire dal 1955. Realizza attività in obbligo formativo, di formazione superiore, continua e permanente, e i servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro quale operatore accreditato da Regione Lombardia per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale e i Servizi al Lavoro. IAL parteciperà al Progetto con le sedi di Milano e Monza.

Ambulatorio di Medicina Preventiva dei Lavoratori- Dipartimento Area della Medicina Preventiva U.O.C. Medicina del Lavoro

Aziende coinvolte (Territori)

- General Electric International Inc. (Milano)
- Cisco Systems Italy Srl (Monza)
- Roche Spa (Monza)
- PSA Service Srl (Milano)
- Ernst&Young (Milano)
- Bosch Rexroth Spa (Milano)
- Quintiles Srl (Milano)

Stima dei costi di realizzazione

150.000 €, comprensivi, oltre che di beni (a cura e spese di Arcos per il 10% del valore del progetto) e servizi, anche delle professionalità coinvolte secondo tariffe in uso.

Stima dei tempi di avvio e di realizzazione

L'avvio delle attività verrà formalizzato entro 30 giorni di calendario dalla comunicazione di concessione del contributo (come da bando al punto 10).

La sperimentazione avrà la durata di 12 mesi dall'avvio delle attività.

Ogni quadrimestre ci sarà un incontro di monitoraggio relativo allo stato di avanzamento del progetto.

A 30 giorni dalla chiusura del progetto sarà inviata la rendicontazione finale e la richiesta di liquidazione.

Data

Firma