

Titolo

“Lavoro e Disabilità: Equilibrio tra Capacità, Funzionalità e Fattori Ambientali – Riflessioni e Strumenti per il Disability Management”

Idea di progetto

La presente proposta progettuale – che verrà proposta da un partenariato composto da CESVIP Lombardia, AGPD - Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down, Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta e SDA Bocconi (Diversity Management Lab) - intende approfondire ed analizzare le attuali **modalità di gestione della disabilità in azienda sul territorio regionale**. Tale aspetto, che rientra all'interno della gestione delle Risorse Umane, può essere uno dei fattori chiave nelle dinamiche di crescita e sostenibilità delle aziende. I territori all'interno del quale il progetto andrà ad agire saranno i seguenti: Provincia di Milano, Cremona, Brescia, Pavia, Bergamo, Varese, Monza Brianza, Como, Lodi.

Il presupposto da cui la proposta progettuale intende partire è che, solo cogliendo le diverse capacità delle singole persone che compongono i gruppi di lavoro, le aziende possono pensare di migliorare la produttività, individuare e adottare strategie di cambiamento della propria organizzazione produttiva e renderla dinamicamente funzionale al mutamento e alla mutabilità delle caratteristiche cognitive di chi compone la propria “forza lavoro”.

Il livello di **capacità lavorativa (o performance)** di ogni persona è direttamente proporzionale alla possibilità di mettere in atto in azienda le competenze possedute e, solo attraverso l'esperienza quotidiana del fare, le abilità personali diventano funzionali agli scopi del gruppo di lavoro e quindi dell'azienda.

Ogni lavoratore deve quindi, possedere e saper mettere in atto le proprie abilità e competenze al fine di raggiungere gli obiettivi richiesti dal suo datore di lavoro.

Collocare al lavoro una persona con disabilità deve quindi rispondere alla stessa finalità e - in questa prospettiva - solo attraverso un processo che preveda selezione, matching, organizzazione, formazione e osservazione verso i colleghi e l'ambiente di lavoro, è possibile costruire un'azione di inserimento al lavoro di successo.

In questo senso, l'idea progettuale è quella di coinvolgere le aziende, le associazioni, la rete dei servizi per il lavoro, le Fondazioni, i centri di ricerca e le Università in un **lavoro di ricerca e sperimentazione scientifica** che possa produrre alcuni spunti di innovazione per una migliore politica di Disability Management e per la **costruzione di azioni di inserimento e mantenimento al lavoro della popolazione con disabilità psichica (mentale e intellettiva) congenita o sopravvenuta**.

Il progetto intende armonizzare gli strumenti previsti dalla teoria dell'organizzazione del lavoro con quanto è delineato dall'organizzazione mondiale della sanità (ICF: Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute) attraverso la facilitazione che alcune metodologie sperimentate in ricerche internazionali (ricerca McKinsey: www.mckinsey.it) e in azioni europee (progetto OM: <http://www.on-my-own.eu/it>) nell'ottica di fornire a Regione Lombardia alcune linee operative a cui riferirsi per migliorare le programmazioni rivolte alla popolazione con disabilità.

La volontà è quella di coinvolgere il numero maggiore di province possibile e avere un campione di imprese il più rappresentativo possibile per poter sviluppare una ricerca su un **modello innovativo e flessibile di inserimento e mantenimento lavorativo per persone con disabilità basato sulla funzionalità della persona e del contesto aziendale**.

Le **domande** a cui si proverà a rispondere attraverso le attività progettuali saranno:

- ✓ **Quanto conta l'organizzazione aziendale** all'interno del processo di inserimento e mantenimento del lavoro di una persona con disabilità e della sua “qualità del lavoro”?
- ✓ **Quali sono i ruoli e le funzioni aziendali coinvolte** nel processo di inserimento e mantenimento della persona con disabilità in azienda? Può essere importante una formazione specifica?
- ✓ **Rilevare le competenze delle persone con disabilità al lavoro** può aiutare il processo di mantenimento del posto di lavoro? Come è possibile farlo?
- ✓ **In che modo l'ambiente di lavoro influisce** sulle capacità lavorative della persona con disabilità?
- ✓ **Come la rete dei servizi può supportare** le imprese?

Azioni che si intende realizzare

L'obiettivo del progetto è quello di produrre una serie di **strumenti, report e modelli**, che non mirino a ridurre l'impatto critico che la disabilità comporta per le aziende, ma che **permettano all'azienda di applicare i giusti processi per rilevare le abilità possedute dalle risorse umane e utilizzarle nel pieno rispetto dei presupposti economici nel processo produttivo anche attraverso una riorganizzazione dei fattori ambientali circostanti.**

La persona con disabilità verrà quindi considerata quale persona con **determinate competenze individuali e peculiari**, elementi che possono mutare nel tempo rendendo necessario un costante processo di ridefinizione, formazione, sviluppo, riorganizzazione per rispondere alle dinamiche aziendali. Tali competenze sono selezionabili, modificabili e potenziabili e possono essere espresse in modo efficace e efficiente nei diversi settori dell'azienda in modo da migliorare la produttività dei gruppi di lavoro coinvolti e restituire nuove competenze organizzative per chi è chiamato a gestire le risorse umane stesse.

A livello operativo, la presente proposta progettuale intende mettere in campo le seguenti azioni:

1. Analisi di carattere organizzativo e studio di un campione di imprese medio - grandi

All'interno di quest'azione, si andranno a valutare e analizzare le attuali modalità di gestione dell'inserimento e del mantenimento al lavoro rivolte a persone con disabilità attraverso interviste e osservazioni partecipate in azienda.

2. Ricerca scientifica e definizione di strumenti per rilevare le competenze delle persone con disabilità all'interno di un contesto aziendale;

Seguendo anche quanto promosso e iniziato a sperimentare su piccola scala con altri progetti (ad es. WOW - Wonderful Work), si costruiranno attraverso metodologie di ricerca di tipo misto (qualitativo e quantitativo, ad es. interviste, osservazioni, valutazioni, codificazioni grafiche) strumenti in grado di definire le abilità che le persone hanno messo in atto in azienda e che sono nel tempo diventate competenze certificabili e spendibili anche al di fuori del singolo contesto lavorativo. Tale attività verrà presa in carico da un ricercatore della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta che andrà a costruire, applicare e verificare uno strumento per la valutazione delle capacità lavorative e personali delle persone coinvolte sia negli inserimenti che nel mantenimento. Lo strumento sarà sviluppato nell'ambito del modello biopsicosociale dell'ICF sviluppato dall'OMS, modello che tiene conto di come una determinata condizione di salute interagisce con l'ambiente circostante.

3. Analisi dell'ambiente di lavoro e degli elementi comuni che favoriscono il mantenimento del posto di lavoro delle persone con disabilità e studio di un prototipo di azienda "facilitante".

Si valuterà l'organizzazione del lavoro in azienda mettendola in relazione con il concetto di fattori ambientali con lo scopo di dimostrare come il miglioramento di questi ultimi porti a un incremento della produttività e del benessere aziendale stesso, si analizzeranno casi di aziende che hanno inserito e sviluppato con successo persone con disabilità nella loro organizzazione, si valuteranno i benefici che tale inserimento ha apportato per il clima organizzativo del gruppo di lavoro, e dell'azienda in generale. Tale attività verrà presa in carico, da un lato, da un ricercatore della SDA Bocconi che andrà ad analizzare i diversi reparti in cui lavorano persone con disabilità psichica e le dinamiche possibili di cambiamento del contesto; dall'altro, dal ricercatore IRCCS che andrà ad analizzare in che modo i diversi fattori ambientali modificano la performance lavorativa della persona. I due centri di ricerca agiranno con le aziende in stretta collaborazione con le associazioni, le cooperative e i servizi per l'inserimento al lavoro, le agenzie accreditate, le organizzazioni di categoria, gli enti pubblici che si sono e si renderanno disponibili a collaborare.

4. Realizzazione di un percorso formativo rivolto ai Responsabili Risorse Umane (Disability Manager).

Partendo dagli studi e dalle analisi prodotte dalle attività precedenti, si andrà a sviluppare un intervento formativo da rivolgere ad aziende sensibili al problema e che condividono l'importanza di avere personale qualificato e un'organizzazione delle Risorse Umane adeguata e flessibile per accogliere anche lavoratori con disabilità.

5. Accompagnamento al lavoro di almeno 20 persone con disabilità (inserimento o mantenimento);

Saranno analizzate almeno 20 storie significative di persone, con disabilità psichica, da avviare al lavoro o che già lavorano presso aziende del territorio. Tale azione sarà realizzata anche attraverso il supporto di metodologie sperimentali quali On My Own At Work (OMO), che al momento si compone di 3 strumenti: una App per i tirocinanti; Tutorial rispetto al mantenimento dei rapporti nel gruppo; un Codice di condotta per i responsabili delle aziende.

Si collegherà detta metodologia all'esigenza di riconoscere e gestire situazione di disabilità per individuare quali forme di potenziamento cognitivo possono risolvere situazioni di sopraggiunta limitazione della capacità lavorativa.

6. Momenti pubblici di diffusione di buone prassi e di confronto scientifico

Saranno organizzati momenti finali di presentazione e divulgazione dei risultati che avrà potranno avere la forma di "convegni aperti" da svolgersi sul territorio. Inoltre, si potrà pensare di sviluppare una campagna di informazione anche attraverso l'utilizzo di social network e spazi su internet.

Ipotesi di partenariato e soggetti della rete coinvolti

La presente proposta progettuale intende attivare un rete di soggetti che già operano sul territorio accumulati dalla volontà di una riflessione ampia e approfondita rispetto al tema della diversità e le sue dinamiche all'interno del luogo di lavoro.

Ipotesi di partenariato

CESVIP Lombardia – Capofila

AGPD - Partner

Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta - Partner

SDA Bocconi (Diversity Management Lab) - Partner

Altri soggetti della rete

Offerta Sociale di Vimercate – azienda speciale di Monza e Brianza

Consorzio Desio Brianza – azienda speciale consortile

Ufficio di piano di Lodi – ente pubblico

Aipd Sezione di Mantova – associazione

Aipd di Bergamo – associazione

+ DI 21 di Varese – associazione

DownLombardia - associazione

Legacoop Lombardia – associazione datoriale

Al momento hanno dato la propria disponibilità ad entrare nella rete di progetto e a collaborare nella realizzazione delle attività progettuali circa **30 aziende** di tutto il **territorio regionale**, tutte di **medio – grande dimensione** e rappresentative di **settori produttivi differenti**.

Stima dei costi di realizzazione

150.000 €

Stima dei tempi di avvio e di realizzazione

Le attività progettuali avranno una durata massima di 12 mesi.
Da Giugno 2017 a Giugno 2018.

Data

10/03/2017

Firma

Società Cooperativa
Sede Legale: Via Giovanni
26900 LODI - Tel: 0377.430042
P. IVA 05468500961 - R.E.A. C.C.I.A.A. 1460071