

Titolo

“Ma.Po: un modello per il **Mantenimento del Posto** di lavoro”

Idea di progetto

Premessa - L'ingresso di una persona con disabilità in un contesto lavorativo, non ne determina una consequenziale inclusione. **Per realizzare un processo di inclusione realmente soddisfacente per il lavoratore e per l'azienda è necessario che l'ambiente lavorativo e le persone siano formate culturalmente alla “gestione della diversità”.**

Attori - **Fondazione ASPHI onlus** è un'organizzazione non profit che opera dal 1980 per promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nella scuola, nel lavoro e nella vita sociale, attraverso l'uso dell'ICT (Information and Communication Technology). Da anni ASPHI promuove, attraverso Il Programma “Linee Guida” incontri e tavoli di lavoro tra Enti ed Imprese, per confrontare le buone prassi nell'inserimento e mantenimento lavorativo delle persone con disabilità. La Fondazione partecipa come invitato permanente allo “Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità” - in rappresentanza della rete nazionale dei Centri ausili (Rete GLIC) - promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nel programma di azione biennale dell'Osservatorio è previsto che si avvii una sperimentazione dei modelli di “disability manager” in particolare per affrontare le disabilità che sopravvengono durante la vita lavorativa sia per deficit acquisiti che per malattie professionali, infortuni sul lavoro o decadimento funzionale dovuto all'età, temi in cui ASPHI interviene abitualmente con le proprie competenze di identificazione degli “accomodamenti ragionevoli”. ASPHI si è spesso confrontata con **l'Associazione Italiana Sclerosi Multipla AISM**, che rappresenta e tutela i diritti delle persone con SM. La sclerosi multipla è infatti una malattia che con il progredire dei sintomi può comportare disabilità. Parlando di sclerosi multipla e lavoro, l'attenzione è fortemente centrata sul tema delle misure di flessibilità, sull'accomodamento ragionevole, sull'adattamento o meglio sul ripensamento dell'ambiente e delle forme e dell'articolazione del lavoro: come sono esempio positivo il diritto al part-time, esteso con il Jobs act anche alle malattie cronico degenerative ingravescenti grazie all'impegno di AISM, o lo smartwork (cosiddetto “lavoro agile”). Risultano inoltre numerosi casi di persone con SM penalizzate nel mantenimento del lavoro da valutazioni di idoneità alla mansione non pienamente appropriate e comunque non in linea con gli orientamenti elaborati in materia.

Il progetto - La SM è una delle tipologie più frequenti di malattia che si manifesta in età lavorativa - con maggior incidenza sulla popolazione femminile e che richiede - vista la sua complessità e variabilità - un coinvolgimento maggiore dell'azienda che deve far fronte a diversi aspetti per il mantenimento del posto di lavoro del dipendente. Rispetto ai percorsi previsti dalla legge 68/99 - le persone con SM come le altre persone con disabilità hanno accesso laddove venga loro riconosciuta la soglia di invalidità del 46% stabilita dalla legge. Nel contempo, ci sono molte persone con SM che lavorano senza essere state inserite nei percorsi di inserimento mirato e che non sempre vengono messa in condizioni di esprimere appieno le proprie potenzialità lavorative per mancata adozione di accomodamenti ragionevoli (adattamento postazione lavorativa; revisione turni e carichi di lavoro; ripensamento modalità di articolazione dell'orario, etc.). Numerosi i casi di persone con SM penalizzate nel mantenimento del lavoro da valutazioni di idoneità alla mansione non pienamente appropriate. Il progetto **Ma.Po.** intende proprio sviluppare delle azioni di sistema volte affinché il diritto al lavoro delle persone con SM e con disabilità in genere, venga realizzato lavorando insieme con le aziende, le parti datoriali e sindacali, le Istituzioni, i Servizi per l'inserimento lavorativo, i medici del lavoro, le stesse persone con SM, alla messa a punto di strategie e strumenti atti ad attuare quelle condizioni fondamentali che rendono possibile e proficuo il mantenimento del posto di lavoro.

Azioni che si intende realizzare

Il progetto **Ma.Po.** intende proporre presso le grandi aziende delle province territoriali di Milano e di Monza e Brianza, in particolare quelle con le quali sono già state avviate collaborazioni sul tema gestione della disabilità in azienda, una sperimentazione di azioni di sistema finalizzato a migliorare la qualità della vita professionale sia delle persone con SM in azienda sia di quelle con disabilità più in generale, trasformando l'assunzione da obbligo legislativo a opportunità da valorizzare.

In particolare verrà posta attenzione su questi temi:

- La situazione delle donne con SM e sulle possibilità di aiutarle nella conciliazione casa lavoro. La maggiore incidenza infatti della malattia colpisce le donne in un rapporto 3/1 rispetto agli uomini.
- La situazione dei lavoratori che nell'arco della vita lavorativa non risultano più **idonei alla mansione** di appartenenza (sia per aggravamento della propria situazione di salute) disabilità sopraggiunte che per invecchiamento)
- L'identificazione e la conoscenza di tutti quei fattori ambientali (vedi classificazione ICF) che nel caso di "barriera" devono essere ridotti o rimossi, nel caso di "facilitatori" devono essere introdotti o valorizzati, e fra questi in particolare gli ambiti dei **prodotti e tecnologie** (tra questi grande aiuto con ausili e tecnologie assistive), dell'**ambiente naturale e costruito**, dei **supporti e delle relazioni**.
- La rilevanza in tali percorsi dei **fattori organizzativi e gestionali** (contratti integrativi, uso delle forme di smartworking, ecc.)

Il progetto si realizzerà sul territorio della Provincia di Milano e quello della provincia di Monza e Brianza.

In particolare si intende realizzare le seguenti azioni:

- Costituzione di un gruppo di aziende interessate al tema
- Definizione di una prima comunicazione in azienda sulla patologia SM e sull'individuazione di strumenti e metodi per riconoscere situazioni di disabilità nuove o emergenti
- Analisi dei contesti aziendali e dei relativi fabbisogni
- Formazione degli operatori (responsabili risorse umane) sulla disabilità, le tecnologie, i fattori contestuali, ecc.
- Formazione dei medici del lavoro sulle patologie legate alle diagnosi di SM
- Consulenze individuali secondo il modello bio-psico-sociale (ICF) e valutazioni di situazioni di accomodamento ragionevole
- Stesura di progetti individualizzati
- Approfondimento della figura del disability manager attraverso eventi aziendali
- Stesura di una guida per l'inclusione con i casi di successo
- Realizzazione di una rete di comunicazione tra imprese, servizi del territorio e centri di ricerca finalizzata a meglio diffondere e sensibilizzare il territorio rispetto all'azione di sistema realizzata
- Formazione agli operatori dei centri per l'impiego e sulle azioni realizzate

Destinatari- Lavoratori con disabilità, in particolare con SM, Aziende, lavoratori da ricollocare in azienda su diverse mansioni.

Ipotesi di partenariato e soggetti della rete coinvolti

(specificare se già identificato il capofila, i partner coinvolti o che si intende coinvolgere, le imprese che si prevede di coinvolgere, altri soggetti della rete)

Il capofila è individuato nella Fondazione ASPHI Onlus.

Partner coinvolti: Associazione Italiana Sclerosi Multipla,

Partner che si intende coinvolgere:

Enti Pubblici (Provincia di Monza e Brianza - servizi per il lavoro per le persone con disabilità, Comune di Milano - Lavoro Agile e conciliazione , Città Metropolitana - servizi per il lavoro per le persone con disabilità)

Aziende presenti sui territori di realizzazione delle azioni progettuali

Agenzie per il Lavoro

Agenzie per la formazione

Centri di ricerca Universitari

Associazioni datoriali

Associazioni sindacali

Associazioni di rappresentanza del mondo della disabilità

Stima dei costi di realizzazione

Il costo del progetto è stimato indicativamente tra il 50000 e 70000 euro.

Stima dei tempi di avvio e di realizzazione

Si stima di poter avviare il progetto entro il mese di maggio 2017 e di poterlo concludere entro dicembre 2018.

Data 09/03/2017

Firma

Franco Bernardi