



AZIONE DI SISTEMA A RILEVANZA REGIONALE (DGR X/3453 del 24/04/2015)

Progetto: MB1005298 - "Lavoro e Disabilità: equilibrio tra capacità, funzionalità, e fattori ambientali - Riflessioni e strumenti per il Disability Management" –

RELAZIONE FINALE

Il progetto MB1005298 - "Lavoro e Disabilità: equilibrio tra capacità, funzionalità, e fattori ambientali - Riflessioni e strumenti per il Disability Management" – avviato in data 23/06/2017 e concluso in data 11/10/2018, ha inteso analizzare e proporre interventi sul territorio regionale in merito alle attuali modalità di gestione della disabilità in azienda, ovvero quell'aspetto che rientra all'interno della gestione delle Risorse Umane e può essere uno dei fattori chiave nelle dinamiche di crescita e sostenibilità delle aziende.

Il progetto è stato gestito dal partenariato composto da CESVIP Lombardia (capofila), AGPD (associazione Genitori Persone con Sindrome di Down), Fondazione IRCCS Ist. Neurologico Besta, SDA Bocconi, AIPD Bergamo, AIPD Mantova, Associazione + DI 21, A.S.C. "Consorzio Desio-Brianza.

Il presupposto da cui è partito il progetto "solo cogliendo le molteplici capacità delle persone componenti i gruppi di lavoro, le aziende possono migliorare la produttività, individuare le strategie di cambiamento della propria organizzazione produttiva e renderla funzionale alla mutabilità delle caratteristiche cognitive di chi compone la propria "forza lavoro" e l'obiettivo operativo che è stato quello di produrre una serie di STRUMENTI, REPORT E MODELLI che, non mirino a ridurre l'impatto critico che la disabilità comporta, ma consentano alle imprese di rilevare le abilità possedute dalle persone inserite, sfruttarle nel rispetto dei presupposti economici del processo produttivo riorganizzando eventualmente alcuni fattori ambientali circostanti.



Gli obiettivi generali sono stati i seguenti:

- **Analizzare e proporre interventi** su tutto il territorio regionale in merito alle attuali modalità di **gestione della disabilità** in azienda
- **Migliorare le politiche di Disability Management** nelle imprese e supportare le azioni di inserimento e mantenimento al lavoro delle persone con disabilità
- Proporre un **modello innovativo e flessibile di inserimento e mantenimento** al lavoro di persone con disabilità che tenga conto delle molteplici capacità delle persone e delle caratteristiche del contesto di lavoro.

Le azioni realizzate, sono state le seguenti:

- **Analisi di carattere organizzativo e studio di un campione di imprese medio – grandi**
- **Ricerca scientifica e definizione di strumenti per rilevare il funzionamento e le caratteristiche delle persone con disabilità** all'interno di un contesto aziendale
- Studio degli **elementi comuni che favoriscono il mantenimento del posto di lavoro** delle persone con disabilità
- Realizzazione di un **percorso formativo rivolto ai Responsabili Risorse Umane (Disability Manager)**
- **Accompagnamento al lavoro di persone con disabilità** (inserimento o mantenimento)
- Momenti pubblici di diffusione di buone prassi e di confronto scientifico.

Le azioni sono state realizzate su diverse province lombarde.

I principali **output prodotti** sono i seguenti:

- Report di ricerca a cura della SDA Bocconi relativo ai risultati di un'analisi di carattere organizzativo e lo studio di un campione di aziende medio-grandi sul tema della gestione della disabilità
- Tavoli di discussione con imprese (grandi e PMI), operatori che si occupano di inserimenti lavorativi e settore della cura e sanità
- Realizzazione a cura della Fondazione IRCCS dell'Istituto Neurologico Besta di n. 20 interviste in 3 fasi di persone in inserimento lavorativo e n. 30 interviste in 2 fasi di persone in fase di mantenimento del posto di lavoro
- N. 23 percorsi di accompagnamento al lavoro (mantenimento o inserimento)
- Realizzazione di workshop a Bergamo, Pavia, Sondrio, Lodi e Mantova con imprese, enti locali, associazioni, sindacati, cooperative sociali e operatori sul tema del Disability Management.



I punti positivi del progetto:

- **Molti attori coinvolti su tutto il territorio regionale** (imprese e associazioni datoriali, enti locali, settore della cura, associazioni disabili)
- Avvio di un **partenariato costituito da soggetti con competenze diverse** che porteranno avanti ulteriori iniziative sul tema della disabilità
- **Integrazione del progetto con altri progetti europei** quali JOINT ACTION CHRODIS PLUS, che ha l'obiettivo di migliorare l'accesso al lavoro e la partecipazione di persone con malattie croniche, sostenere i datori di lavoro nell'attuazione delle attività di promozione della salute e di prevenzione delle malattie croniche sul luogo di lavoro e fornire gli strumenti per creare politiche che migliorino l'accesso, la reintegrazione e la permanenza al lavoro di persone con malattie croniche.

Spunti per un lavoro futuro:

- Il sistema valutativo delle capacità lavorative di persone con disabilità
- La messa a sistema dei servizi per favorire i processi di inserimento lavorativo e di mantenimento per il mondo imprenditoriale. Intendiamo proporre a Regione Lombardia di valutare una formula che consenta una maggiore continuità temporale del lavoro delle reti rispetto a tutti i temi incrociati dai progetti
- Lo sviluppo di relazioni con le scuole e le università nel processo di recruitment e lo sviluppo dell'alternanza scuola/lavoro su questo target.

Le necessità rilevate:

- Un **potenziamento del Collocamento Mirato Disabili** a supporto delle imprese e delle reti per garantire, attraverso la centralizzazione delle informazioni, la massima diffusione delle stesse
- Creazione di **reti più stabili** e un coordinamento delle stesse da parte dell'Ente pubblico
- Una migliore **definizione delle competenze** possedute dalle persone con disabilità, a partire dalle valutazioni degli organi competenti e/ o con il supporto degli operatori accreditati con competenze specifiche
- Un maggiore **coinvolgimento delle scuole e delle università** nelle reti per favorire un recruiting diretto da parte delle imprese.

ESITI DELLA RICERCA CONDOTTA DA SDA BOCCONI (azione 1; azione 3.2)

SDA Bocconi ha realizzato un'analisi di carattere organizzativo e lo studio di un campione di imprese medio-grandi sulla gestione della disabilità.



La ricerca si è composta di una prima fase con obiettivo di studiare i processi di gestione delle persone con disabilità, sono stati intervistati 30 direttori del personale e/o a persone che si occupano di disabilità in aziende medio-grandi già sensibili al tema. Dalle suddette interviste si è giunti alla conclusione che nessuna delle aziende analizzate poteva considerarsi effettivamente un modello da seguire sul tema. Non sono mancati progetti e prassi di gestione interessanti sul tema, tuttavia, la realizzazione dei casi-studio (previsti da progetto approvato) ci sembrava inopportuna in quanto avrebbe dato evidenza di esperienze non contestualizzate in una strategia aziendale di medio-lungo periodo sul tema, condizione a nostro avviso fondamentale per una gestione efficace del tema nelle imprese.

Pertanto, abbiamo avanzato a Provincia MB proposta di variazione di progetto: sostituzione della realizzazione di casi-studio con la costruzione di un percorso condiviso e "validato" dai principali stakeholders sul territorio.

Con approvazione della Provincia MB, si è quindi proceduto a coinvolgere gli Stakeholders attraverso tavoli di discussione (imprese grandi dimensioni, aziende PMI, operatori servizi di inserimento lavorativo, enti del settore cura/sanità) con l'obiettivo di fornire linee guida alle imprese; aiutare gli enti pubblici nel definire un'azione di sistema Metodo. E' emerso che vi sono quattro principali approcci tenuti dalle aziende:

1. Imprese che non rispettano l'obbligo di legge e preferiscono pagare la penale.
2. Imprese che sono sensibili al tema, ma per il tipo di business dedicano sforzo economico e gestionale a realizzare o sostenere piattaforme professionali/formative.
3. Imprese che inseriscono persone con disabilità fisica, sensoriale con percentuali di disabilità minore o convincono i propri dipendenti a fare outing: approccio gestionale di breve periodo, scarsa istituzionalizzazione del tema, interesse alla copertura.
4. Imprese che, oltre al collocamento obbligatorio, credono che la disabilità sia un'occasione di apprendimento e innovazione. Provano ad inserire persone con disabilità psichica e cognitiva. In sintesi, ad eccezioni di alcuni casi, vi è carenza di approccio strategico (bassa istituzionalizzazione e visione a breve termine). E' emerso: La riuscita dell'inserimento è spesso determinata da elementi personali (motivazioni e capacità della persona che "ha fatto i conti con la propria disabilità") e contingenti (un buon capo, un buon gruppo): è necessario una presa incarico «istituzionale» con un approccio strategico di medio-lungo periodo; forte frammentarietà, dispersione delle azioni e competizione fra i diversi attori che gravitano su questo tema: è necessario un'azione di sistema che aiuti l'integrazione e faciliti la circolazione delle informazioni.



ESITI DELLA RICERCA CONDOTTA DA ISTITUTO CARLO BESTA (azione 2; azione 3.1)

La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta ha realizzato uno studio osservazionale longitudinale (con interviste) di persone con disabilità, certificate come disabili al lavoro ai sensi della L.68/99, provenienti dalla maggior parte delle province della Lombardia, inserite nel mondo del lavoro, in carico ai soggetti partners del progetto. Il campione è stato suddiviso in 20 persone in inserimento lavorativo, che sono state intervistate all'inizio dell'esperienza lavorativa, dopo 3 mesi e dopo 6 mesi, e in 30 persone in mantenimento lavorativo che sono state intervistate all'inizio dello studio e dopo 6 mesi. In totale sono state effettuate 111 interviste.

Tutte le persone del campione hanno riportato, nei diversi questionari, menomazioni lievi e un grado di disabilità non particolarmente elevato. Nonostante ciò, solo 10 hanno sono riusciti a passare da contratti di stage a contratti a tempo determinato. Non sono stati riferiti particolari elementi facilitatori o barriere, questo aspetto ha una rilevanza sia positiva (persone con disabilità intellettiva non trovano barriere quindi il lavoro delle associazioni sull'autonomia è svolto bene) sia negativa (le persone vedono come normali alcuni atteggiamenti dei colleghi o alcuni arrangiamenti ambientali senza comprenderne la criticità).

Durante le interviste è stato notato che:

- ▶ Alcune persone, a causa dell'insorgere di una malattia mentre già lavoravano, si sono iscritte alle categorie protette su indicazione del datore di lavoro (in modo da ricoprire le quote)
- ▶ In tutte le province lombarde manca una standardizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo
- ▶ Viene riferita una difficoltà nel lavoro di rete e le persone non hanno percorsi e tappe chiare
- ▶ Il lavoro di associazioni di supporto alla persona, specialmente quelle con menomazioni intellettive, si è rivelato fondamentale per l'inserimento e il mantenimento del posto di lavoro.

La ricerca della UO Neurologia, Salute Pubblica e Disabilità dell'Istituto Neurologico Besta evidenzia la necessità di rafforzare il concetto di lavoro in rete e supporto alla persona nel rispetto dei veri bisogni della persona stessa. Il Disability Management, così come inteso sia nei documenti legislativi nazionali (Piano di Azione Disabilità, Job Act) e regionali (Istituzione della figura professionale del Disability Manager), è una prassi essenziale per garantire partecipazione, inclusione, e dignità in prospettiva di far lavorare tutti tenendo conto del livello di funzionamento individuale, con e senza certificazione di disabilità.



ESITI DEI PERCORSI DI ACCOMPAGNAMENTO (azione 5)

I partners di progetto hanno preso in carico 23 persone con disabilità, inserite in azienda o con contratto di tirocinio oppure assunti in azienda con contratto di lavoro subordinato e le hanno seguite con un percorso di accompagnamento al lavoro.

All'inizio dell'attività di accompagnamento vi era la seguente situazione:

11 persone inserite in azienda con contratto di tirocinio (48%) e 12 persone inserite in azienda con contratto di lavoro subordinato (52%).

Al termine dell'attività di accompagnamento è stata raggiunta la seguente situazione:

4 tirocinio ancora in essere (17%), di cui 1 si concretizzerà in assunzione

2 assunzioni come dipendente dopo la conclusione del tirocinio (9%)

Mantenimento del posto di lavoro per 12 persone già assunte (52%)

5 tirocini conclusi senza assunzione in azienda (22%)


CESVIP
Società Cooperativa
Sede di Milano
Galleria di Via Untone, 4 - 20122 Milano
Tel. 02.62694050 - fax 02.87181695
P. IVA / C. F. 05468500961