



Un modello per il Mantenimento del Posto di lavoro

Sintesi dell'esperienza del Progetto Ma.Po.



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). L'attività della Fondazione si rivolge alle persone con disabilità e alle loro famiglie, ma anche a chi con loro opera, insegnanti, educatori, operatori socio-sanitari, caregiver. Si rivolge alle aziende dove le persone lavorano, ai manager, ai colleghi. Alle aziende che producono prodotti che dovrebbero essere accessibili per tutti.

Da sempre attenta ai nuovi bisogni emergenti negli ultimi anni sta affrontando il tema dell'invecchiamento attivo nei contesti lavorativi.

Nel 2017 nell'ambito delle azioni di sistema su Disability Management, promosse dalla provincia di Monza e Brianza elabora il progetto "**Ma.Po.**" che significa "un modello per il **M**antenimento del **P**osto di lavoro.

Il progetto si interroga attorno ad una domanda "Cosa succede quando un lavoratore sviluppa una malattia cronica neurodegenerativa, come per esempio la Sclerosi Multipla?"

Le malattie neurodegenerative sono un insieme variegato di malattie del sistema nervoso centrale. A seconda del tipo di malattia, il deterioramento neuronale può comportare deficit cognitivi, alterazioni motorie, disturbi comportamentali e psicologici. Il mantenimento del posto di lavoro di un dipendente che durante l'arco della vita lavorativa sviluppa una malattia cronica neurodegenerativa (come ad esempio la Sclerosi Multipla) richiede un impegnativo coinvolgimento dell'azienda che deve far fronte a diversi aspetti in quanto porta a quadri sintomatici e di disabilità estremamente diversificati. L'approccio alla realtà di questo tipo di malattie, come ma non solo la Sclerosi Multipla, ai fini lavorativi emerge come modello di gestione della disabilità complessa, declinabile e replicabile ad altre realtà.

Il progetto Ma.Po. attraverso un ampio e diversificato partenariato con AISM (Associazione Italiana Sclerosi Multipla), Cooperativa Dialogica, Cooperativa Spazio Vita Niguarda e Fondazione Adecco per le pari opportunità, ha messo a punto strategie e strumenti volti ad attuare quelle condizioni fondamentali che rendono possibile e proficuo il mantenimento del posto di lavoro delle persone con fragilità e/o disabilità, lavorando insieme con le aziende, le parti sindacali, le Istituzioni, i Servizi per l'inserimento lavorativo, i medici del lavoro, le stesse persone con disabilità.

Con quattro importanti aziende lombarde (Comune di Milano, IBM Italia, Unipol Sai Assicurazioni, Roche Pharma), molto diverse per business e dimensioni, si sono sperimentate delle linee di attività che hanno portato alla proposta di un possibile modello di gestione della disabilità in azienda sintetizzato poi in un documento finale.

L'eterogeneità delle aziende aderenti al progetto è stata interessante perché ha permesso di sviluppare le stesse azioni declinandole in contesti completamente diverse e in alcuni casi inserendola nell'offerta di servizi di welfare già attivi a loro interno.



Un modello per il Mantenimento del Posto di lavoro

Sintesi dell'esperienza del Progetto Ma.Po.



Le macro attività realizzate nel progetto sono state:

1. Analisi del contesto aziendale
2. Attività di Sensibilizzazione
3. Sperimentazione di strumenti
4. Creazione di un modello
5. Valutazione dell' impatto sociale
6. Promozione e divulgazione

1. ANALISI DEL CONTESTO AZIENDALE

Incontri - tavoli di lavoro con i diversi attori aziendali (medici del lavoro, Responsabili Risorse Umane, Responsabili sicurezza) presso la diverse sedi aziendali per la:

- Realizzazione di questionari personalizzati per la raccolta dei dati sulla gestione della disabilità in azienda;
- Elaborazione dei dati emersi dai questionari;
- Sintesi dei passaggi metodologici per condividere con i referenti aziendali scopi, strumenti e strategie per la raccolta dei dati;
- Proposta di uno strumento utile alla mappatura delle situazioni di disabilità;
- Creazione dei criteri per la scelta dei casi di studio.
- Definizione e scelta condivisa dei casi di studio.

2. ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE SULLA DISABILITA'

Realizzazione dei cicli di incontri dal titolo "Conoscere la disabilità: metodi, strumenti e tecnologie per il mantenimento del posto di lavoro" volti a sensibilizzare ad una produttiva gestione della disabilità, ad informare sulle tipologie di malattie croniche neurodegenerative, il personale aziendale, gli stessi lavoratori con disabilità, le parti sindacali e i medici del lavoro e gli operatori dei centri per l'impiego.



La formazione è stata erogata in maniera sia teorica che pratica, attraverso:

- interventi e gruppi di lavoro sui temi della Diversity and Inclusion (condotti da Fondazione Adecco, Fondazione ASPHI, Cooperativa Dialogica),
- workshop sulla disabilità (laboratorio AISM "Senti come mi sento" che consente la simulazione di sintomi associati alla patologia della Sclerosi Multipla)
- workshop sull'utilizzo di tecnologie assistive per l'adeguamento del posto di lavoro e la gestione dell'ambiente lavorativo (laboratorio "TEC.On. di ASPHI Onlus in collaborazione con Spazio Vita).



E' stata sperimentata anche la formazione a distanza attraverso webinar monotematici rivolti all'intera comunità aziendale, con la registrazione audiovisiva degli interventi.



3. SPERIMENTAZIONE DI STRUMENTI

Questa attività è consistita nello studio e l'individuazione di soluzioni personalizzate per i casi critici emersi durante l'analisi del contesto per il mantenimento lavorativo nelle diverse aziende, secondo il criterio dell'Accomodamento ragionevole.

Presso le aziende partecipanti al progetto sono stati svolti incontri e colloqui (in presenza e on-line) con persone con disabilità e i loro referenti aziendali.

Gli strumenti utilizzati per la raccolta e l'analisi dei dati sono stati:

1. la Classificazione Internazionale del Funzionamento (**ICF**)
2. l'Analisi di Misura delle Competenze trasversali (**A.Mi.Co.**).

Tali strumenti hanno permesso di raccogliere dati per:

- la descrizione dei fattori facilitatori/ barriera (strumento ICF);
- la descrizione delle competenze trasversali dei lavoratori con disabilità. (strumento A.Mi.Co.).

La lettura delle situazioni di ciascuna persona in una prospettiva funzionale secondo il modello ICF ha permesso di:

- raccogliere dei dati completi per una visione complessiva dello stato di "salute" della persona e dell'organizzazione in cui opera;
- proporre delle soluzioni ambientali, tecnologiche, relazionali, per incidere sullo stato di "salute" del lavoratore e dell'ambiente in cui opera;
- avviare dei processi di gestione utili in situazioni di diversa natura e di diversa complessità;
- condividere un linguaggio comune.

La misurazione delle competenze trasversali ha permesso di fare delle anticipazioni rispetto a :

- Il livello di collocazione di ruolo espresso e potenziale;
- Le modalità con cui il candidato gestisce il proprio ruolo a fronte di un deficit;
- Il percorso di sviluppo delle competenze del lavoratore per favorire la sua collocazione (punti di forza e potenzialità) e gestire i punti di debolezza.

L'utilizzo congiunto di questi due strumenti di lettura ha permesso di fornire ai referenti di ciascuna azienda una visione approfondita e completa dei casi trattati a cui è seguita una proposta di interventi personalizzati.

Questo approccio multidisciplinare è in linea con il recente decreto Regionale¹, che ha inserito il profilo e le competenze del Disability Manager (DM) nel Quadro regionale degli standard professionali.

¹ . rif. Decreto Dirigenziale n. 2922 del 1° marzo 2018 che ha inserito il profilo e le competenze del Disability Manager nel Quadro regionale degli standard professionali.



Un modello per il Mantenimento del Posto di lavoro

Sintesi dell'esperienza del Progetto Ma.Po.



4. CREAZIONE DI UN MODELLO

Definizione e messa a punto dello specifico modello di gestione della disabilità in azienda per renderlo replicabile in altre realtà aziendali attraverso la definizione di una matrice.

5. VALUTAZIONE DELL' IMPATTO SOCIALE

La valutazione dell'impatto sociale (rif. Riforma del Terzo Settore L. 106 del giugno 2016) è stata inserita come azione di progetto al fine di misurare lo sviluppo di competenze della comunità aziendale e degli attori territoriali che con essa interagiscono, attraverso la realizzazione di un protocollo di valutazione dell'impatto.

Sono stati realizzati ed utilizzati questionari sia per i soggetti erogatori del progetto (gruppo partenariato) sia per i soggetti beneficiari (aziende partecipanti al progetto) delle attività dei progetti. E' stato realizzato un documento che offre un report di restituzione e di lettura dei dati emersi misurando l'impatto sociale generato dalla realizzazione del progetto Ma.Po.²

6. PROMOZIONE E DIVULGAZIONE

Presentazione del progetto e dei risultati in numerosi eventi di carattere nazionale (Handimatica 2017, Forum delle Politiche sociali 2017, corso Disability Manager Bologna 2018) per la promozione del modello realizzato. Pagina dedicata sul sito asphi www.asphi.it.

PARTENARIATO:

ASPFI www.asphi.it (soggetto capofila)

AISM www.aism.it

DIALOGICA www.dialogica-lab.eu

SPAZIO VITA NIGUARDA COOPERATIVA SOCIALE www.spaziovitaniguarda.it

FONDAZIONE ADECCO www.fondazioneadecco.org

RETE: IBM Italia; UNIPOL Sai Assicurazioni; Comune di Milano; Roche Pharma e INAIL

TERRITORI: Provincia di Monza e della Brianza e Città metropolitana di Milano

Il progetto si è sviluppato nel periodo da Giugno 2017 a Ottobre 2018.

Per info: Emanuela Trevisi tel. 0266804005 e-mail: etrevisi@asphi.it www.asphi.it

² Il quadro teorico di riferimento è quello della Scienza Dialogica. Nell'ambito del progetto Ma.Po. – l'impatto sociale è inteso come "la promozione di competenze e di interazioni dialogiche della e nella comunità che partecipa alla gestione di malattie croniche neurodegenerative nei contesti lavorativi" in grado di:

1) contrastare la frantumazione che si genera da una gestione assistenzialistica dei lavoratori con malattie neurologiche a decorso evolutivo

e al contempo di

2) aumentare la coesione sociale attraverso la responsabilizzazione di tutti i ruoli coinvolti e lo sviluppo delle competenze creando così quelle condizioni che favoriscono il mantenimento del posto di lavoro.