



Provincia di Lecco

SCHEMA PROGETTO

Potenziamento della rete territoriale e sperimentazione di modalità innovative di inserimento lavorativo in un'ottica di sviluppo culturale.



ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI e TECNOLOGIE ASSISTIVE

per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

progetto di rete 2024

Prof. Domenico Bodega

Venerdì 12 giugno 2024
POLITECNICO – sede di Lecco



Provincia di Lecco



SOGGETTI ATTUATORI

ENTE CAPOFILA

- Cooperativa Sociale “Il Seme”

PARTNER

- Associazione “La Nostra Famiglia”
- Umana Spa
- Fondazione “Luigi Clerici”
- IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia Srl
- Mestieri Lombardia

PARTECIPANTI

- Maria Rosaria Annicchiarico - CONFINDUSTRIA LECCO
- Giulia Meardi - ICAM
- Fabrizio Lippi - COOPERATIVA INCONTRO Mandello del Lario
- Simona Riva – LAVANDERIA
- Claudia – BRICO OK
- Marta Lippi - PRYM FASHION IT,
- Roberta Parolini – FOMAS
- SILEA



INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO
LOMBARDIA

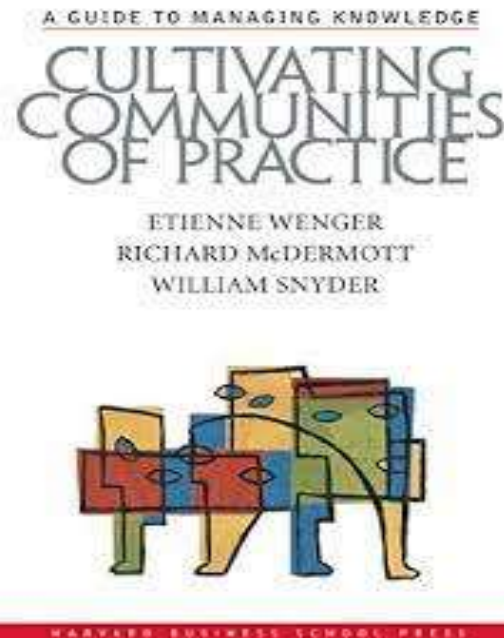




Provincia di Lecco



Per una definizione
COMUNITA' di PRATICHE



“Gruppi di persone che condividono un interesse per qualcosa che fanno e imparano a farlo meglio mentre interagiscono regolarmente”

Etienne WENGER



SOGGETTI ATTUATORI

ENTE CAPOFILA

- Cooperativa Sociale “Il Seme”

PARTNER

- Associazione “La Nostra Famiglia”
- Umana Spa
- Fondazione “Luigi Clerici”
- IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia Srl
- Mestieri Lombardia

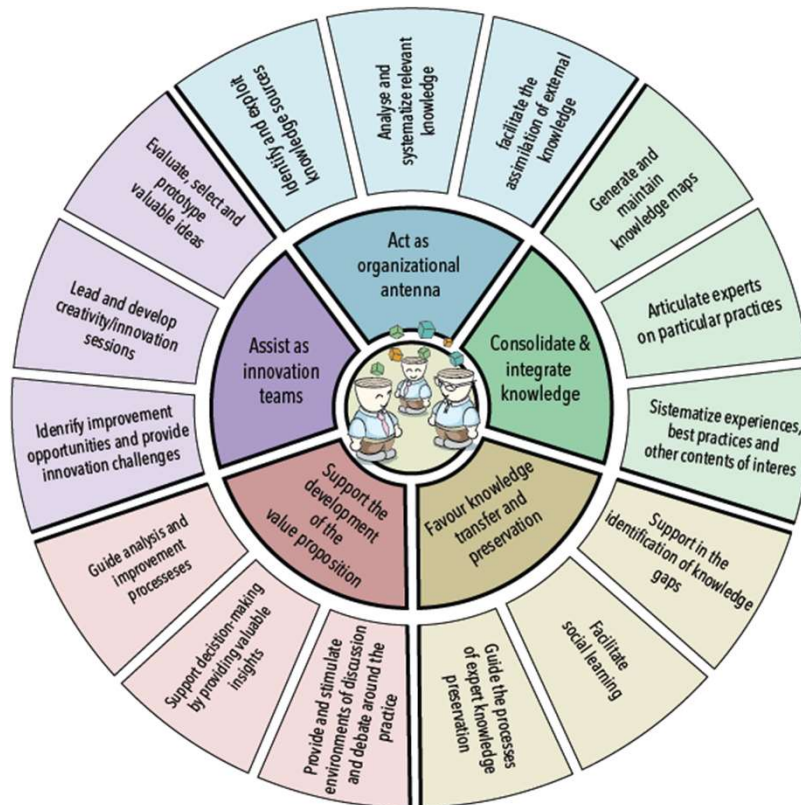
Il progetto intende

- perseguire la finalità di **promuovere interventi a sostegno delle imprese e dei lavoratori/ lavoratrici** nei percorsi di accompagnamento e inserimento al lavoro delle persone con disabilità.
- **rafforzare all'interno del tessuto socio-economico provinciale il modello territoriale di inserimento**, così come sperimentato e definito nelle precedenti edizioni del progetto confrontandolo con le “buone prassi” di altre realtà territoriali.

Si ritiene infatti che il modello di inserimento lavorativo per le persone con disabilità, seppur con maggiori difficoltà, debba essere **il frutto di progettualità integrate con al centro la persona destinataria dei vari Servizi** (Sociali, Socio-Sanitari, Assistenziali, Formativi e per l'inserimento lavorativo, ecc), **promuovendo un progetto di vita il più possibile personalizzato.**



OBIETTIVI



- Offrire **metodologie e strumenti** propedeutici ad una **EFFICACE INTERAZIONE TRA I PARTECIPANTI**: dallo scambio di informazioni, alla segnalazione di eventi, dalla richiesta di supporto alla possibilità di co-progettazioni comuni.
- Essere da “**VETRINA**” delle **migliori esperienze** ed attività realizzate **nel territorio della Provincia di LECCO** per altri soggetti sia pubblici che privati, dei territori o del livello regionale e nazionale.
- Un modo per fare **CULTURA PARTECIPATIVA**, offrendo modelli o pratiche significative, eventualmente replicabili anche in altri contesti, per valorizzare esperienze attraverso i canali regionali.



OBIETTIVI

8b) Promozione di una cultura aziendale inclusiva sia attraverso la presenza di un Operatore esterno di supporto e con funzioni di mentoring, sia attraverso il coinvolgimento diretto dei dipendenti dell'azienda nella sperimentazione del percorso, a partire dall'**ANALISI del contesto produttivo e catalogazione delle caratteristiche e delle mansioni dei posti di lavoro**.

8c) Attuazione di **DIAGNOSI** con le aziende coinvolte e interpretazione delle variabili considerate rilevanti, significative e di valore riguardanti le esperienze pregresse di inserimento lavorativo di persone con disabilità con contestuale **individuazione dei ruoli, delle responsabilità, delle pratiche e degli strumenti operativi che l'azienda mette a disposizione nella gestione della disabilità** (output: scheda di raccolta dei dati relativi all'esperienze pregresse di inserimento)

8d) Attività di **valutazione delle competenze**, delle abilità e delle capacità della persona con disabilità, al fine di identificare la mansione e l'ambito di lavoro più consono ai suoi interessi

8e) Attività di selezione e di **matching lavoratori/aziende** attraverso un'analisi sulla sostenibilità del lavoratore alle attività proposte, al fine di rendere il "posto di lavoro" adattabile alle competenze e alla capacità funzionali della persona con disabilità.

8f) Definizione degli **strumenti** e delle competenze operative, relazionali e gestionali utili all'inserimento al lavoro delle persone con disabilità trasferibili e sostenibili in più contesti lavorativi. Ciò potrebbe includere flessibilità d'orario, modalità di comunicazione, ecc. (output: schede di progettazione di percorsi formativi in termini di contenuti, metodi e valutazione)

8g) Attività di **monitoraggio e di valutazione** dell'esperienza della persona inserita in azienda, utilizzo di feedback per l'apporto di eventuali modifiche o miglioramenti che si reputano necessari

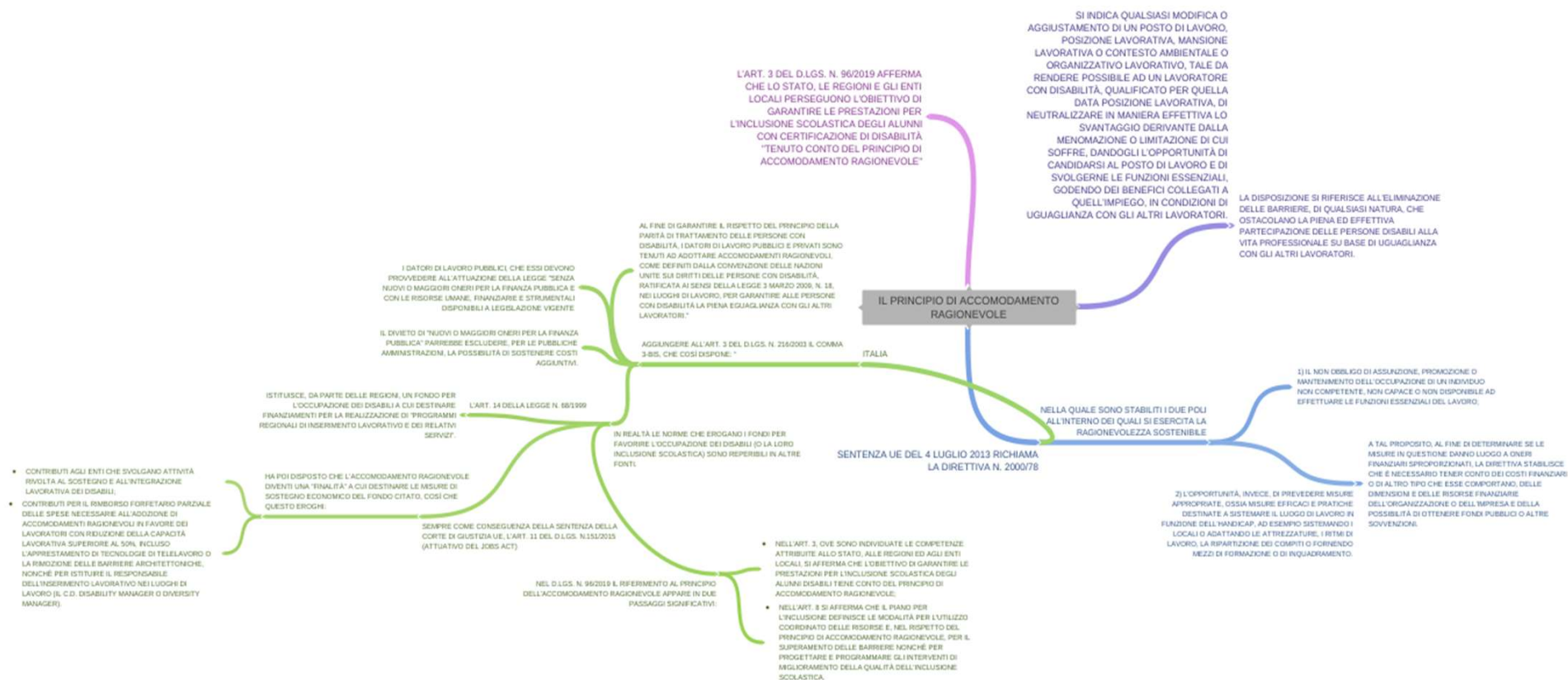
DIARIO DI INCLUSIONE

1. ANALISI DEL CONTESTO aspettative "perchè includere"
2. DIAGNOSI RUOLI E RISORSI DISPONIBILI in AZIENDA
3. SWOT DEL CONTESTO OPERATIVO PROGETTATO
4. VALUTAZIONE COMPETENZE ICF
5. STRATEGIE di MATCHING \ FIT
6. IPOTESI DI PERSONE, STRUMENTI E SOLUZIONI
7. **MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**
8. RISULTATI ATTESI E RAGGIUNTI E LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEGLI ATTORI COINVOLTI



ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

la complessità





ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

la genesi

Luglio 2013: la Corte di Giustizia Europea condanna l'Italia per non aver imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, venendo meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente **l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

9 luglio 2003: il legislatore italiano corre ai ripari, aggiungendo in sede di conversione il comma 3-bis all'articolo 3 (decreto legislativo 9 luglio 2003):

“Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità”.

Disability Management





Provincia di Lecco

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

per una definizione

L'articolo 2, comma 4 della Convenzione dell'ONU, definisce accomodamenti ragionevoli

“LE MODIFICHE E GLI ADATTAMENTI NECESSARI ED APPROPRIATI

- CHE NON IMPONGANO UN ONERE SPROPORZIONATO O ECCESSIVO ADOTTATI,
- OVE VE NE SIA NECESSITÀ IN CASI PARTICOLARI,
- PER GARANTIRE ALLE PERSONE CON DISABILITÀ IL GODIMENTO E L'ESERCIZIO,
- SU BASE DI UGUAGLIANZA CON GLI ALTRI,
- DI TUTTI I DIRITTI UMANI E DELLE LIBERTÀ FONDAMENTALI”.





Provincia di Lecco

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

il contesto

Si riferisce all'**eliminazione delle barriere** di diversa natura che ostacolano la **piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale** su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Non riguarda solo l'accessibilità fisica dei luoghi di lavoro ma, più in generale, la **compatibilità dell'ambiente di lavoro con il funzionamento della persona**, compresa l'organizzazione, interventi di carattere tecnico-materiale, il riallestimento della postazione di lavoro e la sostituzione delle attrezzature, ma anche interventi di carattere organizzativo, come la redistribuzione delle mansioni, la riduzione o rimodulazione dell'orario di lavoro, o il cambiamento dei turni.

Sul datore di lavoro grava l'obbligo di adottare provvedimenti appropriati per consentire ai disabili o meglio ai lavoratori portatori di handicap di superare il loro specifico impedimento e quindi di accedere ad un lavoro o di conservarlo.

La previsione contenuta nell'art. 2103, comma 5, CODICE CIVILE prevede la **modifica delle mansioni** "NELL'INTERESSE DEL LAVORATORE ALLA CONSERVAZIONE DELL'OCCUPAZIONE O AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA".





Le persone con disabilità sono parte dell'ecosistema organizzativo.

Un **contesto organizzativo, necessita di essere preparato** ad accogliere e integrare persone con disabilità.

Le **organizzazioni non sono preparate**, le persone non sanno cosa fare, come comportarsi e come lavorare con persone con disabilità.

Il nostro cervello costruisce giudizi, pregiudizi e valutazioni che spesso distorcono il modo con cui si "legge" la realtà e si agisce.

E' importante assicurarsi che **la cultura dell'organizzazione** sia compatibile con l'inclusione di persone con disabilità.

La disabilità è prima di tutto una **questione di leadership**.

E' consapevolezza:

- La **disabilità è difficile da comprendere** e da trattare.
- **E' diversità** e alle persone non piace dire o fare cose sbagliate.
- **Lo stereotipo** riguardante la disabilità è che i casi siano estremi o abbiano bisogni speciali.
- E' comune l'atteggiamento di vedere la disabilità attraverso **la lente della carità**.

E' **flessibilità gestionale richiesta** alle organizzazioni per essere pronti ad adottare cambiamenti.



LE BARRIERE ALL'INCLUSIONE



Prima di tutto è importante **assicurarsi che la cultura dell'organizzazione sia compatibile con valori d'inclusione** di persone con disabilità.

La cultura influenza il modo con cui s'interpretano i problemi, si agisce e si affrontano questioni importanti. **Costituisce l'identità, lo stile e la qualità di un'organizzazione.**

Una **cultura dell'inclusione comprende** questi valori:

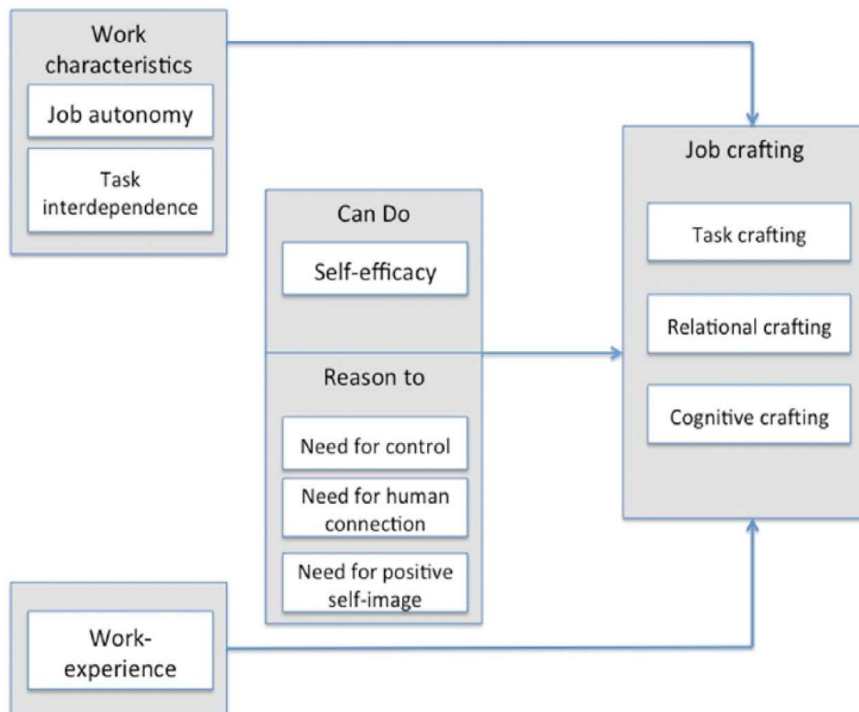
- i miglioramenti che si ottengono dal confrontare punti di vista diversi;
- si focalizza sugli individui e non sui gruppi;
- tutte le persone esprimono un potenziale, hanno un valore;
- **il valore emerge dal contributo che ciascuno è in grado di dare per la propria unicità;**
- **le differenze sono una risorsa da valorizzare e non da minimizzare;**

SAPER COSTRUIRE: **UNA CULTURA INCLUSIVA**



JOB CRAFTING

Wrzesniewski e Dutton, 2001



E'una tecnica che permette di **“personalizzare” il lavoro** in modo che rispecchi di più le inclinazioni naturali, le abilità e gli interessi.

Consente di trasformare gli incarichi quotidiani rendendoli più appaganti e meno stressanti.

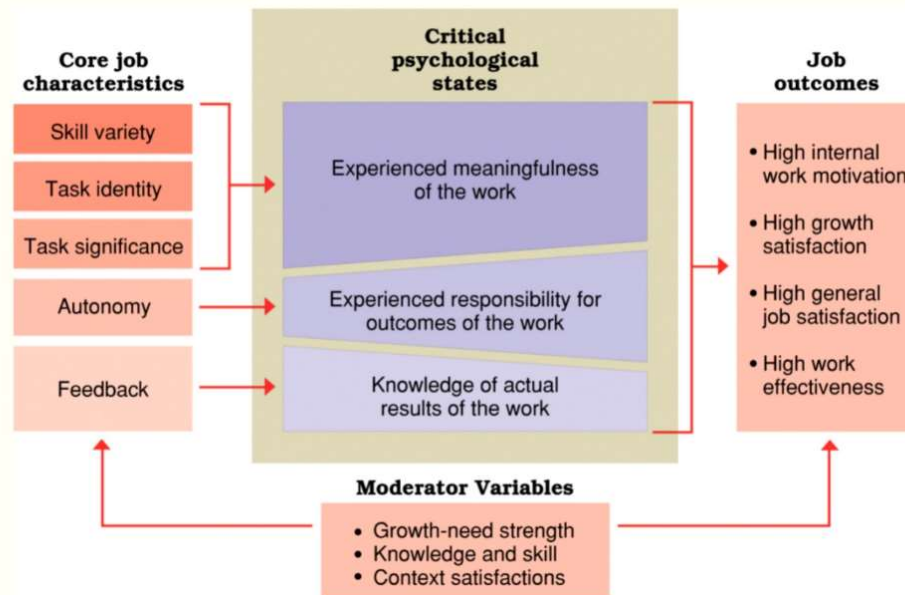
Permette di modellare il proprio lavoro su misura, per valorizzare professionalità ed esperienza.



JOB DESIGN

progettare attività e contesti di lavoro

The Job Characteristics Model: A Primary Approach to Motivation through Work Redesign





La disabilità non è un problema, è un impegno di tutta la comunità

richiede

- uno sforzo e una **collaborazione reticolare sistemica, multisetoriale** integrata,
- **la stretta collaborazione** tra **diversi livelli di responsabilità** istituzionale (sussidiarietà verticale) e tra le imprese, gli enti, le associazioni e il privato sociale (sussidiarietà orizzontale),
- una **progettazione inclusiva** basata su un **modello bio-psico-sociale di disabilità**,
- un **processo di adattamento reciproco**.



E' UN IMPEGNO COMUNE