

PROGETTO SPERIMENTALE DI SUPPORTO ALL'INCLUSIONE DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ NEI CONTESTI AZIENDALI

In linea con il Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità e le indicazioni dell'Osservatorio Nazionale sulle condizioni delle persone con disabilità, l'azienda Merck Serono SpA, congiuntamente alle Parti Sociali, intende avviare un progetto sperimentale della durata di due anni e coinvolgente la sola sede Merck Serono SpA sita in Via Casilina, 125, 00176 Roma (RM), volto alla piena valorizzazione dei lavoratori con disabilità o affetti da patologie gravi o inaggravanti nel contesto lavorativo e di carriera, a partire dal momento delicato dell'inserimento sino a tutta la vita professionale.

L'azienda nomina dunque la persona di Francesco Luchi in qualità di Disability Manager, con le funzioni e competenze di seguito definite.

Si rimanda ad Accordo tra azienda e RSU, da firmare entro Marzo 2017, l'istituzione dell'Osservatorio Aziendale sull'inclusione lavorativa, come organismo a composizione paritetica con funzioni di indirizzo, monitoraggio e garanzia.

Il Disability Manager ha una specifica formazione e svolge il ruolo di facilitatore nelle relazioni interne all'azienda e per l'individuazione e l'accesso a supporti tecnici od organizzativi utili alla migliore inclusione lavorativa. Fa di diritto parte dell'Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione lavorativa e mantiene relazioni formalizzate e strutturate con le diverse figure aziendali.

L'Osservatorio Aziendale sull'inclusione lavorativa agisce come organismo di garanzia per favorire l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità e contrastare ogni forma di discriminazione. Riveste un ruolo di indirizzo verso l'azione del Disability Manager, monitoraggio, analisi e elaborazione. Si rimanda ad Accordo tra azienda e RSU, da firmare entro Marzo 2017, la composizione nel rispetto della pariteticità delle presenze, l'eventuale coinvolgimento e le relazioni con figure tecniche di supporto (es. RSPP, medico competente, psicologi del lavoro, esperti di ausili) e le modalità di convocazione e azione.

Il progetto intende coinvolgere e qualificare il ruolo dell'azienda innescando un insieme strutturato di azioni e interventi al fine di:

- favorire la creazione di opportunità per il miglioramento della qualità del lavoro e delle relazioni all'interno dell'azienda;
- porre la persona con disabilità nella condizione di poter essere produttiva in modo congruente con le proprie capacità e aspirazioni;
- individuare, in accordo con la persona, gli accomodamenti ragionevoli e le soluzioni organizzative capaci di valorizzare abilità e competenze di ciascun lavoratore;
- favorire il benessere organizzativo e contenere le conflittualità;
- garantire l'accesso ai servizi e alle garanzie previste per la generalità dei lavoratori, inclusa la sicurezza, l'accesso ai servizi, ai momenti di relazione;
- promuovere il monitoraggio costante degli ostacoli di carattere organizzativo, ambientale, comportamentale, che impediscono una piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità, e individuare soluzioni organizzative anche all'interno di forme di contrattazione decentrata.

Le funzioni del Disability Manager sono:

- essere primo referente di supporto del lavoratore con disabilità sia in fase di accesso all'impiego che per lo svolgimento delle sue mansioni, che per ogni altra situazione di possibile conflitto o disagio;
- elaborare, con il coinvolgimento del lavoratore, soluzioni operative a situazioni di disagio che condizionino negativamente la piena inclusione lavorativa nello specifico contesto aziendale e favorire soluzioni e processi che permettano l'inserimento nel contesto aziendale e il mantenimento nel tempo del posto di lavoro;
- relativamente all'adeguamento delle postazioni di lavoro, degli strumenti di lavoro, dei luoghi di lavoro, pianificare e promuovere interventi che consentano l'adeguata formazione del lavoratore ad eventuali dispositivi adattati e l'accesso, ove possibile, da parte dell'azienda ai rimborsi attivabili presso INAIL o presso il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- monitoraggio costante delle singole situazioni, dei cambiamenti del contesto lavorativo e delle caratteristiche individuali al fine della prevenzione e della rimozione di eventuali problematiche, della costruzione di opportunità di valorizzazione professionale e della definizione di soluzioni organizzative e adattamenti ragionevoli da adottare;
- fornire ogni elemento necessario e/o utile per l'espletamento dell'attività dell'osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa, in particolare gli elementi utili per la valutazione dell'andamento dei singoli percorsi dei lavoratori disabili e delle complessive condizioni dei lavoratori con disabilità nell'azienda, anche in relazione alle azioni intraprese, nonché ogni elemento utile a valutare l'accessibilità da parte di tutti i lavoratori, compresi quelli con disabilità, delle prassi e opportunità aziendali in essere;
- esercitare un ruolo di coinvolgimento delle figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, degli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni.

Le funzioni dell'Osservatorio sono:

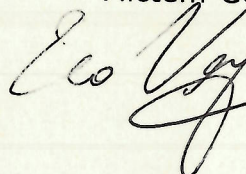
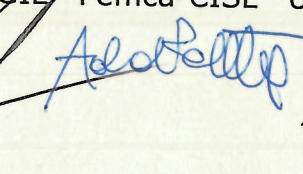
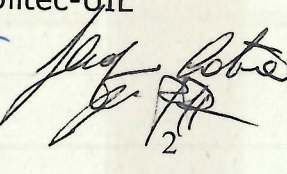
- analizzare la reportistica prodotta, con cadenza almeno annuale, dal disability manager in merito all'andamento dei singoli percorsi dei lavoratori disabili e delle complessive condizioni dei lavoratori con disabilità nell'azienda, alle azioni intraprese per favorire l'inclusione lavorativa in azienda, alle difficoltà di accessibilità delle prassi aziendali organizzative e comunicative rilevate;
- il Disability Manager avrà l'obiettivo di intervenire in concrete e definite situazioni, personali o collettive, per promuovere una efficace inclusione;
- dirimere eventuali controversie e rispondere alle richieste e segnalazioni giunte per iscritto dai lavoratori dell'impresa;
- promuovere la realizzazione di un sistema a rete che coinvolga i soggetti pubblici e privati competenti e i servizi territoriali al fine di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità;
- responsabilizzare e coinvolgere attivamente le figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, degli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni.

Roma, 10/03/2017

Merck Serono SpA

OOSS Territoriali

Filctem-CGIL Femca-CISL Uiltec-UIL

  
2

