

Aziende e disabilità La legge 68 tra sostenibilità economica e modelli innovativi

**INCLUSIVE JOB DESIGN
INCLUSIONE LAVORATIVA DI PERSONE
CON DISABILITA'**

Novara 29 Novembre 2018



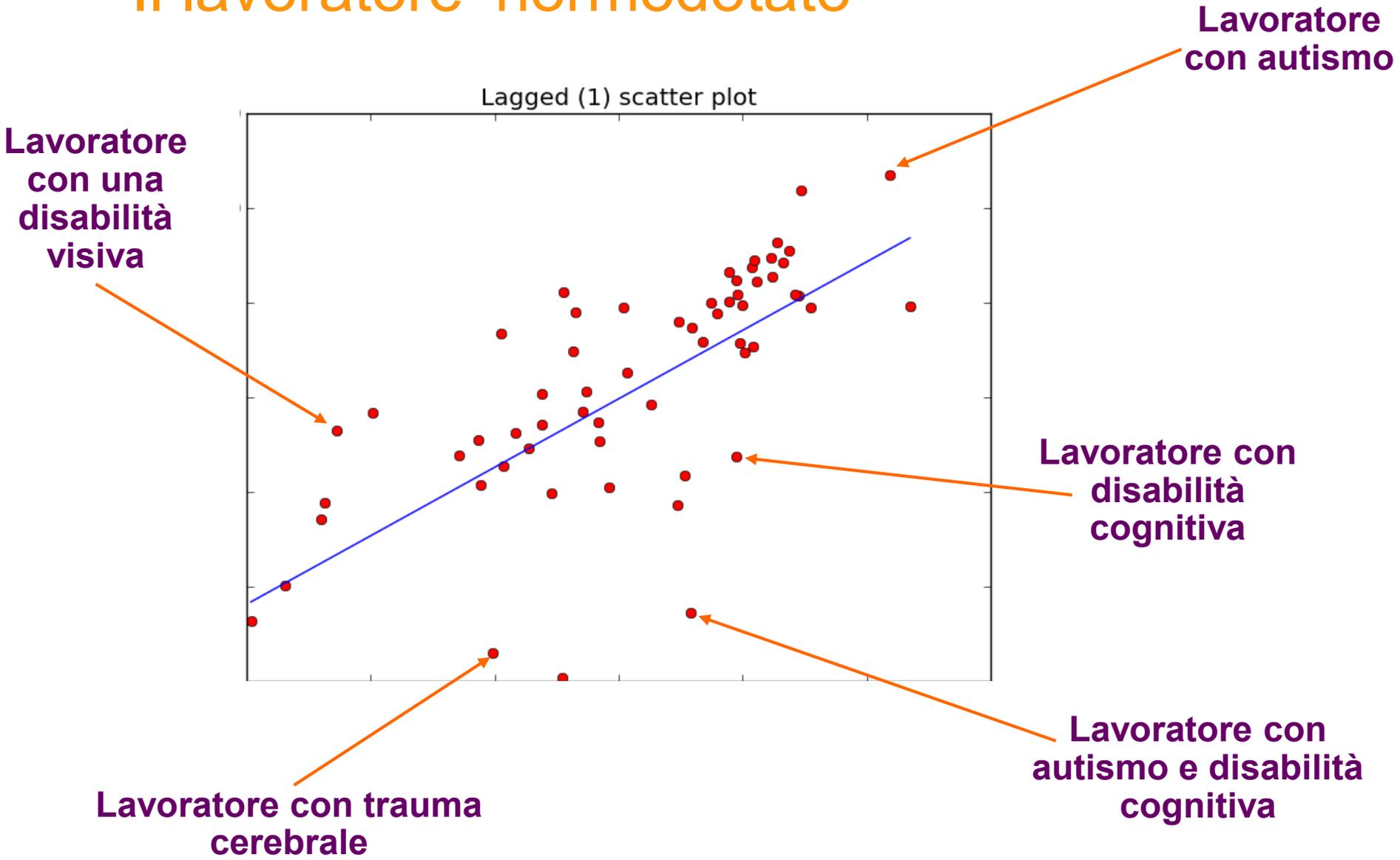
SviluppoLavoroOrganizzazione
Via S. Tomaso, 10,
Milano

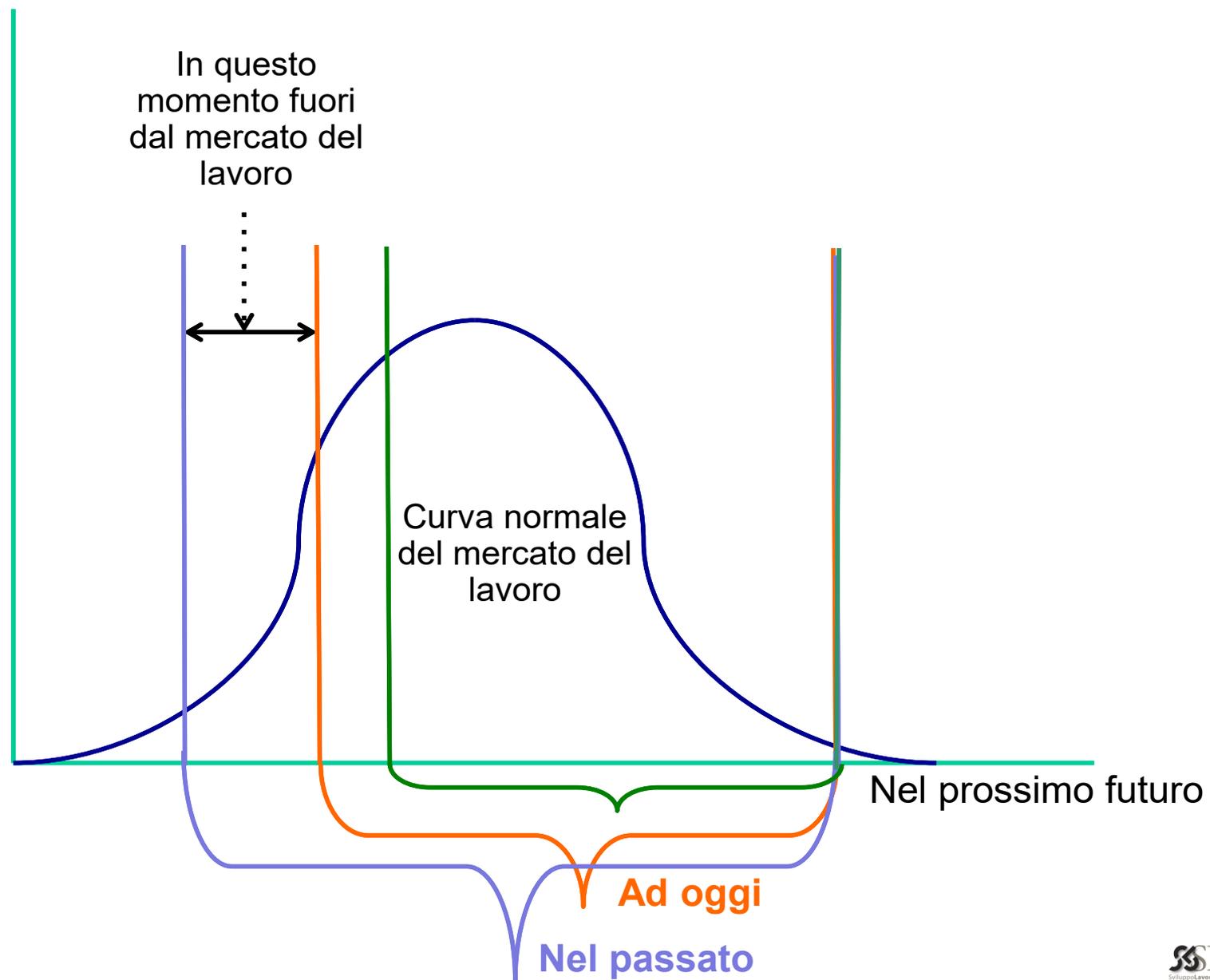
Il lavoro per il lavoratore “normodotato”

- Alta qualità del lavoro
- Ampio numero di mansioni
- Importanti responsabilità individuali
- Complessità
- Flessibilità
- Lavoro in team con intercambiabilità di ruoli

E chi non è ‘medio’?

Il lavoratore 'normodotato'





Come aumentare la partecipazione al mercato del lavoro?

- Fare dei patti sociali forti
- Stimolare l'uso del “ritorno sociale” del mercato del lavoro (ad es. art. 14 L. 68/99)
- Adattare le procedure di selezione del personale
- **Usare un approccio strutturalmente differente nel mercato del lavoro**
- **Creare opportunità per i lavoratori**

Inclusive Job Design - inclusione lavorativa di persone con disabilità

Usare un approccio strutturalmente differente nel mercato del lavoro

L'Inclusive Job Design è un metodo orientato ai datori di lavoro che si prefigge di individuare attività di lavoro **identificate e stabili** per persone con disabilità e con un basso livello di occupabilità nel mercato del lavoro ordinario.

Inclusive Job Design – l'approccio

- **Identificare**, all'interno di posizioni e routine di lavoro consolidate, **attività semplici ma sufficientemente significative e rilevanti in termini di tempo e di impatto sui risultati finali**, che possano essere estrapolate dalla posizione principale.
- I **lavoratori più qualificati** possono essere **più disponibili per le attività per cui sono stati formati e selezionati**, le attività semplici vengono riorganizzate in posizioni adatte a persone disabili.
- Obiettivo è **individuare posizioni regolari e a lungo termine**, comunque **significative** nei processi di lavoro dell'azienda, con la **possibilità di essere apprese attraverso la pratica**, con bassa responsabilità, molto **strutturate e chiare**

Perchè utilizzare Inclusive Job Design?

Sono costretto dalla legge

E' parte di un accordo tra sindacati e l'impresa

Senza clausole sociali rischio di perdere contratti importanti

Se l'informazione del mio fare business in maniera sostenibile gira io vendo di più



E' economicamente vantaggioso

Voglio che i miei migliori meccanici rimangano con me il più a lungo possibile

Prevedo una riduzione di personale specializzato nel mio settore

La nostra politica aziendale ci fa fare così e grazie a ciò creiamo un profitto

Mio figlio ha una disabilità e se io creo posti di lavoro per disabili un giorno mio figlio potrà avere forse un lavoro

Inclusive Job Design : l'approccio all'azienda

L'azienda 'guida' il processo

Il ridisegno delle posizioni e l'inclusione di nuovi lavoratori deve essere coerente con la necessità dell'azienda

Alcuni degli attuali processi di lavoro così come le posizioni cambiano

Si cerca un 'Business Case': un ritorno economico, un vantaggio per l'azienda

Inclusive Job Design : le fasi

Il Motivo

- Perché lo facciamo?

Interviste a supervisor e dipendenti

- Ci sono attività elementari nel vostro lavoro?
- Come si potrebbero riorganizzare la tua attività?
- C'è un vantaggio se riorganizziamo l'attività?

Osservazione

- Descrivere i compiti, i tempi, la frequenza
- Descrivere i possibili elementi che influenzano le scelte

Proposta e discussione della riorganizzazione dei compiti

- Descrivere le nuove attività del personale esistente, descrivere le nuove attività del personale potenziale

Definizione del Business Case

- Descrivere i risultati e la giustificazione economica della soluzione proposta

Inclusive Job Design : analisi e redesign dei processi di lavoro

1. Descrivere i processi di lavoro
2. Dividere i processi in singole mansioni
3. Distinguere le mansioni elementari
4. Distinguere le possibili mansioni elementari adatte a personale disabile/svantaggiato
5. Descrivere le singole mansioni nelle azioni operative che le compongono
6. Descrivere le peculiarità: routines, pressione dei tempi, ambiente
7. Ri-organizzare le mansioni in pacchetti di lavoro
8. Descrivere i nuovi lavori ideati

EXAMPLE

Accettazione in una Istituzione Sanitaria: perchè usare Job Design?



- E' possibile usare questo metodo per:
 - Superare il problema di dover aggiungere e formare una figura esperta all'accettazione?
 - Ottimizzare il tempo delle persone al front office?
 - Garantire gli adempimenti della L. 68 e creare nuovo lavoro per persone che vivono disabilità/svantaggi?

- C'è una giustificazione economica?

Interviste a Responsabile e addetti



Ci sono attività eseguite all'accettazione che:

- Sono semplici e non prevedono formazione complessa?
- Distolgono le persone dal lavoro allo sportello?
- Inibiscono il naturale processo delle mansioni più importanti?
- Possono essere rimosse senza interferire nel processo lavorativo principale?

Ci sono attività che:

- Possono essere fatte più velocemente?
- Riducono la velocità del processo principale di lavoro?
- Si vanno ad accumulare?
- Inducono a lavorare oltre l'orario?
- Possono creare nuovo lavoro?



Esiti delle interviste

- Le persone all'accettazione eseguono spesso lavori non necessariamente legati alle loro principali mansioni, rifornimento di materiali di consumo
- Si creano code e rallentamenti allo sportello
- C'è lavoro che non viene processato con la priorità dovuta e che resta indietro (controllo pratiche assicurazioni)

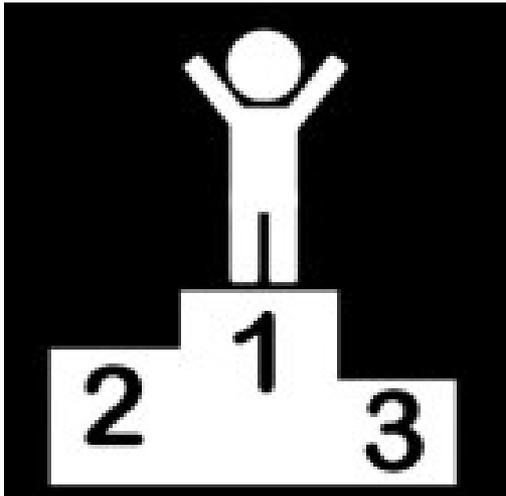
| Attività | Chi | Min. | Freq/g | Ore totali giorno | Attività semplici | Note |
|--|---------|------|--------|-------------------|-------------------|---------------------|
| Rifornimento materiali consumo al front office | | | | | | |
| Verifica disponibilità materiali cancelleria nelle postazioni del front office | Op. Sp. | 30 | 2 | 1 | x | Inizio e fine turno |
| Prelievo dal ripostiglio centralizzato | Op. Sp | 30 | 2 | 1 | x | |
| Rifornimento delle postazioni del front office | Op. Sp | 30 | 2 | 1 | x | |
| Controllo pratiche per compagnie assicurative | | | | | | |
| Riordino pratiche per compagnia | Op. Sp | 60 | 1 | 1 | (x) | |
| Controllo da check list esempio | Op. Sp | 30 | 1 | 0,5 | (x) | |
| | | | | TOTALE | 4,5 | |

Business case – Risultati dell'analisi

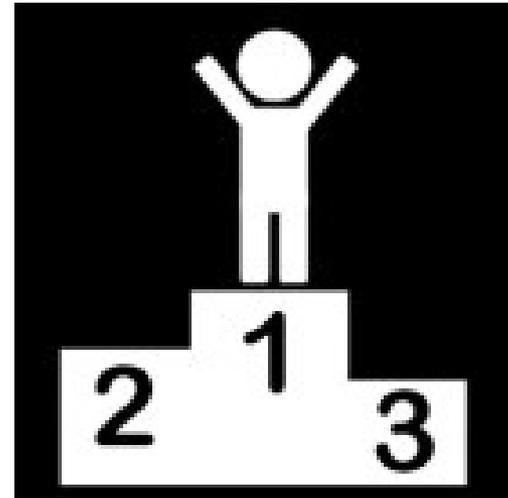


- Ci sono almeno 4,5 ore al giorno che gli addetti allo sportello utilizzano per svolgere mansioni di supporto, non strettamente di sportello
- Si crea un lavoro a metà tempo molto semplice, per una fascia debole della popolazione
- Non è più necessario chiudere a turno uno degli sportelli
- Non è più necessario assumere una persona in più: è sufficiente un metà tempo e può appartenere alle categorie protette, quindi c'è anche una giustificazione economica per il datore di lavoro

Una soluzione “win - win”



Il datore di lavoro ha una giustificazione economica



E' stato creato un posto di lavoro sostenibile.

Il nuovo lavoratore lavora in un mercato regolare e competitivo