

LAVORO INCLUSIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: DALL'ESPERIENZA DI CITTÀ METROPOLITANA UNA NUOVA PRASSI DI RIFERIMENTO PER LA LOMBARDIA

Lavoro inclusivo delle persone con disabilità nelle aziende lombarde: lo scorso 25 gennaio è stata ufficialmente varata una nuova prassi di riferimento, la UNI/PdR 159:2004. Alla redazione del documento, affidata a UNI (ente italiano di normazione), hanno collaborato e contribuito Regione Lombardia, Unioncamere Lombarde, esperti del Comitato Disabili regionale, ma anche Città metropolitana di Milano.

L'avvio del progetto risale all'autunno 2022. Sulla scorta del Comitato Disabili riunito il 24 giugno di quello stesso anno, la Regione ritenne di coinvolgere tutti i soggetti che a diverso titolo operano nell'area dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in una "azione di sistema" mirata a sperimentare un nuovo modello lombardo di riferimento. Soggetto attuatore del progetto fu designata Unioncamere Lombardia, nel quadro dell'accordo 2019-2023 per lo sviluppo economico e la competitività sottoscritto da Regione e Sistema Camerale Lombardo.

Le «azioni di sistema sperimentali» rappresentano uno degli ambiti elettivi all'interno dei quali Città metropolitana di Milano persegue l'innovazione, godendo di maggiore discrezionalità nell'individuazione degli ambiti progettuali. Nel Piano Emergo 2022 (Masterplan approvato nel dicembre 2021) aveva suscitato molto interesse il tema del lavoro inclusivo nelle imprese lombarde. L'intervento - realizzato dal Servizio progettazione degli interventi per l'inserimento lavorativo persone con disabilità e dei percorsi formativi del Settore Politiche del Lavoro, Welfare metropolitano e Promozione delle pari opportunità - mira a diffondere la cultura dell'inclusione come valore aggiunto per l'impresa e a definire prassi di riferimento che siano oggetto di sperimentazione nelle imprese lombarde.

Questa esperienza è stata condivisa con il tavolo di sviluppo della UNI/Pdr 159:2004, come anche il resto del know-out maturato in tema di integrazione, inserimento e mantenimento al lavoro delle persone con disabilità, a partire da uno sguardo ampio e approfondito sulla situazione del sistema lavoro nel territorio metropolitano. D'altra parte è proprio a partire dalla visione concreta dell'approccio che le organizzazioni hanno nei confronti dei lavoratori con disabilità, e dal costante confronto con i diversi stakeholder, che scaturiscono le proposte di nuove misure, strumenti e strategie utili a realizzare una buona inclusione e gestire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità come un passaggio di evoluzione e miglioramento della realtà aziendale di cui beneficiano tutti.

Il progetto UNI/Pdr 159:2004 ha coinvolto numerosi esperti, ciascuno portatore di interessi e punti di vista differenti che sono stati ricondotti a unità attraverso un lavoro di costante collaborazione e condivisione. È così infine stato raggiunto l'obiettivo di definire una prassi di riferimento utile per chiunque voglia affrontare in termini pratici la questione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità all'interno delle aziende.

Il documento fornisce alle organizzazioni le indicazioni di massima per l'attivazione di un percorso verso una reale politica di inclusione delle persone con disabilità negli ambienti di

lavoro, delineando gli elementi ritenuti indispensabili (ad esempio l'adeguatezza delle postazioni di lavoro; l'assenza di barriere architettoniche, senso-percettive e digitali; la collaborazione con gli Enti territoriali per l'inserimento lavorativo) e individuando le azioni e le politiche inclusive che l'organizzazione dovrebbe pianificare, attuare (del tutto o in parte, a seconda delle possibilità) e monitorare (ad esempio, la gestione flessibile dell'orario e dei ritmi di lavoro; la presenza nell'organizzazione di un piano strategico di inclusione; la definizione di momenti di condivisione e restituzione con il supporto di figure specializzate come il Disability Manager o il Diversity Manager), proponendo anche una check-list di controllo per verificarne e valutarne l'applicazione.

Il documento dà particolare rilievo alla specifica formazione del personale aziendale, definito "uno dei principali strumenti a disposizione dell'organizzazione per costruire e diffondere una autentica e solida cultura organizzativa improntata all'inclusione e favorire la crescita delle persone negli ambienti di lavoro".

La UNI/PdR 159 - redatta in formato gender neutral e ovviamente disponibile in versione accessibile - può a buon diritto essere considerata uno strumento fondamentale per il radicamento di quella cultura dell'inclusione le cui potenzialità sono tutte da dispiegare, perché il più grande valore aggiunto è il capitale umano.

[Scarica da questo link il documento UNI/Pdr 159:2004](#)

BOLLETTINO DEL SETTORE - 19 febbraio 2024

Per segnalazioni e proposte di notizie e aggiornamenti:

comunicazione.politichelavoro.welfare@cittametropolitana.milano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA La presente newsletter è ad uso esclusivamente interno al Settore Politiche del lavoro, welfare metropolitano e promozione delle pari opportunità.