

[da: fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

GESTIONE DELLA DISABILITÀ NON SOLO FISICA E DELLE VULNERABILITÀ SOGGETTIVE SUL LUOGO DI LAVORO

Il 19 giugno il Comitato Welfare di Gruppo si è riunito per affrontare vari argomenti collegati al tema della gestione delle disabilità.

L'azienda ci ha informato che dal 2019 sono state raccolte 325 segnalazioni (rivenienti da colleghi/e oppure da altri soggetti - responsabili, gestori risorse umane). Questi casi sono stati presi in carico dal gestore HR, territorialmente competente, appartenente al gruppo "Insuperabili". Un dato che conferma la necessità di un'attenta cura e di un'attenzione particolare alle persone con disabilità (certificate o meno).

Ci sono stati illustrati da parte dell'azienda vari aggiornamenti in merito ad alcuni progetti già presentati nel 2023, oltre che sulle iniziative di volontariato e sul tema della vulnerabilità soggettiva.

Per quanto riguarda il progetto "malattie invisibili", il relativo sottogruppo di lavoro aziendale ha deciso di analizzare, come prima patologia, le malattie muscolo-scheletriche, in quanto fra quelle più diffuse, e oggetto di un'indagine epidemiologica sulla popolazione aziendale, tramite la pubblicazione di un video del medico competente e un webinar volto a fornire indicazioni oltre che a raccogliere testimonianze e segnalazioni.

Il secondo progetto riguardava i "cani di assistenza" e l'aiuto psico-fisico che può nascere da una corretta relazione fra essere umano e animale. Le esperienze già avviate in alcuni uffici in Piemonte e in Lombardia hanno portato risultati positivi e indotto a decidere di estendere la presenza del cane sul posto di lavoro anche al Veneto e gradualmente ad altre piazze (a tal fine è stata diffusa pochi giorni fa la notizia della ricerca fra il personale di educatori/educatrici cinofili/e). Nonostante l'assenza di una normativa specifica (se si eccettuano le leggi che riguardano i cani guida per ciechi), l'obiettivo è permettere di richiedere la possibilità di avere la presenza del cane (proprio o meno ma comunque addestrato) nell'ambiente di lavoro, previo coinvolgimento del team di colleghi/e che ovviamente deve accogliere e non dover subire tale presenza.

Rispetto al progetto "disabilità e salute mentale" su come affrontare il disagio psicologico in azienda, l'idea presentata dall'azienda è quella di strutturare un processo di disability management specifico, tramite un webinar dedicato ai gestori risorse umane e moduli formativi rivolti a figure di responsabilità, all'interno del percorso "leadership Inclusiva", a partire da giugno 2024.

Valorizzare il contributo di tutti e tutte (anche laddove la capacità lavorativa residua sia limitata o ci sia una disabilità visiva) è, sulla base della rappresentazione aziendale, l'obiettivo del progetto "cross" che individua porzioni di varie attività considerate idonee, da affidare alle persone interessate, anche se relative a strutture diverse, ma collocate nella stessa sede. Questo ha finora permesso a 9 persone di dividere il proprio tempo lavorativo in attività di più strutture. Gli ipovedenti ad esempio hanno potuto collaborare con la struttura che si occupa dei test di accessibilità.

Infine il progetto curato dal sottogruppo aziendale "opportunità terzo settore" è intervenuto individuando lavorazioni semplici presso nostri clienti della Direzione Impact, che attualmente occupano su Torino e Verbania 3 colleghi e colleghe, tramite l'istituto del distacco. Sono in corso di verifica possibili estensioni su Palermo e su Bari.

Sempre con la collaborazione della Direzione Impact, proseguono le iniziative di volontariato aziendale con la Banca del Tempo: Roma Milano Firenze e Napoli sono i territori coinvolti lo scorso mese di marzo.

Ultimo tema illustrato dall'azienda è stato quello delle "vulnerabilità soggettive". Attraverso l'applicazione del metodo standard ufficiale WHODAS 2.0, dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, l'azienda intende introdurre un approccio integrato per valutare le vulnerabilità soggettive, ambientali e organizzative, utilizzando anche le risposte fornite direttamente dalla persona con l'obiettivo di fare emergere non solo la valutazione oggettiva della funzionalità lavorativa, ma anche la valutazione delle limitazioni dell'attività e delle restrizioni sperimentate e vissute dalla persona stessa, indipendentemente da una diagnosi medica. Lo scopo dichiarato è quello di individuare aree di fragilità e predisporre le conseguenti misure di tutela. L'idea aziendale è quella di partire con un test pilota portato avanti su base volontaria (e con consenso informato scritto e revocabile anche successivamente) da 100 colleghi/e. La platea di riferimento (con potenziale vulnerabilità soggettiva) è di circa 5300 persone individuate fra i beneficiari della Legge 68/99, della Legge 102 e della Legge 104. Il processo sarà strettamente attenzionato dai Medici Competenti Territoriali (MCT) che già nella fase di ingaggio contatteranno a distanza e somministreranno un questionario, e successivamente da un team aziendale multidisciplinare, composto da Medico Territorialmente Competente, Medicina del Lavoro, Disability Manager e preposto e, a seconda dei casi, da altre funzioni aziendali ritenute competenti, per la definizione delle misure necessarie che verranno proposte dalla Gestione HR al lavoratore/alla lavoratrice, per essere condivise.

Il progetto aziendale, sicuramente di impatto non indifferente anche per i numeri della platea individuata, si pone un obiettivo condivisibile in quanto volto a migliorare il benessere lavorativo in un mondo che cambia velocemente, attraverso il coinvolgimento diretto del personale, l'analisi dei bisogni e la loro gestione anche con "accomodamenti ragionevoli" da monitorare nel tempo.

La fase che stiamo vivendo, di forte trasformazione del lavoro, con modelli organizzativi incentrati sull'innovazione tecnologica e digitale, rende sempre più necessaria l'attenzione alle tematiche di prevenzione per la tutela della salute di colleghe e colleghi, da attuarsi integrando la piena attuazione delle previsioni del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza (D. Lgs. 81/2008) anche con progetti mirati che possano contribuire a renderne più efficace il rispetto e l'applicazione.

Le problematiche psico-fisiche rivenienti dal "nuovo modo di lavorare", a partire da quelle muscolo scheletriche, le nuove forme di stress (tecnostress, workaholism, etc.) che si aggiungono a quelle già da più tempo presenti nell'ambito dello "stress lavoro correlato", colpiscono sempre più ampie fasce di lavoratrici e di lavoratori, in primis chi è più fragile e vulnerabile, e richiedono un'azione sempre più puntuale sia in termini di prevenzione che di concreto supporto di tutela in tutte le fasi della vita lavorativa per rispondere alle difficoltà e ai bisogni emergenti (sia di tipo fisico/ambientale che formativo).

In questo contesto il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il loro coinvolgimento attivo sia nelle fasi di valutazione dei rischi che nella realizzazione della prevenzione e tutela della salute in azienda è di fondamentale importanza e deve trovare sempre maggior attuazione.

Pensiamo, come Fisac Cgil, che non lasciare sole le persone rispetto a un contesto lavorativo che pone situazioni e sfide sempre nuove e dunque richiede più ampie tutele, sia primario obiettivo; parimenti siamo sempre a disposizione di colleghe e colleghi per offrire loro la massima assistenza e anche per accompagnarli al miglior utilizzo dei nuovi strumenti



di supporto e inclusione messi a disposizione.