



Merck Serono: welfare aziendale e disabilità

Merck Serono: la prima azienda farmaceutica con un Osservatorio sulla disabilità. Il progetto sperimentale, frutto di un accordo tra direzione aziendale e sindacati, prevede anche l'istituzione del Disability Manager.

05-04-2017

Di Franca Maino per www.secondowelfare.it

Il 10 marzo scorso è stato firmato, tra la Direzione aziendale della multinazionale farmaceutica Merck Serono e le OO.SS. Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL, un progetto sperimentale volto all'inserimento nell'azienda di lavoratori con disabilità. Il progetto, il primo nel settore farmaceutico, ha l'obiettivo di valorizzare i lavoratori con disabilità e affetti da patologie gravi a partire dal momento delicato dell'entrata in azienda e per tutto il resto della loro vita professionale.

Il progetto sperimentale per la disabilità

Il 10 marzo scorso è stato firmato a Roma, dalla Direzione aziendale della multinazionale farmaceutica Merck Serono e dalla Femca CISL di Roma Capitale e Rieti, insieme con Filctem CGIL e Uiltec UIL, un progetto sperimentale volto all'inserimento di lavoratori con disabilità in un contesto aziendale. Il progetto, il primo nel settore farmaceutico, ha l'obiettivo di valorizzare i lavoratori con disabilità e affetti da patologie gravi o ingravescenti a partire dal momento dell'entrata in azienda.

Il progetto, proposto dall'Osservatorio Nazionale sulle condizioni delle persone con disabilità, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, parte in Merck Serono come sperimentazione della durata di due anni, con l'obiettivo di favorire la piena inclusione e la valorizzazione in termini di produttività di ogni lavoratore/lavoratrice con disabilità, sia quelli già presenti in azienda sia i lavoratori al primo inserimento in un contesto lavorativo.

La direzione aziendale della Merck Serono ha convenuto con le Organizzazioni Sindacali di categoria e in piena adesione al progetto sperimentale di nominare il Dott. Francesco Luchi, HR Director dell'azienda quale "Disability Manager", figura prevista dall'accordo e destinata a svolgere un ruolo cruciale per la sua riuscita, visti i compiti ad esso attribuiti. A lui è demandata la responsabilità dell'inserimento dei lavoratori con disabilità. Sarà la persona che avrà il compito di facilitare le relazioni interne all'azienda e che dovrà individuare e rendere accessibili le soluzioni tecniche e organizzative necessarie per rispondere alle esigenze di questi lavoratori.

Il progetto, promosso e fortemente voluto dalla Femca CISL di Roma Capitale e Rieti, intende - come ci spiega Ada Paletta, segretaria Femca CISL di Roma Capitale e Rieti - coinvolgere e qualificare il ruolo di questa nuova figura aziendale (il Disability Manager, appunto) affinché, insieme con le RSU, avvii nell'azienda un insieme di azioni e di interventi strutturati finalizzati a:

- favorire la creazione di opportunità per il miglioramento della qualità del lavoro e delle relazioni all'interno dell'impresa;

- porre la persona con disabilità nelle condizioni di poter essere produttiva in modo congruente con le proprie capacità e aspirazioni;

- individuare in accordo con la persona in condizione di disabilità gli accomodamenti ragionevoli e le soluzioni organizzative capaci di valorizzare le abilità e le competenze di ciascun lavoratore;

- favorire all'interno dell'azienda il benessere organizzativo e contenere le conflittualità;

- favorire la permanenza al lavoro e il mantenimento dell'impiego e delle mansioni adeguate per i lavoratori con disabilità;

- promuovere il monitoraggio costante degli ostacoli di carattere organizzativo, ambientale e comportamentale che impediscono la piena inclusione lavorativa, così come l'accesso ai servizi previsti per tutti gli altri lavoratori.

Il Disability Manager e l'Osservatorio sulla disabilità

Più nello specifico, l'accordo individua ed elenca le funzioni del Disability Manager. Tra queste: fare da referente per il lavoratore con disabilità sia nella fase di accesso all'impiego sia nello svolgimento delle sue mansioni sia infine in ogni situazione di possibile conflitto o disagio; elaborare - insieme al lavoratore - soluzioni operative che permettano di superare le situazioni di conflitto o disagio al fine di favorire la piena inclusione lavorativa; pianificare e promuovere interventi che consentano una adeguata formazione per il lavoratore rispetto all'adeguamento delle postazioni, degli strumenti e dei luoghi di lavoro nonché l'accesso - ove possibile - ai rimborsi messi a disposizione dall'INAIL o dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili; garantire un monitoraggio costante delle singole situazioni e del contesto lavorativo per prevenire o rimuovere situazioni di disagio e qualsiasi problematica possa insorgere ma che possa anche favorire opportunità di crescita professionale e soluzioni organizzative che rispondano alle esigenze dei lavoratori con disabilità.

Per quanto riguarda invece l'Osservatorio, istituito contestualmente alla firma dell'accordo, è un organismo paritetico bilaterale dell'azienda, di cui fanno parte il Disability Manager, i rappresentanti sindacali Femca CISL, Filctem CGIL e Uiltec UIL firmatari dell'accordo e - senza diritto di voto - anche il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e un medico competente. Tra i suoi compiti è previsto anche che l'Osservatorio, che rimarrà in carica per due anni, pari alla durata della sperimentazione, promuova la realizzazione di un sistema a rete che coinvolga soggetti pubblici e privati competenti e i servizi territoriali allo scopo di favorire realmente ed efficacemente l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Da ultimo è importante sottolineare l'attività di monitoraggio e valutazione (basata su indicatori di processo e di esito condivisi e raccolti attraverso una griglia di rilevazione) affidata all'Osservatorio.

Dichiara Ada Paletta: "La Femca CISL di Roma Capitale e Rieti valuta molto positivamente l'accordo raggiunto e altrettanto positivamente la sensibilità della Direzione aziendale della Merck Serono che rispetto alla nostra proposta si è subito messa in gioco per trovare tutte le possibili soluzioni aziendali, coinvolgendo nel progetto la RSU che siamo certi sarà, su temi come la disabilità nel contesto lavorativo, un valore aggiunto sapendo veicolare e ricevere dai lavoratori input e suggerimenti che fanno la differenza tra chi nelle aziende pensa di poter fare unilateralmente progetti ad alto valore sociale e chi come in Merck Serono condivide i percorsi".

Da sottolineare infine che si tratta di un accordo raggiunto grazie anche al coinvolgimento del Dipartimento Politiche Sociali della CISL Nazionale oltre che della Segreteria Nazionale Femca CISL e che potrebbe costituire nei prossimi mesi un punto di riferimento importante per altri accordi simili nel comparto chimico-farmaceutico.

Riferimenti

Qui il progetto avviato presso l'Azienda Merck Serono

Qui l'accordo che ha sancito l'avvio del progetto e la nascita dell'Osservatorio sulla disabilità