

# progetto di *inclusione lavorativa* di giovani donne con *sclerosi Multipla*



# Diversità & inclusione in Merck

L'Accordo Sindacale del 10/03/2017 & l'avvio del Progetto Sperimentale biennale

Nel 2017 è stato sottoscritto un Accordo Sindacale tra la Direzione Aziendale Merck e le RSU Aziendali (Femca-CISL; Uiltec-UIL; Filctem-CGIL). Tale Accordo ha dato l'avvio ad un **progetto sperimentale biennale a tema Diversità & Inclusione lavorativa** con l'obiettivo di avviare tra le parti firmatarie un insieme strutturato di azioni e interventi per:

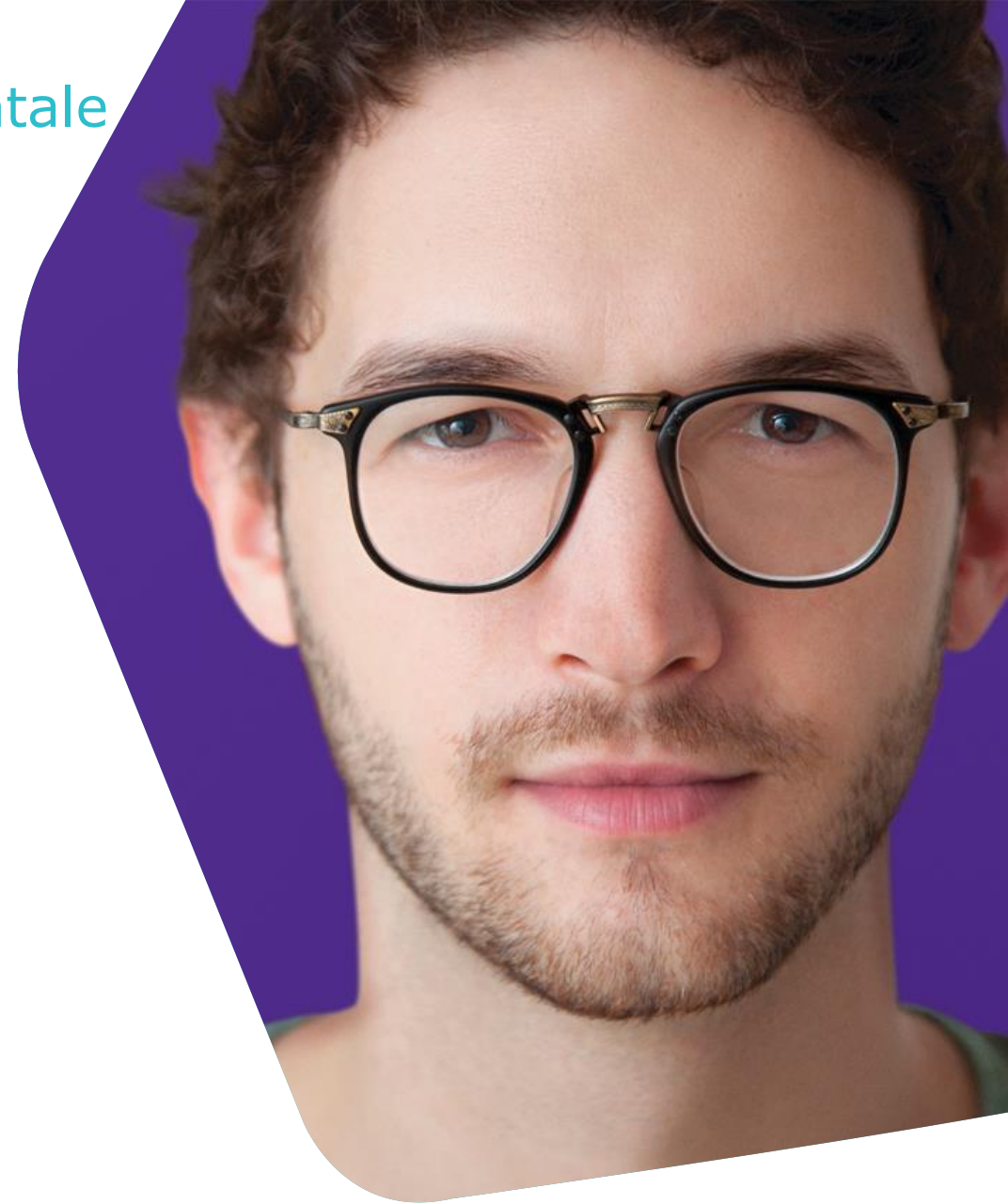
- creare l'Osservatorio Aziendale bilaterale e nominare il Disability Manager;
- favorire la creazione di opportunità per il miglioramento della qualità del lavoro;
- garantire a persone con disabilità l'accesso ai servizi e alle garanzie previste per la generalità dei lavoratori, senza alcuna discriminazione;
- favorire il benessere organizzativo e contenere le conflittualità;
- promuovere il monitoraggio costante degli eventuali ostacoli di carattere organizzativo, ambientale, comportamentale, che impediscono una piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità ed individuare facilitatori e soluzioni organizzative, nella logica degli "accomodamenti ragionevoli".



# Nuova figura introdotta dal Progetto Sperimentale **Il Disability Manager**

## Di cosa si occupa:

- Favorisce **soluzioni** e processi che permettano l'inserimento nel contesto aziendale;
- Fornisce ogni elemento utile per l'espletamento dell'attività dell'Osservatorio, in particolare per la **valutazione dell'andamento** dei singoli percorsi dei lavoratori disabili e delle complessive condizioni dei lavoratori con disabilità nell'azienda;
- Esercita un ruolo di **coinvolgimento delle figure aziendali coinvolte nel percorso di inclusione e mantenimento al lavoro dei lavoratori con disabilità**;
- Mantiene aggiornato l'Osservatorio aziendale rispetto ai temi di sostenibilità e innovazione sociale, di Responsabilità Sociale d'Impresa, di Sviluppo Sostenibile, ecc. elaborati e promossi in ambito istituzionale da organismi europei e nazionali.



## Monitoraggio della diversità in Azienda

# Il ruolo fondamentale di un Osservatorio Aziendale sull'Inclusione Lavorativa

### Di cosa si occupa l'Osservatorio:

- Analizzare l'andamento dei percorsi dei lavoratori disabili e delle **complessive condizioni** dei lavoratori con disabilità nell'azienda;
- 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 e di tutte quelle aree attinenti ai percorsi di vita professionale dei lavoratori in azienda (Formazione, IT, ecc).

### Da chi è composto?

- L'Osservatorio è un **organismo paritetico bilaterale aziendale** composto da un rappresentante per ogni sigla sindacale presente in Azienda (CISL – Femca, CGIL – Filctem, UIL – Uiltec) e da alcune figure tecniche tra cui RSPP e Medico competente;
- L'Osservatorio può avvalersi, in modo più o meno abituale, di specifiche **figure tecniche di supporto**, ad esempio psicologi del lavoro, soggetti pubblici e privati competenti;
- Fa di diritto parte dell'Osservatorio il **Disability Manager**.

# Diversità & inclusione in Merck

## L'Accordo di partenariato del 22/02/2018 & il focus sulla Sclerosi Multipla

Il 22 Febbraio 2018 è stato sottoscritto un Accordo di Partenariato Territoriale per **l'Accordo di partenariato territoriale a sostegno di politiche aziendali di disability management per l'Inclusione lavorativa competente di persone con Sclerosi Multipla** tra: Osservatorio Aziendale, Associazione AISM, Fondazione ASPHI onlus, RSU Aziendali, Rappresentanti sindacali territoriali (Ada Paletta, Femca-CISL; Leonardo Veglia, Filctem-CGIL; Roberto Mari e Catia Sergianni, Uiltec-UIL).

Il fine di tale Accordo, con esplicito focus di attenzione sulle persone con Sclerosi Multipla al momento dell'accesso al mondo del lavoro, è innescare un insieme strutturato di azioni e interventi per:

- promuovere il «benessere lavorativo» delle persone con disabilità con la specifica patologia della Sclerosi Multipla;
- estendere una rete di attenzione intorno al progetto di inclusione lavorativa di persone con disabilità coinvolgendo altre associazioni e organismi interessati e disponibili;
- monitorare l'andamento del progetto aziendale, al fine della creazione di un sistema a rete utile alla diffusione di iniziative virtuose, rispetto alle condizioni di vita delle persone con SM e dei loro familiari.





# I nostri obiettivi condivisi nell'Accordo di partenariato

- 1 Costruire un **network** di associazioni, aziende ed enti pubblici sulla tematica Disabilità & Inclusione lavorativa
- 2 Creare **opportunità formative e di orientamento** al lavoro con un focus sulle abilità (non *disabilità!*)
- 3 Chiarire le **aspettative professionali** e/o di ambiente e monitorare se e come tali aspettative cambiano attraverso l'esperienza in Azienda
- 4 **Una sfida per i manager** (*avere persone con disabilità nel proprio team richiede un miglioramento gestionale ed organizzativo\**) e focus sull'**approccio culturale** in Azienda



# il nostro target

## Giovani donne con Sclerosi Multipla

### INCIDENZA DELLA SM



2,3 Milioni di persone nel mondo sono affette da Sclerosi Multipla

L'incidenza è più che doppia nelle donne rispetto agli uomini

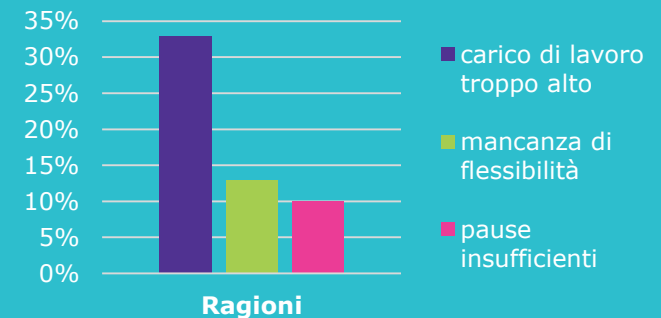


Nella maggior parte dei casi la SM viene diagnosticata in giovane età (20 - 40 anni)



Lo studio Merck chiamato «L'impatto socioeconomico della Sclerosi Multipla nelle donne in Europa» mostra che:

- Le donne con la SM hanno un'esperienza negativa nelle relazioni a causa delle **discriminazioni**
- Quasi il **60%** delle donne non si sente a proprio agio nel chiedere al datore di lavoro un **ulteriore supporto** per i sintomi dovuti alla SM
- Di tutte le donne intervistate il **66%** ha riportato che la diagnosi di SM ha influenzato **lo status professionale** a causa di una scarsa cultura dell'inclusione sul posto di lavoro. Nello specifico i motivi più frequenti che hanno portato a lasciare il posto di lavoro sono:



## Osservatorio Aziendale



Composto da un rappresentante RSU per ogni **sigla sindacale**: CGIL, CISL, UIL ed alcune figure tecniche tra cui **Disability Manager, RSPP e Medico competente**

## Dipartimenti Merck



Dipartimento di **oncologia** ospitante una tirocinante

Dipartimento di **GM&Endocrinologia** ospitante una tirocinante

Dipartimento **Market access** per l'estensione del network all'esterno di Merck

Dipartimento di **comunicazione** per la diffusione del progetto

Dipartimento di **neurologia** per il collegamento con altri progetti simili

## Le parti del progetto

## stakeholders esterni



**rappresentanti sigle sindacali territoriali**: costante allineamento e condivisione con i rappresentanti firmatari dell'Accordo di Partenariato per l'estensione del network

**AISM**: Associazione Italiana Sclerosi Multipla, è l'unica organizzazione in Italia che interviene a 360° sulla SM impegnandosi nella rappresentanza e nella tutela dei diritti delle persone con Sclerosi Multipla. Obiettivo di AISM è quello di rendere le persone con SM consapevoli e in grado di agire in prima persona i propri diritti, in un'ottica di empowerment

**Fondazione ASPHI onlus**: Organizzazione non profit che opera dal 1980 per l'inclusione delle persone disabili nel mondo del lavoro. Tale organizzazione partecipa all'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*). Temi in cui la Fondazione Asphi interviene abitualmente con le proprie competenze sono gli «accomodamenti ragionevoli»



# Le prime fasi

## Ingresso e Programma di monitoraggio

### Ingresso

A luglio 2018 hanno fatto ingresso, nella nostra Azienda, due tirocinanti: una nel Dipartimento di Oncologia e una nel Dipartimento di GM&Endocrinologia. Le tirocinanti stanno affiancando le proprie tutor Aziendali nelle attività di segreteria di Direzione di dipartimento.

### Programma di Monitoraggio

Il nostro scopo è seguire l'avanzamento delle competenze delle tirocinanti e comprendere come mutano le aspettative di vita/lavoro durante la prima esperienza lavorativa. A tal fine abbiamo creato a livello aziendale, in accordo con UMANA (Agenzia per il lavoro che si occupa di inserimento lavorativo di persone con disabilità) e ASPHI, il seguente **Programma di monitoraggio**:

1. Incontri mensili tra tutor Aziendali e UMANA;
2. Incontri mensili tra tirocinanti e UMANA;
3. Incontri trimestrale con esperti ASPHI supportati da un questionario per le tirocinanti in cui si affrontano i principali temi derivanti dal percorso formativo. Le aree di maggiore interesse sono: competenze acquisite, motivazione, senso di affaticamento dovuto all'attività lavorativa, cultura aziendale, aspirazioni legate al percorso formativo.
4. Incontri periodici tra UMANA, esperti ASPHI e Osservatorio Aziendale per la condivisione dei risultati e dell'avanzamento del programma di monitoraggio.

# next steps



- Estendere il progetto alla nostra sede Life Science di **Milano** (Merck SpA) dando la possibilità di entrare nel mondo del lavoro attraverso stage formativi e di orientamento;
- **Estendere il network** sul progetto Merck ad altre realtà aziendali per diffondere l'iniziativa e la cultura sull'inclusione lavorativa attraverso l'organizzazione di Tavole Rotonde HR sulla tematica in oggetto;
- Organizzare corsi di **Formazione Finanziata** per la sensibilizzazione sulla tematica Inclusione;
- Rinforzare la comunicazione all'interno ed all'esterno di Merck, attraverso un piano di **comunicazione efficace**, al fine di diffondere al meglio il Progetto.

## FRANCESCO LUCHI

Country HR Head Italy & Disability Manager

Merck Serono S.p.A. | Via Casilina 125 | 00176 Rome | Italy

Phone: +39 06 70384225 | Mobile: +39 335 6485436

E-mail: [francesco.luchi@merckgroup.com](mailto:francesco.luchi@merckgroup.com)

[www.merck.it](http://www.merck.it)

