

Serie Ordinaria n. 32 - Venerdì 10 agosto 2018

**D.g.r. 2 agosto 2018 - n. XI/489**
**Linee guida per misure a supporto della permanenza in ambito lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori con ridotte capacità a seguito di patologie oncologiche o invalidanti anche attraverso lo smartworking**

## LA GIUNTA REGIONALE

Visti:

- La legge 22 maggio 2017, n. 81, «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», in particolare gli artt. 18,19,20,21,22,23,24;
- La legge 12 marzo 1999, n. 68, «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» e successive modifiche e integrazioni;
- la legge regionale 28 settembre 2006, n. 22, «Il mercato del lavoro in Lombardia» e ss.mm.ii. ed in particolare l'art.17 quinquies;
- la legge regionale 4 agosto 2003, n. 13 «Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate»;
- il Programma Regionale di Sviluppo della XI Legislatura, presentato dalla Giunta il 29 maggio 2018, con d.g.r. XI/154 e approvato dal Consiglio Regionale il 10 luglio 2018 con d.c.r. XI/64.

Considerato che la legge 81/2017 promuove forme flessibili dei tempi e dei luoghi di lavoro allo scopo di incrementare la produttività e il benessere dei lavoratori, disciplinando il lavoro agile come una modalità distinta dal telelavoro, definendolo come una prestazione di lavoro subordinato svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, con la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici in assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali;

Considerato che l'art. 17 quinquies della legge regionale 22/2006:

- individua tra le misure a sostegno dell'innovazione del mercato del lavoro la diffusione di forme flessibili in ordine a tempi, spazi e strumenti di lavoro (smartworking) atti a coniugare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori;
- promuove azioni volte a creare le condizioni per l'innovazione anche attraverso la formazione per lo sviluppo di competenze manageriali, per l'innovazione organizzativa e delle relazioni industriali;

Considerato che il Programma Regionale di Sviluppo dell'XI Legislatura:

- ha previsto tra i propri risultati attesi il potenziamento del sistema di politiche attive del lavoro, anche a sostegno dell'occupazione delle persone vulnerabili;
- tra le priorità che caratterizzeranno trasversalmente l'azione amministrativa di Regione Lombardia capace di coniugare solidarietà e competizione, indica l'innovazione e trasformazione digitale, e l'attenzione alle fragilità;

Visti altresì i provvedimenti della X legislatura con cui la Giunta regionale, al fine di scongiurare situazioni di improduttività e conseguente emarginazione, ha approvato sia indirizzi tesi a promuovere iniziative di sostegno del lavoro flessibile, sia, nell'ambito delle politiche in attuazione della l.r. 13/2003, iniziative volte a mantenere elevati livelli di attività dei lavoratori che si trovano in situazioni di svantaggio a seguito della riduzione di alcune capacità funzionali in corso di carriera lavorativa, in particolare:

- la d.g.r. X/3453 del 24 aprile 2015, con cui sono state promosse azioni sperimentali di disability management che coinvolgono aziende e reti territoriali, finalizzate a definire le competenze e le funzioni di questa nuova figura professionale;
- la d.g.r. n.X/5964 del 12 dicembre 2016 con cui sono stati definiti gli indirizzi per la Dote Impresa quale misura dedicata alle imprese per fruire dei servizi finalizzati al mantenimento del posto di lavoro dei lavoratori che presentano condizioni di invalidità o di mutate condizioni lavorative anche conseguenti a malattia;
- la d.g.r. n. X/ 7761 del 12 gennaio 2018 «POR FSE 2014 - 2020 - ASSE I OCCUPAZIONE. Azioni a sostegno dello smartworking in Regione Lombardia - approvazione dei criteri di programmazione e stanziamento di risorse;

Atteso che tali indirizzi sono già in fase di attuazione per l'ambito della disabilità, anche attraverso azioni di sistema finalizzate a promuovere la rete globale dei servizi, si rende ora necessario promuovere la diffusione nelle aziende lombarde del *disability manager* e definire modelli di intervento specifici per particolari tipologie di vulnerabilità, focalizzando le sperimentazioni su specifici target;

Ritenuto di porre una particolare attenzione alla sperimentazione di iniziative con l'obiettivo di riqualificare e mantenere i livelli occupazionali dei lavoratori e lavoratrici che rientrano dopo un lungo periodo di assenza a seguito di cure oncologiche o invalidanti, anche attraverso lo smartworking;

Dato atto che, al fine di garantire una maggiore efficacia della sperimentazione suddetta, si rende utile un duplice intervento così come meglio definito nel documento «linee guida per misure a supporto della permanenza in ambito lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori con ridotte capacità a seguito di patologie oncologiche o invalidanti anche attraverso lo smartworking» allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente atto:

- Linea dedicata ai lavoratori (a): intervento specifico, a titolo sperimentale, di individuare un modello di accompagnamento dei lavoratrici e dei lavoratori con ridotte capacità a seguito di patologie oncologiche o invalidanti per favorire la ripresa della vita professionale e la permanenza in ambito lavorativo, attraverso forme flessibili di rientro al lavoro (smartworking), promuovendo sia la componente motivazionale sia quella professionale della persona.
- Linea dedicata alle imprese (b): intervento più generale, di sensibilizzazione delle imprese, i cui dipendenti sono impegnati in percorsi di cura a seguito di patologia oncologica o invalidante certificata, al fine di accompagnare l'assetto manageriale e gestionale nella creazione di un ambiente professionale flessibile e favorevole alla continuità lavorativa e alla valorizzazione delle professionalità coinvolte;

Dato atto che, al fine di garantire la migliore offerta dei servizi ai lavoratori e alle imprese destinatarie, la realizzazione dei criteri fissati è garantita mediante i servizi erogati dagli operatori accreditati alla formazione e al lavoro della Regione Lombardia, che potranno avvalersi anche di professionalità altamente specialistiche per le specifiche problematiche di fragilità-disabilità;

Considerato che l'art. 7 della l.r. 13/2003 prevede il finanziamento di interventi a sostegno dell'inserimento e mantenimento lavorativo delle persone disabili;

Ritenuto, quindi, di:

- approvare il documento «Linee guida per misure a supporto della permanenza in ambito lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori con ridotte capacità a seguito di patologie oncologiche o invalidanti anche attraverso lo smartworking», allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;
- destinare all'attuazione della presente deliberazione risorse regionali pari a € 1.000.000, a valere sul Fondo art. 7 l.r.13/2003, secondo le seguenti quote: Linea di intervento a) € 500.000,00; Linea di intervento b) € 500.000,00;
- demandare a successivi provvedimenti della Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro l'attuazione della presente deliberazione nei limiti dello stanziamento finanziario previsto dal presente provvedimento, anche per la definizione del regime di aiuti di stato sentito il Comitato Aiuti;
- pubblicare sul Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia e sul sito web della Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro.

Preso atto che le risorse destinate per l'attuazione dell'iniziativa troveranno copertura, previa verifica degli equilibri di bilancio di cui alla legge 243/2012, nei seguenti capitoli di spesa: 15.01.104.8426; 15.01.104.8427; 15.01.104.8487;

Vista la legge regionale 7 luglio 2008, n.20 «Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale», nonché i provvedimenti organizzativi della XI Legislatura;

Verificato che la spesa oggetto del presente atto non rientra nell'ambito di applicazione dell'art.3 della Legge 136/2010, relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari;

All'unanimità dei voti, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare il documento «Linee guida per misure a supporto della permanenza in ambito lavorativo delle lavoratrici e

dei lavoratori con ridotte capacità a seguito di patologie oncologiche o invalidanti anche attraverso lo smartworking», allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. di destinare all'attuazione della presente deliberazione risorse regionali pari a € 1.000.000, a valere sul Fondo art. 7 l.r.13/2003;

3. di stabilire che le risorse destinate per l'attuazione dell'iniziativa troveranno copertura, previa verifica degli equilibri di bilancio di cui alla legge 243/2012, nei seguenti capitoli: 15.01.104.8426; 15.01.104.8427; 5.01.104.8487;

4. di demandare a successivi provvedimenti della Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro l'attuazione della presente deliberazione nei limiti dello stanziamento finanziario previsto dal presente provvedimento anche per la definizione del regime di aiuti di stato sentito il Comitato Aiuti;

5. di pubblicare il presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia (BURL) e sul portale istituzionale di Regione Lombardia [www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it), - sezione bandi, nonché ai sensi degli artt 26 e 27 del d.lgs 33/2013, così come gli atti conseguenti .

Il segretario: Fabrizio De Vecchi

\_\_\_\_\_ • \_\_\_\_\_

Allegato 1

## **LINEE GUIDA PER MISURE A SUPPORTO DELLA PERMANENZA IN AMBITO LAVORATIVO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CON RIDOTTE CAPACITA' A SEGUITO DI PATOLOGIE ONCOLOGICHE O INVALIDANTI ANCHE ATTRAVERSO LO SMARTWORKING**

### **FINALITÀ**

L'intervento ha lo scopo di favorire lo sviluppo di strumenti che promuovano il rientro dei lavoratori e delle lavoratrici con ridotte capacità lavorative a seguito di patologie oncologiche o invalidanti anche attraverso lo smartworking e si colloca nell'obiettivo più ampio di promuovere un modello di servizi al lavoro rivolto al benessere organizzativo nelle diverse situazioni che caratterizzano la vita della persona attraverso la funzione aziendale del *disability manager*.

In particolare intende sperimentare, attraverso l'ambito delle malattie oncologiche e più in generale invalidanti, forme flessibili in ordine a tempi, spazi e strumenti di lavoro in attuazione dell'art. 17 quinquies della l.r.22/2006.

L'iniziativa si propone un duplice obiettivo:

- quello specifico, a titolo sperimentale, di individuare un modello di accompagnamento dei lavoratori malati oncologici per favorire la ripresa della vita professionale e la permanenza in ambito lavorativo, attraverso forme flessibili di rientro al lavoro (smartworking), promuovendo sia la componente motivazionale sia quella professionale della persona.
- quello più generale di sensibilizzazione delle imprese, i cui dipendenti sono impegnati in percorsi di cura a seguito di patologia o disabilità certificata, al fine di accompagnare l'assetto manageriale e gestionale nella creazione di un ambiente professionale flessibile e favorevole alla continuità lavorativa e alla valorizzazione delle professionalità coinvolte;

Si attua attraverso due linee di intervento.

### **LINEA DI INTERVENTO DEDICATA AI LAVORATORI**

#### **Destinatari**

Persone occupate domiciliate o residenti in Lombardia che rientrano sul posto di lavoro dopo un periodo di assenza di almeno 6 mesi per cure oncologiche, in possesso dell'invalideria civile o della certificazione di handicap ai sensi della L.104/ 1992, che hanno concluso il periodo di congedo.

#### **Modalità di attuazione**

Attraverso un apposito bando regionale viene messa a disposizione una dote per la fruizione servizi di formazione finalizzati a consolidare le competenze della persona nella fase di rientro sul posto di lavoro con le seguenti finalità:

- rinforzare le competenze necessarie per recuperare l'eventuale gap di conoscenze a seguito del periodo di distanza dal mondo del lavoro, acquisire nuove competenze trasversali e l'eventuale sostegno psicologico utili ad affrontare il rientro nel mondo lavorativo;
- accompagnare il percorso di riconversione professionale nei casi ove il rientro del lavoro si caratterizza per la necessità di modificare la mansione precedentemente ricoperta;

I servizi di formazione possono essere fruiti:

- in orario di lavoro in accordo con l'azienda.
- fuori orario di lavoro.

### **Servizi e soggetti erogatori**

Ciascun destinatario ha a disposizione una Dote fino €. 2.000,00 per fruire di servizi di consolidamento delle competenze.

I servizi sono erogati dagli operatori accreditati regionali sia al lavoro che alla formazione, che possono attivare la rete di sostegno necessaria per assicurare la presenza, nel percorso formativo, di specifiche professionalità dell'area socio-sanitaria.

Nell'ambito della dote sono previsti i seguenti servizi:

- Colloquio specialistico
- Bilancio di competenze
- Formazione
- Coaching
- Attivazione della rete di sostegno

Nell'ambito della formazione, l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali, da individuarsi all'interno del Quadro regionale degli Standard professionali, può essere integrata con il sostegno psicologico alla gestione delle dinamiche lavorative connesse al cambiamento.

### **RISORSE**

Euro 500.000 a valere sulla risorse del Fondo art. 7 l.r.13/2003

## **LINEA DI INTERVENTO DEDICATA ALLE IMPRESE**

### **Destinatari**

Aziende con almeno una sede operativa in Regione Lombardia che hanno nel proprio organico lavoratori interessati da invalidità o disabilità certificate anche temporanee, o ridotte capacità lavorative certificate dal medico del lavoro, oppure aziende che intendono promuovere al proprio interno le competenze del disability manager o del welfare manager.

### **Modalità di attuazione**

Attraverso un apposito bando regionale per la formazione continua, sono fruibili da parte delle aziende contributi per azioni formative finalizzate a promuovere lo smartworking per i dipendenti

destinatari del presente intervento, e intendano sviluppare nel proprio management competenze di disability manager e welfare manager.

Nell'ambito della sperimentazione in atto verrà data priorità alle aziende che presentano nel loro organico lavoratori con patologie oncologiche e invalidanti insorte negli ultimi 2 anni.

### **Servizi e soggetti erogatori**

Sono finanziati progetti di formazione nei seguenti ambiti di competenze professionali:

- Formazione sui processi amministrativi, gestionali o produttivi specifici dell'azienda che vedono coinvolti nel ruolo di tutor o formatori, in regime di smartworking, i dipendenti che sono impegnati in percorsi di cura a seguito handicap o disabilità certificate.
- Formazione e supporto specialistico dedicati al cambiamento organizzativo e alla revisione dei processi interni che tenga conto delle condizioni personali dei lavoratori in una logica di smartworking
- Formazione e supporto per la stesura del piano di smartworking
- Formazione giuslavoristica a supporto della redazione dell'Accordo aziendale che contempla i diritti dei lavoratori malati cronici e delle diverse situazioni di invalidità temporanea
- Formazione specialistica finalizzata a definire ruolo e competenze del Disability manager dentro all'azienda
- Formazione rivolte ai lavoratori sull'utilizzo propositivo ed efficace della modalità di lavoro in smart working

Possono erogare i servizi gli operatori accreditati per i servizi alla formazione e al lavoro.

Gli operatori possono avvalersi, nella forma della delega di alcuni servizi, di soggetti specializzati nelle specifiche discipline con riferimento ai lavoratori coinvolti: associazioni che operano in campo socio-sanitario e disabilità.

### **RISORSE**

Euro 500.000 a valere sulle risorse del Fondo art. 7 l.r.13/2003