

Dati del Progetto N.: MB1005285 del Dispositivo: MB0108**Soggetto Attuatore: AFOL SUD MILANO****A - Registrazione****ID Progetto:** MB1005285**Azioni di sistema regionali per l'occupazione dei disabili - Disability Management:****Titolo Progetto:** F-A-S-I Formazione-Accompagnamento-Sensibilizzazione-Inclusione**Soggetto Capofila:** Attuatore Singolo**Descrizione soggetto capofila**

Enti accreditati dalla Regione Lombardia per i servizi al lavoro ai sensi della L.R. n.22/2006 e/o per i servizi alla formazione ai sensi della L. R. n. 19/2007.

B - Progetto

Sintesi generale di progetto (il progetto in 1400 caratteri): Il progetto FASI Formazione- Accompagnamento- Sensibilizzazione- Inclusione, racchiude nel suo acronimo le azioni che si propone di realizzare. Il progetto intende facilitare, attraverso l'acquisizione di competenze, metodologie e strumenti: a) l'implementazione della capacità, all'interno dei contesti lavorativi, di accompagnare al miglioramento e alla soluzione di criticità manifestate dai lavoratori e/o osservate dall'azienda, attraverso l'innovativa figura del Disability Manager; b) migliorare il clima aziendale rendendolo accogliente ed attento alle caratteristiche dei lavoratori disabili, per un'inclusione socio lavorativa integrale e personalizzata. Partendo dalla mappatura e elaborazione di situazioni vissute, criticità non risolte, buone prassi consolidate, si opererà per una valorizzazione e sistematizzazione delle varie esperienze, sperimentando e modellizzando azioni e processi per la definizione di interventi sostenibili e replicabili. Ci si avvarrà della supervisione tecnico scientifica del gruppo di validazione/certificazione dell'Università di Padova per il rilascio definitivo del modello realizzato. Le aree territoriali coinvolte sono: la Città Metropolitana di Milano, le Province di Monza Brianza, di Varese, di Como e di Bergamo. Gli ambiti territoriali sono stati individuati sulla base della presenza di sedi operative delle aziende partner di progetto. La presenza di Assolombarda Confindustria Mi e MB a tutte le fasi del progetto permetterà di trasferire modello e risultati a tutte le aziende associate interessate, significative per numeri, territori e comparti produttivi.

Obiettivi di progetto: Il progetto FASI intende realizzare le finalità progettuali attraverso il raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici e operativi. Gli obiettivi strategici: 1) Creare una cultura generativa in grado di sostenere le aziende nella valorizzazione dei lavoratori con disabilità. 2) Progettare e sperimentare la figura innovativa del Disability Manager all'interno di contesti aziendali quale facilitatore dei processi di inclusione della diversità per: a) costruire soluzioni a sostegno della persona con disabilità; b) rendere le imprese attive e responsabili nella creazione di un sistema di protezione personalizzato del lavoratore disabile per il suo inserimento e/o mantenimento lavorativo. 3) Realizzare metodologie e strumenti operativi per favorire la trasferibilità delle sperimentazioni del progetto, oltre che tra le aziende partner di progetto, ad una diffusione su ampia territorialità. Gli obiettivi strategici saranno articolati nei seguenti obiettivi operativi: 1) Diffondere una cultura generativa attraverso la costituzione del gruppo di progetto per il raggiungimento di un approccio condiviso alle problematiche del mantenimento lavorativo delle persone con disabilità, favorendo partecipazione e scambio informativo tra pari, per capitalizzare e valorizzare l'esperienza di ogni partecipante. 2) Studio dei contesti aziendali delle aziende partner del progetto, in merito a specifici fabbisogni relativi a situazioni di criticità rilevate, con specifica indicazione delle aspettative aziendali. L'analisi dei contesti aziendali, sarà realizzata attraverso: a) predisposizione di appositi questionari semi strutturati per rilevare fabbisogni, criticità e buone prassi rispetto a: lavoratori disabili `certificati, e già in categoria protetta; lavoratori con ridotte capacità lavorative, attestate dal medico del lavoro; lavoratori che presentano situazioni di disagio (relazioni, comunicazione, limiti fisici e emotivi, riferiti alle diverse disabilità); b) progettazione di modalità di raccordo con i medici competenti aziendali, per orientare a specifici interventi gestiti attraverso la loro professionalità, o con il supporto di strutture esterne all'azienda. 3) Progettazione e realizzazione di percorsi informativi/formativi per il Disability Manager per l'acquisizione di competenze e strumenti atti ad agire una presa in carico della persona disabile per una piena inclusione nei contesti lavorativi. La rilevazione e i relativi esiti, come da Obiettivo 2, permetteranno di realizzare: a) una progettazione formativa comprensiva di tutti i contenuti professionali e relazionali necessari a una formazione completa della figura del Disability Manager. La formazione punta all'acquisizione di competenze per la presa in carico globale dei destinatari dell'intervento, utili ad agevolare la relazione tra l'organizzazione aziendale e la persona disabile; b) processi e strumenti metodologici per la presa in carico e il problem solving, finalizzato alla piena inclusione del lavoratore con ridotte capacità lavorative nei contesti di lavoro quali: -mappatura di servizi esterni all'impresa; -realizzazione di sito web e di APP da scaricare sul proprio smartphone, con indicazioni geo referenziate di tutta la rete dei servizi sociali, sanitari dei territori coinvolti nel progetto; -scheda di rilevazione del "caso" del singolo lavoratore; -modalità di raccordo con i medici competenti aziendali. 4) Progettazione di un framework informativo per la diffusione delle comunicazioni, sia con azioni in presenza, sia utilizzando un ambiente web dedicato al progetto. 5) Realizzazione di un metodo per immagazzinare e rendere disponibile i case history (regionali, nazionali, internazionali), attraverso un processo di reverse engineering per evidenziare tutti gli ambiti (di contesto, organizzativi, tecnologici e di competenza) che compongono l'esperienza e ne consentano il riuso: " I Magazzini dell'Innovazione".

Metodologia di intervento: 1) Diffondere una cultura generativa attraverso la costituzione del gruppo di progetto. Costituzione di un gruppo di lavoro permanente per l'intera durata del progetto, attraverso incontri in presenza e lavoro collaborativo sull'ambiente web di progetto. La ricerca partecipata, prevista per il gruppo di lavoro, vuole

costruire condizioni per il cambiamento. Si caratterizza e si distingue, dalla ricerca convenzionale per: a) obiettivi (trasformazione di un'area problematica, attivazione di processi, non mero fine conoscitivo); b) metodologia (azione all'interno di un processo sociale complesso); c) ruolo dei ricercatori (attori nel processo di ricerca). 2) Studio dei contesti aziendali ed analisi quali quantitative. Partendo da un'analisi delle criticità presenti nelle aziende partner del progetto, in relazione a: situazioni di disabilità conclamate; forme di disabilità emergenti; situazioni di semplice disagio (psicologico, relazionale, o lavorativo), saranno individuati i fabbisogni specifici di ciascuna realtà aziendale, per la realizzazione di percorsi formativi mirati. Al termine dell'analisi sarà redatta una mappa delle criticità, o dei punti di forza e, nel caso di aree di miglioramento, sarà rilevato il gap da colmare. 3) Progettazione e realizzazione di percorsi informativi/ formativi per i Disability Manager. Il percorso formativo per i Disability Manager si articola in: a) percorso formativo in modalità frontale, finalizzato a trasmettere competenze e strumenti metodologici, necessari per una corretta presa in carico del lavoratore disabile; b) formazione on the job, per sperimentare gli apprendimenti acquisiti nel percorso d'aula; c) consulenza tramite collegamenti on line; d) definizione dello strumento "Check list job", per individuare le caratteristiche dei posti di lavoro per soggetti deboli sia in fase di inserimento, sia da sottoporre a eventuali accomodamenti ragionevoli; e) accompagnamento operativo a adeguamenti e/o integrazioni dei modelli organizzativi ai sensi del D.lgs. 231/2001, della nuova norma ISO:9000:2015, e del D.lgs. 81/2008 e s.m. e i., alla luce dei processi aziendali coinvolti in relazione ai lavoratori disabili presenti in azienda (tempi, risorse coinvolte, risultati attesi). 4) Progettazione di un framework informativo. Realizzazione di un'ambiente web di progetto, con la registrazione di un dominio web. Il sito web sarà organizzato in due ambienti: un front end dedicato alla diffusione delle informazioni di dominio pubblico e un back end dedicato alla gestione dei contenuti riservati. Nell'ambiente di front end saranno ospitate tutte le informazioni per diffondere le informazioni relative al progetto: mission, fasi di lavoro, risultati, appuntamenti pubblici, link ai siti ufficiali dei partner di progetto, collegamento con pagina Facebook del progetto con il flusso delle news. Saranno inoltre visibili i servizi della web tv di progetto, relativi a tutte le fasi progettuali. L'ambiente di back end, ad accesso con user e password, ospiterà tutti i contenuti progettuali dedicati alla formazione e accompagnamento del Disability Manager: materiali didattici delle sessioni formative, schede, strumenti operativi, documenti di approfondimento e studio personale. 5) Realizzazione di un metodo per immagazzinare e rendere disponibile i case history: realizzazione di schede case history al fine di trasferire all'interno della propria azienda le esperienze più interessanti incontrate durante la ricerca azione (almeno 2 regionali, 3 nazionali, 3 internazionali) attraverso un processo di reverse engineering che evidenzia tutti gli ambiti (di contesto, organizzativi, tecnologici e di competenza) dell'esperienza e ne consentano il loro riuso. I case history saranno disponibili nell'ambiente web di progetto.

Risultati attesi: 1) Diffondere una cultura generativa attraverso il gruppo di progetto: a) condivisione di strumenti e metodologie atti a trasformare l'area problematica della gestione di persone con disabilità nei contesti lavorativi, mediante l'attivazione di processi partecipati, sostenibili e replicabili; b) costituzione di un gruppo di lavoro come comunità di pratica sul tema del Disability Management. 2) Studio dei contesti aziendali attraverso: a) rilevazione qualitativa dei fabbisogni specifici di ciascuna realtà aziendale; b) mappatura di criticità, punti di forza e relativo gap da colmare; c) report di sintesi sulle aree di miglioramento e sui relativi piani di azione. 3) Progettazione e realizzazione di percorsi informativi/formativi e degli strumenti per il Disability Manager: a) realizzazione scheda di rilevazione del fabbisogno aziendale; b) percorsi formativi per i Disability Manager; c) sperimentazione di interventi ad hoc sulle persone con disabilità, o con ridotte capacità lavorative, fino a un massimo di 20 casi (differenti tipologie di disabilità: fisiche, sensoriali e psichiche); d) realizzazione della «Scheda di rilevazione individuale del "caso" del singolo lavoratore con disabilità»; e) raccordo con i medici competenti aziendali, per l'orientamento a specifici interventi gestiti internamente o attraverso strutture esterne all'azienda; f) realizzazione del "Kit" per i Disability Manager con strumenti e metodologie finalizzati all'acquisizione di competenze per la gestione delle persone con ridotte capacità lavorative; g) il "Check list job", strumento da personalizzare, di volta in volta, per le diverse tipologie aziendali, utile e fruibile per individuare le caratteristiche del posto di lavoro di nuovo inserimento, o da sottoporre a eventuali modifiche; h) mappatura di servizi esterni all'impresa con la realizzazione di un sito web e indicazioni geo referenziate di tutta la rete dei servizi dei territori coinvolti nel progetto; i) APP per device mobili da scaricare sul proprio smartphone. Obiettivo dell'APP e del sito web, la diffusione delle informazioni sugli attori organizzativi della rete sociosanitaria presente nei territori coinvolti nel progetto. Ogni singola organizzazione sociosanitaria, o di altra organizzazione utile alla persona, avrà una scheda con i dati di accesso al servizio e la tipologia di servizio offerto; l) matrice dei punti da considerare per una corretta integrazione dei processi proposti con i processi aziendali in atto: adeguamenti e/o integrazioni dei modelli organizzativi. 4) Progettazione di un framework informativo: a) realizzazione di un'ambiente web di progetto, e registrazione di un dominio web dedicato al progetto; b) consulenze personalizzate in skype e gestite dagli esperti del progetto. Ogni azienda avrà fino a due ticket di consulenza on line per discutere e confrontarsi; c) 4 incontri nell'arco del progetto: 3 incontri in presenza, più lo streaming usufruibile dai device delle persone che intendono collegarsi da remoto; 1 incontro, a fine progetto, presso Assolombarda, per la diffusione del modello realizzato (anche in remoto) a tutte le istituzioni pubbliche regionali e provinciali e alle proprie aziende associate; 5) Realizzazione di un metodo per immagazzinare e rendere disponibile i case history. Realizzazione di schede case history per facilitare la trasferibilità all'interno della propria azienda delle esperienze più interessanti incontrate durante la ricerca azione: i "Magazzini dell'Innovazione" del Disability Manager. Ogni case history sarà descritto secondo i seguenti ambiti di analisi: a) bisogno a cui risponde il case history; b) contesto ambientale esterno; c) contesto organizzativo interno dell'azienda; d) quadro delle conoscenze e competenze richiesto per attuare il progetto; e) descrizione del processo primario dell'innovazione introdotta; f) soluzioni tecnologiche e logistiche a sostegno del progetto; g) budget progetto.

C - Interventi

Azioni progettuali

Indicare le modalità di intervento proposte per il raggiungimento dei seguenti risultati:

individuare strumenti e metodi per il riconoscimento di situazioni di disabilità nuove o emergenti nel corso della carriera professionale, o sopraggiunte limitazioni nella capacità lavorativa; L'analisi dei contesti lavorativi dei partner del progetto prevede: A) la progettazione e realizzazione di appositi questionari semi strutturati per rilevare criticità e punti di forza per l'inclusione all'interno dei contesti aziendali partner delle differenti tipologie di

lavoratori: 1) 'certificati' e già in categorie protette; 2) con ridotte capacità lavorative attestate dal medico del lavoro; 3) lavoratori che presentano situazioni di disagio. In funzione delle caratteristiche dimensionali, geografiche e organizzative delle aziende partner, si potrà procedere con la somministrazione dei questionari, o con la conduzione di focus group. B) analisi quali quantitative delle evidenze emerse dai questionari. C) scheda di rilevazione individuale del caso del singolo lavoratore disabile D) raccordo con i medici competenti aziendali per la condivisione degli interventi mirati ai lavoratori. Il raccordo, condotto da un medico del lavoro (figura interna al progetto), prevede incontri di confronto per una verifica congiunta delle scelte attuate e/o adottabili e una restituzione al termine del percorso di dati, con modalità, di volta in volta ritenute più opportune, alle parti (lavoratori e datori di lavoro) E) definizione dello strumento "Check list job", da personalizzare per le diverse tipologie aziendali, utile e fruibile per individuare le caratteristiche del posto di lavoro da considerare per un nuovo inserimento, o da sottoporre a eventuale modifica, che prenda in considerazione sia gli aspetti fisico funzionali della persona interessata, sia di competenza di igiene e sicurezza sul lavoro, sia quelli possibili di criticità dal punto di vista organizzativo, alle quali può andare incontro la persona con disabilità, quali: Barriere Architettoniche - Pendolarismo (spostamenti casa-lavoro) - Emergenze - Servizi igienici - Disagio e emarginazione - Mense - Pericolosità dei compiti specifici della mansione - Orari di lavoro. Rispetto ai punti D e E ci si avvarrà della Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico (membro della rete) per eventuali visite di: a) valutazione clinica (psico-fisica e sensoriale) delle persone disabili e con residue capacità lavorative (con particolare riferimento ai lavori usuranti e all'invecchiamento attivo); b) giudizio di compatibilità / non compatibilità in merito alle singole tipologie lavorative e loro follow up in itinere. L'erogazione delle succitate prestazioni sarà regolamentata da apposita convenzione tra Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico e AFOL Sud Milano, i cui costi saranno a carico del capofila del progetto.

sperimentare modalità e percorsi differenziati di supporto delle persone con disabilità e alle imprese in cui operano;

Partendo da un'analisi delle criticità già presenti nelle aziende partner del progetto, saranno individuati i fabbisogni specifici di ciascuna realtà aziendale al fine di realizzare percorsi di formazione mirati. L'intervento prevede, per le diverse figure di Disability Manager, individuate dalle aziende, due percorsi informativi/formativi distinti, ma consecutivi. Il primo, nella modalità d'aula, il secondo, di training on the job, Per quanto riguarda la formazione d'aula i contenuti della progettazione esecutiva riguarderanno: la capacità di valutazione dei potenziali lavorativi delle persone disabili, la conoscenza dei principali quadri di vissuto e di funzionamento psicologico delle persone con disabilità (fisiche, sensoriali e psichiche), la conoscenza della rete dei servizi territoriali, la capacità di analizzare i processi produttivi e organizzativi, le tecniche comunicative, le tecniche di problem solving. Il secondo momento formativo, il training on the job, seguirà la formazione in aula. Si individueranno, assieme al management, le situazioni specifiche dove si riterrà necessario intervenire. Queste situazioni rappresenteranno i "casi" su cui i formandi Disability Manager verranno chiamati ad attuare quanto appreso nella fase formativa precedente, sotto la guida di operatori esperti di inserimento lavorativo di lavoratori disabili. I Disability Manager dovranno effettuare un'attenta analisi di ciascuna situazione, compilare la relativa scheda di rilevazione del caso, individuando i rispettivi fattori di rischio e di protezione attraverso colloqui e interviste con i lavoratori disabili, con i loro team di lavoro e con gli eventuali responsabili. L'analisi delle situazioni verrà effettuata con l'affiancamento di operatori esperti, o con la loro supervisione. Acquisiti i vari punti di vista sulle situazioni e confrontatisi con i loro mentori esperti, i Disability Manager dovranno suggerire, per ciascuna persona coinvolta, quali cambiamenti (a livello di procedure, mansione/organizzazione produttiva, relazione, comunicazione) mettere in atto, o quali aiuti richiedere a servizi interni, o esterni all'azienda. Oltre all'affiancamento, i Disability Manager o i suoi responsabili, avranno a disposizione due consulenze on line per realizzare al meglio i cambiamenti progettati. La progettazione di dettaglio della formazione on the job prevede l'attivazione delle seguenti 4 fasi: 1) rilevazione del caso dal punto di vista soggettivo del lavoratore e dal punto di vista degli altri membri del gruppo di lavoro ove questo è inserito; 2) individuazione dei cambiamenti e/o migliorie da apportare al contesto lavorativo specifico; 3) condivisione con il lavoratore e il suo gruppo di lavoro delle strategie migliorative individuate; 4) follow up di metà percorso e finale. Al termine di questi interventi verrà fatto un bilancio del percorso formativo complessivo effettuato (aula e training on the job), con ciascun Disability Manager, cercando di evidenziare gli aspetti di maggiore efficacia sperimentati e appresi, sia in termini di strumenti, sia di strategie, sia di eventuali servizi coinvolti. Il gruppo classe sarà composto da un minimo di 5 persone, a un massimo di 20. Adesioni superiori alle 20 persone, saranno gestite in fase di esecuzione operativa con la possibilità di creare due gruppi classe. Le giornate formative per la gestione del modulo formativo frontale avranno la durata di 16 ore. La formazione on the job prevede un intervento fino ad un numero massimo di 20 casi individuati tra le aziende partner del progetto (differenti tipologie di disabilità: fisiche, sensoriali e psichiche).

rilevare, agevolare e sistematizzare le connessioni e le comunicazioni tra imprese, servizi del territorio, università o centri di ricerca;

Come prima azione progettuale sulla comunicazione, sarà registrato il dominio web www.progettofasi.it per la progettazione di un ambiente web dedicato alla comunicazione e alla gestione del progetto. Lo spazio web progettofasi.it sarà organizzato in due ambienti: un front end dedicato alla diffusione delle informazioni di dominio pubblico e un back end dedicato alla gestione dei contenuti riservati. Entrambi gli ambienti saranno progettati con un design accattivante e dallo stile minimal per garantire una fruibilità chiara ed immediata dei contenuti del progetto. Nell'ambiente web di front end, saranno ospitate tutte le informazioni per diffondere le informazioni relative al progetto: mission, risultati attesi, descrizione del progetto, fasi di lavoro, principali appuntamenti pubblici, presentazione degli attori del progetto, link ai siti ufficiali dei partner di progetto, collegamento con la pagina Facebook del progetto con il flusso delle news. In questo ambiente saranno visibili i servizi della web tv di progetto, che presentano ed accompagnano tutte le fasi progettuali. L'ambiente di front end è completato con un diario di progetto, con l'invio di newsletter a tutti gli utenti registrati al sito, sia come visitatori che decidono di essere informati, sia come membri di progetto. L'ambiente web di back end, ad accesso con user ID e password, sarà dedicato ad ospitare tutti i contenuti progettuali dedicati alla formazione ed accompagnamento del Disability Manager: materiali didattici delle sessioni formative, schede e strumenti operativi, documenti per l'approfondimento e lo studio personale. L'ambiente sarà corredato di tutti gli strumenti di project management per la gestione del progetto, l'indicazione di raggiungimento delle fasi e le azioni correttive. I servizi on line prevedono inoltre consulenze personalizzate via skype, gestite dagli esperti di progetto a sostegno anche della formazione on the job. Ogni azienda avrà fino a due ticket di consulenza on line per discutere e confrontarsi su particolari tematiche relative all'implementazione della figura del Disability Manager. Accanto all'ambiente web dedicato alla condivisione delle informazioni e la raccolta sistematica dei documenti di progetto, le azioni di connessione con i partner di progetto, i servizi sul territorio e le università saranno garantiti dall'organizzazione degli incontri in presenza. Al fine di garantire la massima diffusione, gli incontri in presenza saranno diffusi in streaming. Intendiamo progettare e gestire quattro incontri in presenza, uno per ogni trimestre di avanzamento del progetto. Per i primi tre incontri prevediamo

un evento così gestito: incontri diretti più lo streaming usufruibile dai device delle persone che intendono collegarsi da remoto. Per l'ultimo incontro Assolombarda metterà a disposizione una propria sala conferenze per incontrare i partner del progetto, le proprie associate e le istituzioni pubbliche e private interessate agli esiti del progetto per una ampia diffusione di quanto realizzato. La sala sarà dotata di device per la gestione dell'evento anche in remoto.

individuare i casi di successo e le pratiche funzionanti, al fine di identificare gli elementi cardine e i principi di replicabilità; "I Magazzini Dell'Innovazione" Del Disability Manager. Perché Magazzini? Perché è un'ambiente organizzato, con case history classificati da esperti di dominio, attraverso il supporto di metodologi esperti in knowledge management. Perché Innovazione? Perché i contenuti possono essere utilizzati sia in modo verticale, come trasferimento del singolo case history, sia in modo orizzontale, attivando processi di cross fertilization tipici dei processi di innovazione per combinazione. Perché del Disability Manager? Perché sono materiali solo organizzativi, in un ambiente smart dove i Disability Manager, all'interno del proprio contesto organizzativo, possono trovare case history e tutto l'occorrente necessario per trasferire/realizzare i risultati ottenuti e presentati. •Lo scopo dei Magazzini dell'Innovazione del Disability Manager è di fornire gli strumenti che facilitano la replicabilità della buona pratica studiata. In questa logica i Magazzini dell'Innovazione superano la logica della semplice presentazione del caso di studio raccontato come buona pratica, realizzata da un'altra organizzazione e in un altro contesto socioeconomico. I Magazzini dell'Innovazione si propongono di rispondere alla domanda: "se volessi implementare nella mia azienda i risultati ottenuti in questo case history, come devo fare?" Nei Magazzini dell'Innovazione si trovano le schede di trasferibilità della buona pratica presentata. •La nostra sfida è l'individuazione di un metodo per immagazzinare e rendere disponibile le buone pratiche (regionali, nazionali, internazionali) che denominiamo Innovation Bag. Attraverso un processo di analisi strutturata, il lavoro di ricerca pone in evidenza tutti gli ambiti (di contesto, organizzativi, tecnologici e di competenza) che compongono l'esperienza e ne consentano un loro riutilizzo. Il lavoro del team dei Magazzini dell'Innovazione deve rispondere alla domanda che i Disability Manager si fanno quando incontrano un'esperienza che li affascina, perché risponde al loro bisogno di innovazione/cambiamento: "come faccio ad applicare questa innovazione nella mia azienda/territorio?" •Caratteristiche dei Magazzini dell'Innovazione. I Magazzini devono essere progettati con una logica smart che consenta: -Facilità di accesso alle informazioni contenute -Fruibilità da parte di professionisti diversi dall'esperto di dominio del case history presentato -Centralità della logica del lavoro per processi ed approccio sistemico -Focalizzazione sulla persona bisognosa di cure e non sulla patologia •Contenuti della innovation bag. Un primo elenco degli ambiti della scheda che presenta l'innovazione: -A quale bisogno risponde il case history presentato -Il contesto ambientale -Il contesto organizzativo -Il quadro delle conoscenze richieste -Il quadro delle competenze richieste -Processo primario -Processi di supporto -Soluzioni tecnologiche -Soluzioni logistiche -Tempi di realizzazione -Budget -Performance attese e set di indicatori per misurare l'efficacia del servizio -Percorsi formativi -Azioni di comunicazione da porre in atto

Collegamenti con altre progettualità:

Ove presenti altre iniziative finanziate sulle stesse tematiche, indicare gli eventuali punti di integrazione e quelli di differenziazione. : Non Presenti

D - Partenariato e rete

Descrizione del soggetto capofila - curriculum vitae ed esperienza professionale.: AFOL SUD Milano Sede legale Via Matteotti, 33/35, Rozzano (MI) C.F 06064490961 L'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Sud Milano a.s.c. (azienda speciale consortile) è un ente strumentale degli Enti aderenti che sono la Città Metropolitana di Milano e i 27 Comuni del Sud Milano. Attraverso i Centri per l'Impiego di Corsico, Rozzano e San Donato, le 5 sedi formative e le altre strutture territoriali di supporto, l'Agenzia offre: servizi per l'Impiego amministrativi e certificativi; servizi per l'incontro domanda offerta di lavoro; servizi di politica attiva del lavoro; servizi per l'integrazione lavorativa di soggetti deboli; servizi di formazione; servizi territoriali; progetti transnazionali. Ha avviato il processo di incorporazione in AFOL Metropolitana che si concluderà nei primi mesi del 2018. L'attività nell'area della disabilità è iniziata nel 1990 con progetti finanziati principalmente dai Fondi Sociali Europei (Progetti Zoé - 32 edizioni sino al 2002), per l'inserimento lavorativo di persone disabili, con l'occupazione di più di 400 lavoratori. Dal 1996, applica i protocolli Match per la rilevazione del potenziale delle persone disabili, la rilevazione delle postazioni di lavoro disponibili per le categorie protette e il conseguente incontro domanda offerta di lavoro. Dal 2005: a) ha in delega, da parte di tutti i comuni del sud Milano, i Servizi di Inserimento Lavorativo, area disabili, svantaggio e nuove povertà. Il Servizio prende in carico all'anno circa cento soggetti deboli; b) ha coordinato il decentramento delle procedure amministrative certificative del Servizio Occupazione Disabili, previste per i lavoratori disabili, presso i CPI territoriali (sperimentazione in ATS Emergo 2007) e la relativa formazione agli operatori; c) con i Piani Emergo, le linee di finanziamento pubbliche e grazie alle numerose convenzioni in art.11 e art.14 (partner di più di 100 aziende di Milano e provincia), si sono realizzati inserimenti lavorativi mirati, collocando, negli ultimi 10 anni, 192 lavoratori appartenenti alle diverse tipologie di disabilità. Negli ultimi cinque anni ha creato una forte rete con le Cooperative Sociali di tipo B, facilitando l'inserimento nel mondo del lavoro di più di 60 lavoratori disabili psichici; d) ha realizzato il portale "Lavorhelp" (2010) per l'incontro domanda/offerta di lavoro; e) ha realizzato (2014) il portale "Infodisability", rivolto a tutti coloro che per diversi motivi, personali, di lavoro, per la scuola, per età ed esigenze, hanno bisogno di informazioni riguardo strumenti e opportunità che facilitano scelte e orientamenti inerenti la condizione di disabilità; f) garantisce la rete con i servizi socio-sanitari e lavorativi del territorio per l'inclusione delle fasce deboli; g) ha realizzato progetti di sistema sul piano EMERGO: di sensibilizzazione, di formazione e specifici per persone con disabilità mentale: -Tutor Legge 68/99 -2011, -Facilitatori L. 68/99-2012; -In-Formazione-2013; -L'arte e il Mestiere-2013; -Ricicliamoci-2014/2015; -Si.Ste.Ma, Sistema, Strumenti e Mantenimento-2014/2015. Afol sud si avvale di un'équipe qualificata e multidisciplinare di lunga data: educatori professionali, psicologi clinici e del lavoro, medici del lavoro e medici competenti, esperti nella mediazione aziendale e di politiche attive del lavoro. Nell'ambito del progetto FASI, in qualità di capofila, esercita le funzioni generali di conduzione delle azioni contemplate dal progetto: progettazione, realizzazione, sperimentazione (formazione, training on the job, applicazione modello, mappatura dei servizi, strumenti e processi di accompagnamento, organizzazione interna) e diffusione oltre alla responsabilità amministrativa e di rendicontazione. Si avvarrà della supervisione tecnico scientifica del gruppo di validazione/certificazione dell'Università di Padova per il rilascio definitivo del modello realizzato e i relativi strumenti.

Soggetti coinvolti nel partenariato: 1) ACCOR HOTELS- Accor Hospitality Italia s.r.l, Via Pirelli 18, Milano. C.F

09421280158. Con 39 alberghi e 281 dipendenti in Lombardia, è leader mondiale nei settori travel & lifestyle. Impegnato nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa e della solidarietà con PLANET 21, coinvolge il proprio personale, collaboratori e partner nella crescita sostenibile. In Italia Accor Hotels si conferma l'operatore alberghiero di riferimento del mercato: 79 alberghi in 37 destinazioni. 2) IKEA Italia Retail srl, Strada Provinciale 208. Carugate (MI) C.F. 11574560154- Azienda multinazionale specializzata nella vendita di mobili, complementi d'arredo e altra oggettistica per la casa, con quattro punti vendita in Lombardia per un numero di addetti pari a 1214. L'azienda ha introdotto un codice di condotta chiamato IWAY, acronimo di "the IKEA Way on Purchasing Products and Services". Istituito nel 2000, richiede ad ogni ufficio di IKEA nel mondo di ricercare fornitori di beni e servizi che tengano conto di persone e ambiente. I requisiti minimi richiesti: il rispetto per l'ambiente, le condizioni di lavoro; il rispetto dei diritti dei lavoratori; una società inclusiva e basata sull'uguaglianza di genere. 3) LEROYMERLIN Italia s.r.l., Strada 8, Rozzano (MI). C.F. 05602710963 Con 15 negozi e 1895 dipendenti solo in Lombardia. Molti i progetti finalizzati al miglioramento della qualità della vita della cittadinanza: Empori Fai da Noi, luoghi di condivisione dove le persone o le famiglie in difficoltà possono utilizzare gratuitamente utensili e i materiali necessari; La Casa Ideale, iniziativa di social business che seleziona i migliori progetti di accoglienza e inclusione sociale: il 42% dei progetti ha visto come soggetti beneficiari persone con disabilità. 4) MEDA PHARMA S.P.A., Via Felice Casati 20, Milano. C.F. 008446530152 Società farmaceutica specialistica internazionale, con una propria organizzazione in quasi 60 Paesi ed attività in sviluppo in mercati in espansione: è la 48esima azienda farmaceutica al mondo. Nel 2016 Meda è stata acquisita dal Gruppo americano Mylan, uno dei maggiori produttori di principi attivi nel mondo, da cui oggi è interamente controllata. In Italia occupa più di 400 dipendenti, lo stabilimento produttivo in Lombardia conta circa 100 dipendenti. 5) UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA, Via Ravasi 2, Varese. C.F. 95039180120 E' stata fondata il 14 Luglio del 1998. Il forte radicamento sul territorio ha caratterizzato l'Ateneo che ha la peculiarità di essere costituito da due sedi principali, a Varese e a Como e da due sedi satellite a Busto Arsizio e Saronno. Accanto alle aree della formazione e della ricerca, l'Università assume un chiaro impegno nei confronti degli studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), attraverso più servizi: dall'accoglienza all'orientamento formativo e lavorativo. 6) AFOL METROPOLITANA Via L. Soderini 24, P.IVA 08928300964. Azienda speciale consortile partecipata, ad oggi, dalla Città Metropolitana di Milano e da 40 Comuni, compreso il Capoluogo. E' stata pensata per accogliere, tramite incorporazione, tutte le Afol metropolitane, il che porterà, a processo aggregativo ultimato, ad una compagine sociale complessivamente formata da circa 70 Enti Locali, garantendo così un unico interlocutore pubblico sui temi del lavoro e della formazione per l'intera area Metropolitana milanese. 7) STUDIO GMB s.a.s., via delle Rosette 53, Novara. C.F. 01501860033. Società di consulenza di direzione, con una storia professionale che inizia nel 1994. La mission aziendale è focalizzata alla creazione di visioni e strategie per accompagnare e sostenere le persone che all'interno delle organizzazioni sono impegnate ad erogare servizi.

Soggetti coinvolti nella rete: 1) ASSOLOMBARDA CONFINDUSTRIA Milano Monza Brianza, Via Pantano 9, Milano C.F. 80040750152 Associazione di imprese (6000 imprese per 320.000 dipendenti), piccole, medie e grandi. Parteciperà al progetto con particolare interesse alla diffusione del modello realizzato a tutte le sue associate interessate. 2) MICROSOFT, Viale Pasubio 21, Milano C.F. 08106710158 Microsoft Italia è parte integrante e attiva dell'area Western Europe di Microsoft. Fondata nell'ottobre del 1985, la filiale dell'azienda di Redmond è presente sul territorio italiano con tre sedi principali, a Milano, Roma e Torino. Conta oltre 850 dipendenti e 25.000 aziende partner. E' anche grazie a loro che la filiale italiana di Microsoft è diventata uno dei protagonisti dell'evoluzione informatica e dello sviluppo del nostro Paese, accompagnando milioni di imprese e individui verso l'innovazione tecnologica. In particolare, Microsoft Italia insieme ai suoi partner ha attivato numerosi programmi volti a sensibilizzare aziende e consumatori. Impegnati nella Responsabilità sociale di impresa sono molto attivi in programmi e partecipazioni rivolti alle fasce deboli del mercato del lavoro. 3) FONDAZIONE IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico, Via Francesco Sforza 28, Milano. C.F. 04724150968 Svolge attività assistenziali, specialistiche e consulenziali di igiene e medicina del lavoro, ergonomia e sorveglianza sanitaria dei lavoratori, anche in relazione all'applicazione del D.Lgs 81/08 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro), attività specialistica di allergologia professionale e non. L'attività consulenziale e ambulatoriale è svolta sia presso i propri ambulatori che presso le sedi delle Aziende o Enti richiedenti. L'Unità Operativa si avvale di un'équipe qualificata di medici, psicologi, personale tecnico e infermieristico. E' sede del Servizio di "Ergonomia e stress/disadattamento lavorativo". Svolge attività d'informazione/formazione per la valutazione e gestione dei rischi lavorativi presso Aziende Pubbliche e Private.

E - Territori

Provincia di Bergamo

Soggetto/i partner o della rete presente/i nella Provincia di Bergamo e attività svolta: 1) LEROYMERLIN Via Fermi, Curno (sede operativa). In relazione al progetto FASI l'azienda parteciperà alle fasi di sperimentazione e diffusione del modello e relativi strumenti. 2) AFOL METROPOLITANA Via Soderini 24, Milano, effettuerà la mappatura georeferenziata di tutta la rete dei servizi (esterni all'impresa) socio sanitari e di interesse per le persone con ridotte capacità lavorative del territorio coinvolto nel progetto. 3) STUDIO GMB, Via delle Rosette 53 Novara. Si occuperà di rilevare, agevolare e sistematizzare le connessioni e le comunicazioni tra le imprese, l'Università, i partner, i membri della rete e i servizi di tutti i territori coinvolti nel progetto. 4) AFOL SUD MILANO, Via Matteotti 33/35, Rozzano. In qualità di capofila del progetto esercita le funzioni generali di conduzione di tutte le azioni progettuali in tutti i territori coinvolti.

Provincia di Como

Soggetto/i partner o della rete presente/i nella Provincia di Como e attività svolta: 1) ACCOR HOTELS- IBIS Como, Via Tornese, 7, Grandate (sede operativa) L'azienda parteciperà alle fasi di sperimentazione e diffusione del modello e relativi strumenti. 2) AFOL METROPOLITANA via Soderini 24 Milano, effettuerà la mappatura georeferenziata di tutta la rete dei servizi (esterni all'impresa) socio sanitari e di interesse per le persone con ridotte capacità lavorative del territorio coinvolto nel progetto. 3) UNIVERSITA' DELL'INSUBRIA Via Masia 27, Como Sede operativa di Como. In relazione al progetto FASI il/i ricercatori dell'Università si dedicheranno alla realizzazione dei Magazzini dell'Innovazione del Disability Manager con ricerche regionali, nazionali e internazionali. 3) Studio GMB, Via delle Rosette 53 Novara, si occuperà di rilevare, agevolare e sistematizzare le connessioni e le comunicazioni tra i partner, i membri della rete e i servizi di tutti i territori coinvolti nel progetto. 4) AFOL SUD MILANO, Via Matteotti 33/35,

Rozzano. Capofila del progetto esercita le funzioni generali di conduzione di tutte le azioni progettuali in tutti i territori coinvolti.

Soggetto/i partner o della rete presente/i nella Provincia di Lecco e attività svolta:

Soggetto/i partner o della rete presente/i nella Provincia di Mantova e attività svolta:

Città Metropolitana di Milano

Soggetto/i partner o della rete presente/i nella Città Metropolitana di Milano e attività svolta: 1) ACCOR HOTELS Milano, Via Pirelli 9 Sede amministrativa e operativa. In relazione al progetto FASI l'azienda parteciperà alle fasi di progettazione, realizzazione, sperimentazione e diffusione; 2) LEROYMERLIN Strada 8 Rozzano. Sede amministrativa e operativa. In relazione al progetto FASI l'azienda parteciperà alle fasi di progettazione, realizzazione, sperimentazione e diffusione; 3) IKEA Strada provinciale 208, Carugate (MI); Via Po, 3 Fraz. Sesto Ulteriano San Giuliano Milanese e Corsico, Via Nuova Marchesi 4. Sedi amministrative e operative. L'azienda parteciperà alle fasi di progettazione, realizzazione, sperimentazione e diffusione; 4) AFOL METROPOLITANA via Soderini 24 Milano. Partecipa a tutte le fasi progettuali con particolare attenzione alla realizzazione della mappatura georeferenziata di tutta la rete dei servizi (esterni all'impresa) socio sanitari e di interesse per le persone con ridotte capacità lavorative dei territori coinvolti nel progetto. 5) ASSOLOMBARDA CONFINDUSTRIA Milano e Monza Brianza, Via Pantano 9, Milano Parteciperà alle seguenti fasi del progetto: progettazione, realizzazione e diffusione; 6) FONDAZIONE IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico. Sarà presente nel progetto FASI attraverso una convenzione stipulata con il capofila al fine di garantire, a lavoratori con ridotte capacità lavorative, segnalati dal progetto, visite di: valutazione clinica (psico-fisica e sensoriale) e di giudizio di compatibilità/non compatibilità in merito alle singole tipologie lavorative; 7) MICROSOFT Viale Pasubio 21, Milano. Sede operativa. In merito al progetto FASI parteciperà a tutti gli interventi progettuali: progettazione, realizzazione, sperimentazione e diffusione; 8) STUDIO GMB, Via delle Rosette 53, Novara. Si occuperà di rilevare, agevolare e sistematizzare le connessioni e le comunicazioni tra i partner, i membri della rete e i servizi di tutti i territori coinvolti nel progetto; 9) AFOL SUD Milano Via Matteotti 33/35, Rozzano. In qualità di capofila del progetto esercita le funzioni generali di conduzione di tutte le azioni progettuali in tutti i territori coinvolti.

Provincia di Monza e della Brianza

Soggetto/i partner o della rete presente/i nella Provincia di Monza e della Brianza e attività svolta:

1) LEROYMERLIN Via Nuova Valassina, Lissone (sede operativa) In relazione al progetto FASI l'azienda partecipa alle fasi di sperimentazione e diffusione del modello e relativi strumenti. 2) MEDA PHARMA Via Valosa di Sopra 9, Monza. L'azienda partecipa alle fasi di progettazione, realizzazione, sperimentazione e diffusione del modello e relativi strumenti. 3) AFOL METROPOLITANA Via Soderini 24 Milano. Mappatura georeferenziata di tutta la rete dei servizi (esterni all'impresa) socio sanitari e di interesse per le persone con ridotte capacità lavorative del territorio coinvolto nel progetto; 4) STUDIO GMB, Via delle Rosette 53 Novara. Si occuperà di rilevare, agevolare e sistematizzare le connessioni e le comunicazioni tra le imprese, l'Università, i partner, i membri della rete e i servizi di tutti i territori coinvolti nel progetto. 5) AFOL SUD Milano, Via Matteotti 33/35, Rozzano In qualità di capofila del progetto esercita le funzioni generali di conduzione di tutte le azioni progettuali in tutti i territori coinvolti.

Provincia di Varese

Soggetto/i partner o della rete presente/i nella Provincia di Varese e attività svolta: 1) ACCOR HOTELS- IBIS Milano Malpensa Aeroporto, Via al Campo 100 e NOVOTEL Milano Malpensa Airport, Via Al Campo, Cardano Al Campo (sedi operative) In relazione al progetto FASI l'azienda parteciperà alle fasi di sperimentazione e diffusione del modello e relativi strumenti. 2) AFOL METROPOLITANA Via Soderini 24 Milano, Mappatura georeferenziata di tutta la rete dei servizi (esterni all'impresa) socio sanitari e di interesse per le persone con ridotte capacità lavorative del territorio coinvolto nel progetto; 3) UNIVERSITA' DELL'INSUBRIA Via Ravasi 2, Varese Sede di Varese In relazione al progetto FASI il/i ricercatori dell'Università si dedicheranno alla realizzazione dei Magazzini dell'Innovazione del Disability Manager con ricerche regionali, nazionali e internazionali. 4) STUDIO GMB Via delle Rosette 53 Novara, si occuperà di rilevare, agevolare e sistematizzare le connessioni e le comunicazioni tra le imprese, l'Università, i partner, i membri della rete e i servizi di tutti i territori coinvolti nel progetto. 5) AFOL SUD Milano, Via Matteotti 33/35, Rozzano Capofila del progetto esercita le funzioni generali di conduzione di tutte le azioni progettuali in tutti i territori coinvolti.

Altre Province coinvolte:

F - Dati Procedurali

Data di avvio prevista: 01/05/2017

Data di conclusione prevista: 30/04/2018

Organigramma : Per quanto riguarda l'organigramma del progetto, si vuole evidenziare l'interessante composizione del patnerariato che vede: a) due soggetti esperti in materia di politiche per il lavoro, con una competenza che deriva da una pluridecennale azione di sostegno rivolta ad aziende e lavoratori L.68/99. Afol sud Milano in qualità di capofila eserciterà le funzioni generali di conduzione delle azioni contemplate dal progetto e delle relative fasi in cui si articola: progettazione, realizzazione, sperimentazione e diffusione, oltre alla responsabilità amministrativa e di rendicontazione; Afol Metropolitana, anch'essa partecipa a tutte le fasi progettuali e, in particolare, in merito alla mappatura dei servizi socio sanitari e di interesse per le persone disabili dei territori coinvolti nel progetto; b) quattro grandi aziende (Accor Hotels, Ikea, Leroy Merlin, Medapharma), molto attive in programmi ed interventi rivolti alle fasce deboli del mercato del lavoro e in Responsabilità Sociale di Impresa, e molto eterogenee per settore di attività, dimensioni, dimensioni territoriali su cui si estende il loro impatto di attività ed economico. Parteciperanno a tutte le fasi del progetto; c) l'Università degli Studi dell'Insubria che, attraverso propri ricercatori senior porterà a realizzazione i "Magazzini dell'Innovazione"; d) la Società di consulenza Studio GMB, parteciperà a tutte le fasi del progetto e, in modo particolare, in merito ai processi organizzativi aziendali e alla realizzazione della mappatura dei Servizi, fornendo le indicazioni metodologiche e i relativi strumenti, oltre ad agevolare le connessioni e le comunicazioni tra tutti gli attori del progetto e i servizi dei territori coinvolti. Per quanto riguarda i Membri della Rete, i componenti sono: a) Assolombarda Confindustria Milano e Monza Brianza, che ha manifestato interesse al diretto coinvolgimento in tutte le fasi del progetto, al fine di dividerne esiti e strumenti da proporre successivamente alla platea delle sue associate, interessate all'applicazione del modello realizzato; b) un'altra grande azienda, Microsoft, che parteciperà a tutte le fasi del progetto, dalla costituzione del gruppo di lavoro, alla diffusione dei risultati, al fine di migliorare, attraverso modalità e metodologie innovative, gli interventi da rivolgere alle fasce deboli nei loro contesti lavorativi; c)

la Fondazione IRCCS ca'Granda Ospedale Maggiore Policlinico che, attraverso una convenzione con il capofila Afol sud Milano, garantirà interventi specialistici per valutazioni cliniche e di giudizio di compatibilità in merito alle singole tipologie lavorative e loro follow up in itinere. Vedi Organigramma /funzionigramma allegato

Cronogramma delle attività: A livello temporale, il progetto verrà avviato a maggio e le sue fasi seguiranno lo sviluppo delle attività progettuali: dalla costituzione del gruppo di lavoro e relative progettazioni di strumenti e metodologie, alla realizzazione e sperimentazioni dei medesimi e successiva ampia diffusione. Si prevede la conclusione nel mese di aprile 2018. In tal senso si considera esemplificativo il cronogramma delle attività allegato.

G - Responsabile progetto

Responsabile: Rossana Bolchini
Posizione/Funzione: Responsabile Area Fasce Deboli
Telefono: 0245103082
Fax: 0245107445
Email: posta.corsico@afolsudmilano.it

H - Soggetto con potere di firma

Dati Rappresentante legale
Nominativo: CAFAGNA MICHELE
Codice Fiscale: CFPMHL52P20L049T
Data di nascita: 20/09/1952
Luogo di nascita: TARANTO
Indirizzo di Residenza: VIA CARLO MARX - MILANO
Soggetto firmatario: Conferma rappresentante legale
Dati Firmatario
Nominativo: CAFAGNA MICHELE
Codice Fiscale del firmatario: CFPMHL52P20L049T
Data di nascita del firmatario: 20/09/1952
Luogo di nascita del firmatario: TARANTO
Indirizzo di Residenza del firmatario: VIA CARLO MARX - MILANO

I - Sedi

Operatore	Tipo	Indirizzo	Comune	PV	Sede_accred	N_aule	N_tutor
AFOL SUD MILANO	Sede archiv.ne e doc.ne	via Leonardo da Vinci n. 5	Corsico	MI	S	6	3
AFOL SUD MILANO	Principale	via Leonardo da Vinci n. 5	Corsico	MI	S	6	3

L- Quote e Costi

Quota Pubblica : 121.500,00
Quota Privata : 13.500,00
Costo Totale : 135.000,00

M- Preventivo economico

LIVELLO1	LIVELLO2	IMPORTO
Realizzazione	Gestione attività di progetto	102928.00
Diffusione dei Risultati	Convegni e seminari	10000.00
Diffusione dei Risultati	Elaborazione reports e studi	2903.00
Direzione e Controllo interno	Coordinamento e segreteria tecnica organizzativa	3866.00
Direzione e Controllo interno	Direzione e valutazione finale dell'operazione e del progetto	4976.00
Direzione e Controllo interno	Monitoraggio fisico-finanziario, rendicontazione	3907.00
Costi indiretti	Costi forfettari (5%)	6420.00

N - Allegati

Allegati trasmessi insieme alla domanda di finanziamento :

Copia fotostatica (non autenticata) del documento d'identità del firmatario della domanda di finanziamento

Lettera di intenti di costituzione del partenariato/ATS

Dichiarazioni di adesione alla rete

Altro

NUMERO	DESCRIZIONE_DOCUMENTO	NUM_PROTOCOLLO	DATA_PROTOCOLLO
1	Dichiarazioni di adesione alla rete	145735	Apr 7 2017 11:45
2	Dichiarazioni di adesione alla rete	145737	Apr 7 2017 11:46
3	Dichiarazioni di adesione alla rete	145739	Apr 7 2017 11:46
4	Copia fotostatica (non autenticata) del documento	145741	Apr 7 2017 11:46
5	Altro	145744	Apr 7 2017 11:47
6	Altro	145745	Apr 7 2017 11:48
7	Altro	145746	Apr 7 2017 11:48
8	Lettera di intenti di costituzione del partenariat	145747	Apr 7 2017 11:49
9	Altro	148702	Apr 10 2017 10:42

O - Domanda

La presente domanda è in conformità con ciò che è previsto nel dispositivo

Oggetto: Domanda di finanziamento Progetto N.: MB1005285

Id Progetto: MB1005285

Operatore: AFOL SUD MILANO

Titolo: F-A-S-I Formazione-Accompagnamento-Sensibilizzazione-Inclusione

Il soggetto attuatore dichiara di essere ottemperante rispetto a quanto previsto dall'art. 17 della legge n.68/99

Il soggetto attuatore dichiara di disporre e utilizzare per la realizzazione del progetto sedi adeguate ai sensi della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza

Il soggetto attuatore si impegna a completare il progetto entro i termini previsti

Il soggetto attuatore dichiara di disporre delle professionalità necessarie alla realizzazione del progetto

Il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali, che in caso di mendaci dichiarazioni, sono comminate ai sensi dell'art.496 del Codice penale, visionati gli elementi esposti nella presente domanda, attesta, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 e di quanto previsto dal D.P.R. n. 403/1998, la regolarità di quanto contenuto nella presente domanda, la conformità degli elementi esposti e la loro corrispondenza con quanto presente negli allegati inoltrati per via telematica.

Invio elettronico progetto: Il progetto è completo e desidero inviarlo elettronicamente alla Provincia. Sono consapevole che i dati in esso contenuti sono da questo momento immodificabili e costituiscono parte integrante della presente domanda di finanziamento. Successivamente sarà possibile stampare o firmare elettronicamente le comunicazioni dall'anteprima di stampa.