**RELAZIONE PROGETTO R.O.A.D.**

**1. ABSTRACT**

Il progetto “R.O.A.D. Rete Occupazione in Azienda di persone Disabili” è stato finanziato dalla

provincia di Monza e della Brianza nell’ambito degli “Avvisi per azioni di sistema a rilevanza regionale (DGR X/5504 del 02 agosto 2016)”.

Si è configurato come una “iniziativa di sostegno alle imprese per il mantenimento lavorativo dei soggetti con ridotte capacità lavorative acquisite nel corso della carriera lavorativa, anche per prevenire il verificarsi di situazioni invalidanti”.

Il Progetto intendeva creare e mettere a sistema uno sportello permanente e una rete di servizi per le aziende della regione Lombardia che potesse risolvere bisogni, criticità e problemi legati alla disabilità e promuovere nel mondo del lavoro una maggior sensibilizzazione e la diffusione di buone prassi.

Il Progetto R.O.A.D. si è sviluppato su 4 obiettivi principali:

**1- ANALISI DEL CONTESTO**: verificare il livello di consapevolezza presente in azienda rispetto al tema disabilità e inabilità con particolare riferimento ai lavori usuranti e all’invecchiamento attivo, individuando gli attori delle politiche di inclusione, la loro autonomia decisionale e le possibilità di azione anche in relazione al contesto: presenza di scoperture, di lavorazioni particolari, di postazioni scoperte;

**2- DISABILITY MANAGEMENT:** modificare la percezione della disabilità da “problema” a “opportunità”, individuando le azioni da sviluppare nell’ambito del progetto ROAD e che auspicabilmente potranno oggi essere sviluppate anche al termine del progetto;

**3- SPERIMENTAZIONE - INTERVENTI DIRETTI IN AZIENDA:** migliorare le politiche interne e le buone prassi all’interno delle aziende e analizzare il contesto produttivo al fine di individuare le potenzialità di inserimento lavorativo a favore delle persone con disabilità;

**4- CERTIFICAZIONE DI QUALITA’**: valutare le modalità di riconoscimento e certificazione delle buone prassi attuate dall’azienda a favore della disabilità individuando criteri significativi, condivisi dagli stakeholder del progetto R.O.A.D.

Attraverso il lavoro di un anno, condotto dai partner a stretto contatto con le aziende coinvolte, il progetto ha sperimentato un nuovo approccio basato su:

* Individuazione dei bisogni dei lavoratori e delle aziende
* Interazione tra azienda/territorio e rete dei servizi
* Formazione relativa al Disability Management
* Confronto tra le aziende
* Offerta di servizi rivolti all’integrazione socio-lavorativa

Una particolare attenzione è stata posta nella messa a punto di un modello replicabile in altri contesti e territori.

**2. INTRODUZIONE**

Nell’ambito del quadro di riferimento più generale e delle varie esperienze di organizzazione/gestione del Disability Management in azienda il progetto ha assunto la logica del “servizio alle imprese”.

Alla base dell’assetto organizzativo che ha sostenuto il progetto si è collocata una rete di servizi formata da attori operanti sul territorio regionale che ha offerto soluzioni diversificate alle aziende destinatarie dell'intervento:

* formazione al Disability Manager
* formazione ai Tutor aziendali
* consulenza/accompagnamento nella creazione degli osservatori e supporto nella definizione di una politica di gestione del personale disabile di tipo inclusivo
* analisi di postazioni di lavoro per nuovi inserimenti utilizzando il metodo dell’Inclusive Job Design che intende presidiare l’aspetto produttivo dell’inserimento lavorativo
* sostegno nel reclutamento e selezione del personale
* azioni di tutoraggio
* consulenza amministrativa sull’art. 14 e segnalazione di cooperative sociali
* sostegno nell’inserimento di ausili
* organizzazione di focus group su tematiche specifiche.

La centralità dell’impresa che il progetto ROAD ha inteso salvaguardare come nuovo paradigma, ha trovato dunque obiettivi comuni con i bisogni delle persone disabili.

**LETTERATURA**

* S. Bruzzone, *L’inclusione lavorativa e gli “accomodamenti ragionevoli”: prime riflessioni*, in Aa.Vv., *Quale idea di lavoro, per quale idea di persona. Disabilità, cronicità, welfare al tempo della crisi*, Bollettino speciale ADAPT, 18 maggio 2016, n. 7
* Silvia Bruzzone, ADAPT Professional Fellow Direttore responsabile dell’Osservatorio ADAPT Chronic Diseases and Work, Il Disability Management come approccio inclusivo, oltre la gestione delle risorse umane
* *ANMIL, CESVIP per Regione Lombardia, DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)*
* LabLavoro - Laboratorio di Formazione e Lavoro - Via Cedrino 11, 09122 Cagliari, Le politiche aziendali di diversity management (e-book gratuito)
* ONU, Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo
* ONU, Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità
* UNIONE EUROPEA, Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea
* Comunicazione della Commissione europea COM (2010) 636, Strategia europea sulla disabilità

2010-2020: un rinnovato impegno per un’Europa senza barriere

**3. BACKGROUND (CONTESTO)**

## **3.1. IL QUADRO REGIONALE**

Con il decreto dirigenziale del 1° marzo 2018 n. 2922 pubblicato sul bollettino ufficiale della Regione Lombardia del 9 marzo 2018, nel “quadro regionale degli standard professionali” sono stati inseriti il profilo e le competenze del Disability Manager.

Nella descrizione del profilo è stato previsto che Il Disability Manager sia il responsabile di tutto il processo di integrazione socio – lavorativa delle persone con disabilità all’interno delle imprese: dalla pianificazione, ricerca e selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.

Il grado di specializzazione su ciascuno dei processi sopra citati dipende dalle dimensioni dell’impresa presso cui opera e dalle modalità organizzative del lavoro e alla collocazione gerarchico funzionale all’interno dell’azienda. La sua finalità è quella di garantire una corretta gestione del personale con disabilità e **collaborare con la rete/servizi** per l’inserimento in azienda e, contestualmente, adattare l’organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni del personale con disabilità certificata con un’attenzione alle misure di Welfare aziendale, smartworking e lavoro agile.

Il contesto in cui opera questo profilo professionale è la direzione risorse umane presso imprese di grandi e medie dimensioni, mentre in aziende meno strutturate, può collocarsi come consulente esterno al Responsabile delle risorse umane.

Il processo di lavoro entro il quale agisce questo professionista è l’integrazione socio-lavorativa delle persone disabili, che si articola in: rispetto degli obblighi della normativa vigente in materia di inserimento delle persone con disabilità certificata, individuazione del profilo del personale da assumere, ricerca, selezione ed assunzione del personale; addestramento e formazione; analisi e valutazione del lavoro; valutazione del potenziale; pianificazione delle carriere; definizione ed implementazione delle politiche retributive; servizi sociali, salvaguardia della salute fisica e mentale del personale; adeguamento degli spazi lavorativi; comunicazioni con il personale; relazioni sindacali; licenziamenti individuali.

Infine si prevede che Il Disability Manager si relazioni ed interagisca con le strutture/funzioni aziendali coinvolte nel processo organizzativo di impresa (preposti alla gestione delle risorse umane, addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni, rappresentanti sindacali interni ecc***.).” (Spunti tratti dal sito di SIDIMA -Società Italiana Disability Manager).***

Il profilo definito mette in luce alcuni elementi essenziali nella definizione dei momenti organizzativi all’interno dell’azienda per la gestione delle disabilità:

* Elabora soluzioni diversificate in relazione alla dimensione dell’azienda e alla politica di gestione delle risorse umane presente in azienda
* Collabora con la rete dei servizi entrando in relazione con gli operatori sapendo valutare le proposte
* Collabora con le strutture/funzioni aziendali individuando soluzioni che facciano evolvere le modalità di inclusione adottate nelle diverse unità operative
* Dispone di una visione ampia ed articolata dell’integrazione socio-lavorativa delle persone disabili e di una conoscenza dei servizi che il territorio può offrire

## **3.2. L’ASSUNTO DEL PROGETTO R.O.A.D.: PARTIRE DAI SERVIZI**

Nell’ambito del quadro di riferimento più generale e delle varie esperienze di organizzazione/gestione del Disability Management in azienda il progetto ha assunto la logica del “servizio alle imprese”.

Alla base dell’assetto organizzativo che ha sostenuto il progetto si è collocata una rete di servizi formata da attori operanti sul territorio regionale che ha offerto soluzioni diversificate alle aziende destinatarie dell'intervento:

* formazione al Disability Manager
* formazione ai Tutor aziendali
* consulenza/accompagnamento nella creazione degli osservatori e supporto nella definizione di una politica di gestione del personale disabile di tipo inclusivo
* analisi di postazioni di lavoro per nuovi inserimenti utilizzando il metodo dell’Inclusive Job Design che intende presidiare l’aspetto produttivo dell’inserimento lavorativo
* sostegno nel reclutamento e selezione del personale
* azioni di tutoraggio
* consulenza amministrativa sull’art. 14 e segnalazione di cooperative sociali
* sostegno nell’inserimento di ausili
* organizzazione di focus group su tematiche specifiche.

La centralità dell’impresa che il progetto ROAD ha inteso salvaguardare come nuovo paradigma, ha trovato dunque obiettivi comuni con i bisogni delle persone disabili.

# **3.3. R.O.A.D.: un sistema di servizi in Regione Lombardia**

**Cabina di Regia (partenariato)**

ANMIL onlus, Cristian Clemente – Valentina Fulceri

Umana Spa, Marino Bottà

Gruppo Cooperativo CGM, Sabina Bellione

SLO srl, Sergio Bevilacqua – Diana Quinto

IAL Lombardia srl, Barbara Guardamagna – Chiara Monti

**Rete dei Servizi**

Università degli Studi di Milano, CALD (Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità), FOR, PPG Sistemi, Associazione in Cerchio, Azienda Speciale Consortile Consorzio Desio-Brianza, Agenzia Formativa della Provincia di Varese, Fondazione IRCCS Ca’ Granda, CISL MB e Lombardia, INAIL, La Tartavela onlus, EWork, Cooperjob, ASSOLOMBARDA, LEDHA, Università Cattolica del Sacro Cuore, Immaginazione e Lavoro.

**Rete dei Destinatari**

16 AZIENDE DEL TERRITORIO LOMBARDO

* 8 aziende grandi (1 appartenente al settore pubblico)
* 7 aziende medie (2 appartenenti al settore pubblico)
* 1 azienda piccola

così distribuite: 9 Città Metropolitana Di Milano, 2 Varese, 2 Monza – Brianza, 1 Brescia, 1 Bergamo, 1 Cremona

## **3.4. L’ESPERIENZA AL SERVIZIO DELLE IMPRESE**

La partnership del progetto R.O.A.D. si è impegnata nel mantenere attivi i servizi avviati con il progetto, rendendoli fruibili dalle aziende lombarde con continuità attraverso lo Sportello per le Aziende.

Punto di riferimento per lo sportello e per la rete è Paola Maffeis (mi.maffeis@irfa.anmil.it).

**4. OBIETTIVI E PARAMETRI UTILIZZATI**

### **4.1. OBIETTIVI DI PROGETTO**

### L'obiettivo generale del progetto era lo sviluppo della cultura dell'inclusione sociale e del Disability Management: si sta infatti diffondendo anche nel settore profit la cultura della responsabilità sociale, che potrebbe favorire l’accettazione della figura del Disability Manager; tuttavia esiste il rischio che questa diventi un argomento di discussione interno ai convegni piuttosto che una prassi operativa. Per questo è necessario intervenire per raggiungere l'obiettivo specifico del progetto, ovvero trasformare la visione della disabilità sia tra gli attori aziendali che tra quelli dei servizi da obbligo ad opportunità. In un periodo di profonda crisi socioeconomica come quello attuale, l’individuazione di nuove strategie per l’inclusione può configurarsi come un’opportunità per le imprese, che finora hanno tendenzialmente considerato l’inserimento di persone con disabilità come un mero obbligo normativo a cui adempiere per non incorrere in sanzioni. Infatti, la capacità di valorizzare la persona può rivelarsi uno strumento utile per lo sviluppo organizzativo/produttivo e migliorare il clima interno e le condizioni di lavoro soprattutto per chi è stato valutato non idoneo alle mansioni affidategli nelle unità operative (persone con ridotte capacità lavorative, sottosoglia, addetti a lavori usuranti, etc.). Oltre alla crisi, la diffusione delle nuove tecnologie ha inciso profondamente sulla riorganizzazione del lavoro e sta creando le condizioni affinché si sviluppino nuove pratiche e nuove politiche a supporto del Disability Management.

### **4.2. PARAMETRI UTILIZZATI**

### **Offrire servizi alle imprese**

A base dell’assetto organizzativo che ha sostenuto il progetto si è collocata una rete di servizi formata da attori operanti sul territorio regionale che ha potuto offrire soluzioni diversificate alle aziende destinatarie dell'intervento.

### **Curare la produttività delle persone**

L’azione di Inclusive Job Design, utilizzata dal progetto, parte proprio dal presupposto che l’inserimento lavorativo debba dare una risposta positiva alle esigenze delle persone disabili e anche delle aziende. Parliamo di logica win–win.

E la logica win–win, cioè in cui lavoratori e azienda hanno entrambi benefici dal modo in cui viene proposto l’inserimento di persone disabili, presuppone che il tema produttività venga considerato con attenzione, quindi il processo di inserimento prende avvio da un’analisi delle postazioni condotte con il gruppo di lavoro dell’unità produttiva dove può risultare utile l’inserimento di una nuova persona. L’azienda ed il gruppo di lavoro sono coinvolti nell’analisi dei processi gestiti in quell’unità per individuare lavorazioni che possono essere assemblate definendo così una nuova postazione

### **Caratteristiche dell’approccio**

Il progetto R.O.A.D. ha elaborato e sperimentato una propria “filosofia” che caratterizza l’approccio al mondo aziendale. I cardini dell’approccio sono stati:

> Centralità dei bisogni aziendali oltre a quelli dei lavoratori

> Strette relazioni azienda / territorio

> Costante interazione con la rete dei servizi

> Disponibilità di servizi qualificati

> Flessibilità

**5. METODI, SCELTE ORGANIZZATIVE**

Il modello sperimentato si è articolato da un punto di vista organizzativo in

* TAVOLO DI GOVERNANCE TERRITORIALE
* SPORTELLO PER LE AZIENDE
* RETE TERRITORIALE DEI SERVIZI
* OSSERVATORIO AZIENDALE.

I piani di intervento sono stati definiti a partire dal:

* DISABILITY MANAGEMENT PROJECT (PROGETTO PERSONALIZZATO PER L’AZIENDA).

Il modello di intervento si è completato con la messa a punto di una:

# CERTIFICAZIONE DI BUONE PRASSI PER LE AZIENDE

### **5.1. IL TAVOLO DI GOVERNANCE TERRITORIALE**

La mission del Tavolo di Governance Territoriale è stata lo sviluppo della cultura dell'inclusione sociale e del Disability Management: trasformare la visione della disabilità sia tra gli attori aziendali che tra quelli dei servizi da obbligo ad opportunità.

Per promuovere una nuova cultura dell’integrazione socio-lavorativa è indispensabile **una rete territoriale estesa** e nella quale confluiscano anche attori che per troppo tempo sono rimasti ai margini dei processi di inclusione dei disabili. In particolare, la rete è stata costituita da:

1) Cabina di Regia, ovvero i coordinatori (partenariato) che si sono occupati delle strategie operative dell'intera Rete, dell'analisi della situazione aziendale e concordano gli strumenti da attivare attraverso la rete di I livello;

2) Rete dei Servizi (I livello), formata da soggetti interessati al contesto "disabilità/mondo del lavoro" che ha potuto garantire una copertura diversificata degli interventi necessari alle imprese per risolvere le criticità legate alla disabilità e alle inabilità;

3) Rete dei Destinatari (II livello), formata dalle aziende beneficiarie dell'intervento che hanno tratto trarre vantaggio dal confronto di esperienze e analisi di casi.

Cabina di Regia e Rete dei Servizi hanno costituito un Sistema che ha avuto come obiettivo la promozione dello Sportello per le Aziende, ovvero un punto di riferimento per le imprese sul territorio per il Disability Management.

Il Tavolo di Governance Territoriale si è caratterizzato come una Rete che si è posta l’obiettivo di creare un ponte tra disabilità e mondo del lavoro; per questo le sue competenze sono state ampie e focalizzate sull’inclusione socio-lavorativa.

Il Tavolo di Governance Territoriale ha messo a disposizione un pacchetto di azioni, strumenti, metodologie e soluzioni organizzative riconducibili a tre macro aree:

* il riconoscimento di situazioni di disabilità nuove o emergenti nel corso della carriera professionale, o sopraggiunte limitazioni nella capacità lavorativa
* percorsi differenziati di supporto delle persone con disabilità e alle imprese in cui operano
* promozione della cultura del Disability Management

## **5.2. LO SPORTELLO PER LE AZIENDE**

Come analizzeremo a partire da questo capitolo due sono i momenti operativi che hanno reso concrete le possibili azioni:

* **LO SPORTELLO PER LE AZIENDE**
* **LA RETE DEI SERVIZI.**

Il modello prevedeva la creazione di uno Sportello per le Aziende che fornisse un innovativo pacchetto di servizi per accompagnare le imprese nella risoluzione delle criticità legate agli adempimenti di legge (L. 68/99) e nella gestione delle disabilità in azienda attraverso una presa in carico a 360°.

In particolare si sono individuati i seguenti servizi (\*):

A. Servizi di inserimento lavorativo di categorie protette

B. Servizi di sostegno al mantenimento del posto di lavoro

C. Servizi di promozione della Responsabilità Sociale d’Impresa.

## **5.3. LA RETE DEI SERVIZI**

**Chi partecipa alla rete**

* Enti Pubblici, non più solo come finanziatori attraverso bandi specifici, ma in qualità di garanti dell'equità e facilitatori del rinnovamento del sistema;
* Servizi Sociali e Sociosanitari che si occupino del monitoraggio del progetto e della segnalazione dei candidati;
* Associazioni di categoria e associazioni di famiglie dei disabili che sottolineino i bisogni e le necessità delle persone con disabilità;
* Agenzie per il Lavoro che utilizzino le proprie competenze per favorire l’inserimento lavorativo e per promuovere l’accompagnamento al lavoro delle persone disabili;
* Enti di Formazione che sviluppino corsi per i disabili deboli e per le aziende, sfruttando nuove tecnologie;
* Università o centri di ricerca che possano promuovere studi e corsi di laurea sul Disability Management;
* Cooperative sociali nelle quali sperimentare tirocini e inserimenti lavorativi in ambiente inclusivo anche attraverso la promozione delle convenzioni previste dall’art. 14 D.Lgs. 476/03;
* Aziende profit che siano portatrici di una nuova visione dell'inclusione sociolavorativa dei disabili e che sperimentino la cultura del Disability Management;
* Fondazioni private che mettano a disposizione le loro risorse per dare continuità al progetto e che partecipino al monitoraggio e alla valutazione delle attività;
* Società di consulenza manageriale che utilizzino le loro competenze per delineare modelli gestionali che salvaguardino la tenuta del clima organizzativo nelle unità produttive in cui è inserita la persona disabile.

***La sperimentazione realizzata ha visto la partecipazione di un sottoinsieme di queste categorie (cfr. Cap. 3.3)***

## **5.4. L’OSSERVATORIO AZIENDALE**

L’Osservatorio Aziendale rappresenta il riferimento interno all’azienda per la gestione della disabilità; intende cioè costituire un ambito di alleanza fra i referenti che si trovano a gestire in vario modo il tema della disabilità in azienda, con l’obiettivo di individuare soluzioni di lungo periodo che facilitino l’inclusione lavorativa delle persone disabili e monitorino il clima aziendale e la produttività all’interno dei gruppi di lavoro in cui è stata inserita la persona disabile.

**Composizione**

L’Osservatorio è composto da figure quali manager, manager HR e manager dei reparti dove lavorano persone con disabilità, tutor aziendali, rappresentanti dei lavoratori, RSPP e medico competente, eventuali consulenti esterni all’azienda. E’ supportato da un professionista della rete R.O.A.D.

**Funzioni**

Le principali funzioni dell’Osservatorio sono:

* Monitorare la situazione aziendale rispetto agli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità, elaborare e monitorare le azioni volte all’inclusione e valorizzazione dei lavoratori con disabilità e a rischio di inabilità utilizzando i servizi proposti dal Progetto R.O.A.D. ;
* Gestire il processo di inclusione lavorativa dalla fase di inserimento, attualmente molto presidiata dai servizi accreditati in Regione, a quella di permanenza in azienda, caratterizzata da un’offerta più limitata di servizi. In questo senso l’offerta del Progetto R.O.A.D. può costituire un’opportunità da utilizzare per l’elaborazione di una politica aziendale relativa al tema della gestione delle persone disabili.

L’Osservatorio si riunisce periodicamente, le riunioni sono guidate dal Disability Manager; i tutor aziendali sono scelti e incaricati dall’Osservatorio.

E’ fondamentale per la riuscita degli inserimenti lavorativi di persone con disabilità che l’Osservatorio utilizzi una comunicazione efficace ponendosi il tema del coinvolgimento dei dipendenti dell’azienda.

***La sperimentazione realizzata ha visto la’vvio di osservatori aziendali in alcune aziende (cfr Allegato 3)***

## **5.5. IL DISABILITY MANAGEMENT PROJECT (PROGETTO PERSONALIZZATO PER L’AZIENDA)**

### **Come nasce**

Il primo obiettivo previsto per la costruzione del Disability Management Project è consistito in un’analisi presso le aziende per rilevare dati, problematiche e strategie adottate nonché le aspettative per il futuro riguardo al tema disabilità/inabilità delle risorse umane interne.

Si intendevano chiarire le caratteristiche, funzioni e competenze delle realtà aziendali e valutare le motivazioni che portano l’azienda a riorganizzarsi in materia di inserimenti lavorativi nell’area disabilità/inabilità.

Per questo primo incontro è stato preparato un format di intervista specifico.

Si ritiene che l’utilizzo di una griglia predisposta abbia rappresentato un ottimo strumento per l’analisi del contesto.

Nella strutturazione del format, oltre a reperire informazioni su dati generali dell’azienda, si è cercato di sondare il livello di accoglienza e di competenza rispetto all’inserimento e al mantenimento lavorativo delle persone con disabilità.

In un secondo incontro, alla luce dei dati emersi nella intervista, sono stati invece valutati e analizzati i fabbisogni correlati all’interno della azienda attraverso colloqui con i responsabili delle risorse umane e dei vari settori e reparti con una particolare attenzione al clima, alla collaborazione mostrata o promessa.

Da questi incontri è nato il Disability Management Project (un modello è riportato nell’Allegato 2).

### **Partire dai bisogni: l’intervista all’azienda**

La costruzione del Disability Management Project è partita da una attenta e profonda rilevazione dei bisogni aziendali in modo da definire in modo articolato le caratteristiche specifiche del contesto aziendale, dal momento che ogni organizzazione ha proprie specificità che è necessario valorizzare.

L’allegato 1 riporta il “FORMAT RILEVAZIONE DATI AZIENDALI” utilizzato nella sperimentazione.

Si è ricostruito il profilo aziendale in termini di:

* Settore di appartenenza
* Classificazione dell’azienda
* N° e tipologia dei dipendenti
* Esistenza di figure dedicate al ruolo di tutor per l’alternanza e/o per l’apprendistato e/o per altre forme codificate di tirocinio
* Presenza di azioni attinenti la Responsabilità Sociale d’Impresa
* Presenza di persone con disabilità
* Soddisfazione (e limiti) nell’inserimento di persone con disabilità
* Presenza di persone che svolgano funzioni di tutoraggio nei confronti dei dipendenti con disabilità
* Rapporti dell’azienda con i servizi territoriali
* Presenza di casi di dimissioni o licenziamento o abbandono da parte di persone con disabilità inserite tramite la legge 68/99?
* Presenza di casi di dimissioni o licenziamento o abbandono da parte di persone che hanno contratto malattie (ad es. cardiache, degenerative, tumorali, metaboliche, etc.) o disabilità motorie, sensoriali o intellettive durante la loro vita lavorativa

# **5.6. LA CERTIFICAZIONE DI BUONE PRASSI PER LE AZIENDE**

## **Un bollino per le aziende**

Il progetto R.O.A.D. ha avviato un percorso per la messa a punto di criteri e procedure per offrire alle aziende la possibilità di acquisire un “bollino di qualità” sull’occupazione delle persone con disabilità, utile non solo alle persone stesse e al benessere sociale in generale, ma anche al benessere aziendale e alla Responsabilità Sociale d’Impresa, nonché alla messa in pratica delle linee guida preliminari della Commissione Europea in merito sia alla responsabilità sociale che alla disabilità.

Per quanto riguarda le aziende, il marketing legato all’etica e allo sviluppo di attività sociali e di inclusione della disabilità, come dimostrato dalle ricerche sul tema, può condurre ad un allargamento della rete delle imprese clienti e ad un maggiore interesse da parte del mercato in generale.

Un “bollino di qualità” oltre che attestare e certificare il benessere di lavoratori e lavoratrici disabili e non, può creare indirettamente un aumento dei profitti.

**6. AZIONI SVOLTE (INTERVENTI)**

# **Lo sviluppo del progetto**

Il progetto si è sviluppato nel periodo giugno 2017 – giugno 2018 in coerenza con il piano iniziale di lavoro.

## **A - Attivazione del Tavolo di Governance Territoriale**

Il Tavolo di Governance Territoriale (TGT) ha visto la partecipazione dei Partner di progetto, costituiti in una Cabina di Regia:

ANMIL onlus, Umana Spa, Gruppo Cooperativo CGM, SLO srl e IAL Lombardia srl.

La Cabina di Regia ha svolto compiti di coordinamento, monitoraggio e valutazione delle attività progettuali.

## **B - L’analisi del contesto: le interviste alle aziende**

ANALISI DEL CONTESTO

Il primo obiettivo è consistito in un’analisi presso le aziende partner del progetto per rilevare dati, problematiche e strategie adottate nonché le aspettative per il futuro riguardo al tema disabilità/inabilità delle risorse umane interne; individuando i referenti dell’analisi interna alle aziende sono state eseguite - con l’eventuale supporto dei rappresentanti sindacali - analisi delle mansioni, dei settori aziendali e di alcune categorie specifiche di lavoratori; sono stati analizzati i fattori che determinano l’interesse dell’azienda a intervenire sul tema disabilità/inabilità in prospettiva presente e futura, in particolare per quanto riguarda la presenza di mansioni difficilmente sostenibili da lavoratori inabili (ad esempio nel settore socio-sanitario le mansioni infermieristiche); sono state individuate infine strategie di intervento, accomodamenti ragionevoli e buone prassi più efficaci e utili al fine dell’integrazione lavorativa delle persone disabili da parte delle aziende.

Sono state coinvolte 16 AZIENDE DEL TERRITORIO LOMBARDO

* 8 aziende grandi (1 appartenente al settore pubblico)
* 7 aziende medie (2 appartenenti al settore pubblico)
* 1 azienda piccola,

così distribuite: 9 Città Metropolitana Di Milano, 2 Varese, 2 Monza – Brianza, 1 Brescia, 1 Bergamo, 1 Cremona.

L’analisi delle aziende è stata realizzata sulla base di un approfondito FORMAT DI RILEVAZIONE DATI AZIENDALI (cfr. Allegato 1).

## **C - Attivazione Della Rete dei Servizi**

**La Rete dei Servizi ha visto la partecipazione di:**

* Università degli Studi di Milano
* CALD (Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità)
* FOR
* PPG Sistemi
* Associazione in Cerchio
* Azienda Speciale Consortile Consorzio Desio-Brianza
* Agenzia Formativa della Provincia di Varese
* Fondazione IRCCS Ca’ Granda
* CISL MB e Lombardia
* INAIL
* La Tartavela onlus
* EWork
* Cooperjob
* ASSOLOMBARDA
* LEDHA
* Università Cattolica del Sacro Cuore
* Immaginazione e Lavoro

## **D - La creazione dello Sportello per le Aziende**

Contestualmente al TGT nasce lo sportello come ambito per l’organizzazione dei servizi alle imprese.

Lo sportello per le Aziende R.O.A.D. si è attrezzato per erogare un certo insieme di servizi:

* formazione al Disability Manager
* formazione ai Tutor aziendali
* consulenza/accompagnamento nella creazione degli osservatori
* sostegno nell’implementazione di interventi secondo l’inclusive job design
* sostegno nella selezione
* azioni di tutoraggio
* consulenza amministrativa art. 14
* sostegno nell’inserimento di ausili
* organizzazione di focus group su tematiche specifiche.

I servizi erogati sono stati quelli contenuti nei Disability Management Project siglati.

**L’Allegato 3 riporta la matrice aziende / servizi come definita dai patti siglati.**

## **E - Incontri con le aziende**

Sono stati condotti incontri di approfondimento con le aziende sulla base dei dati acquisiti inizialmente; gli incontri hanno consentito di siglare il Disability Management Project **(**patto con le aziende).

**Il Disability Management Project**

E’ il documento nel quale sono state elencate le attività e/o i servizi da svolgere, formalmente sottoscritto e accettato dalle partiIl “Disability Management Project” è stato sottoscritto da 11 aziende.

Il Disability Management Project è il documento nel quale sono state elencate le attività e/o i servizi che lo sportello / rete dei servizi erogherà a favore dell’impresa.

**L’Allegato 2 riporta il modello del Disability Management Project.**

## **F - Sviluppo servizi per le aziende**

Sulla base della matrice aziende / servizi sono sati realizzati i servizi presso le aziende.

Tra questi evidenziamo i momenti di formazione realizzati:

* un corso sul disability manager (cfr. allegato 5)
* un corso sul tutor aziendale (cfr. allegato 6)

## **G - Promozione / realizzazione osservatori aziendali**

Nell’ambito del progetto sei aziende hanno promosso l’Osservatorio Aziendale.

## **H - Sviluppo certificazione buone prassi**

Il progetto R.O.A.D. ha avviato un percorso per la messa a punto di criteri e procedure per offrire alle aziende la possibilità di acquisire un “bollino di qualità” sull’occupazione delle persone con disabilità.

Sono stati realizzati 5 focus group con i partner del progetto R.O.A.D. e alcune aziende / istituzioni / associazioni.

**7. CRONOPROGRAMMA**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Azione** | **Timeline** | | | | | | | | | | | | |
| **giu-17** | **lug-17** | **ago-17** | **set-17** | **ott-17** | **nov-17** | **dic-17** | **gen-18** | **feb-18** | **mar-18** | **apr-18** | **mag-18** | **giu-18** |
| *Studio e analisi delle sperimentazioni in atto* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Progettazione e programmazione delle azioni* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Rilevazione dati aziendali* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Preparazione Disability Management Project* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Promozione progetto c/o Province lombarde* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Analisi delle mansioni in azienda* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Incontri informativi con aziende* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Promozione Osservatori aziendali* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Affiancamento ai tutor in azienda* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Sostegno alla selezione del personale disabile* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Consulenza amministrativa* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Sviluppo Sportello per le aziende* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Studio di una Rete di Governance Territoriale* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Sviluppo Certificazione di Buone Prassi* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Creazione Guida al Disability Management* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Convegno Finale* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**(Il cronoprogramma non ha subito modifiche)**

**8. RISULTATI**

## **8.1. RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE CON LE AZIENDE PARTECIPANTI**

L’allegato 3 riporta lo schema dei servizi realizzati per le aziende aderenti al progetto.

## **8.2 MESSA A PUNTO DEGLI STRUMENTI PER L’APPLICAZIONE DEL MODELLO**

La sperimentazione realizzata ha portato a raffinare il disegno iniziale del modello e della rete dei servizi, andando a definire in dettaglio per le varie fasi di intervento individuate:

* COMPITI
* INDICAZION OPERATIVE.

### **8.2.1. IL TAVOLO DI GOVERNANCE TERRITORIALE**

### **il riconoscimento di situazioni di disabilità nuove o emergenti nel corso della carriera professionale, o sopraggiunte limitazioni nella capacità lavorativa**

Per il riconoscimento e la gestione di situazioni di disabilità nuove o emergenti nel corso della carriera professionale, o sopraggiunte limitazioni nella capacità lavorativa, si prevedono azioni al fine di:

* promuovere la conoscenza della norma e delle sue opportunità, dei servizi territoriali di accompagnamento e mantenimento del lavoro e delle risorse messe a disposizione;
* avvalersi di un sistema di Rete che coinvolga tutti i soggetti dedicati o interessati utili per l’elaborazione e la definizione di linee guida finalizzate al mantenimento lavorativo di persone con disabilità;
* confrontarsi con coloro che presso l’azienda si occupano della progettazione e della gestione dell’ambiente organizzativo, tecnologico (comunicazione e tecnologie assistive) e in generale del clima aziendale favorevole all’integrazione/inclusione dei lavoratori;
* individuare l’eventuale formazione utile perché la persona possa essere sostenuta in azienda nel modo più efficace, coinvolgendo i colleghi della persona con disabilità;
* promuovere un monitoraggio costante con riferimento alle esigenze della persona e dell’azienda per identificare le cause che ne impediscono l'eventuale conciliazione delle specifiche esigenze di cura, di vita e la piena valorizzazione professionale, indicando gli interventi mirati al superamento delle stesse e curando il clima presente nell'unità organizzativa (le relazioni con le gerarchie aziendali e i colleghi);
* promuovere la partecipazione di ciascun lavoratore, nel pieno rispetto dell’autodeterminazione della persona, con l’ottica di sviluppare un cambiamento organizzativo e culturale teso a valorizzare le capacità delle persone disabili o con ridotte capacità lavorative;
* fornire indicazioni affinché nell’assegnazione di una postazione lavorativa siano considerate e adottate ragionevolmente, con la partecipazione e l’adesione della persona con disabilità, tutte le soluzioni che le consentano la piena autonomia e inclusione nell’ambiente lavorativo e che contemplino, in ogni caso, la conciliazione delle esigenze di cura, di lavoro e di vita;
* organizzare momenti periodici di verifica e rivalutazione delle soluzioni organizzative e degli accomodamenti ragionevoli adottati in funzione di eventuali cambiamenti nelle condizioni di disabilità e del contesto organizzativo;
* valutare l’attivazione di ogni possibile accomodamento ragionevole che consenta il mantenimento del posto di lavoro; nel caso in cui ciò si renda impossibile, valutare l’attivazione di strumenti di sostegno e/o servizi di presa in carico per supportare eventuali mobilità interne all'azienda o, in mancanza di questa possibilità, un nuovo inserimento lavorativo, l’accesso alle cure o a percorsi di formazione e accrescimento dell’occupabilità. La regia degli interventi nella singola azienda è a cura del Tavolo di Governance Territoriale.

### **Percorsi differenziati di supporto delle persone con disabilità e alle imprese in cui operano**

Per attuare modalità e percorsi differenziati di supporto delle persone con disabilità e delle imprese in cui operano si attivano azioni al fine di:

* analizzare i posti disponibili nella realtà aziendale, avendo cura di attivare capacità autonome da parte dell'azienda di definire le microfasi del processo produttivo, individuando quelle delegabili alla persona neoinserita;
* analizzare i prospetti informativi;
* valutare gli strumenti di inserimento lavorativo alternativi come le Convenzioni, che offrono effettive opportunità per le categorie più svantaggiate e per i disabili deboli;
* prevedere la presenza del Tutor come figura in grado di realizzare un adeguato progetto di inserimento e/o mantenimento lavorativo;
* garantire il necessario raccordo tra i servizi per il collocamento mirato e l’azienda per assicurare la migliore attuazione del processo di sostegno lavorativo;
* monitorare il grado di inclusione lavorativa, verificando che siano evitate situazioni segreganti e di isolamento e assicurando al lavoratore con disabilità accesso a condizioni di pari opportunità alle garanzie e ai servizi offerti alla generalità dei colleghi, sia nelle situazioni relazionali (mensa, servizi, parcheggi) che nella garanzia della tutela della propria salute (ad esempio prevenzione incendi, prevenzione infortuni …), assicurando all'azienda un supporto nella gestione del clima organizzativo (eventuale formazione sulla relazione con la persona disabile e sulle modalità di utilizzo dei servizi invianti);
* monitorare il processo di inclusione lavorativa in modo da cogliere eventuali segnali di criticità ed innescare gli opportuni strumenti correttivi;
* elaborare un progetto personalizzato (in base alla natura della disabilità, alle specifiche capacità lavorative e alle aspirazioni professionali del lavoratore con disabilità), che contempli, nel rispetto degli obblighi di legge e compatibilmente con l’organizzazione aziendale, l’eventuale ricorso a istituti e facilitazioni quali il lavoro domiciliare, il telelavoro, la flessibilità degli orari e delle pause di lavoro, i congedi retribuiti, gli accomodamenti ragionevoli e ogni altra misura idonea a favorire, in ogni caso, la conciliazione delle esigenze di cura con quelle di lavoro della persona disabile;
* favorire la correlazione degli interventi di supporto all’inserimento lavorativo con l’erogazione di altri servizi (ad esempio i servizi di trasporto e di aiuto personale extradomiciliare, erogati anche in modalità indiretta);
* sperimentare la metodologia "Inclusive Job Design", un approccio all’analisi del lavoro che consente di individuare attività molto semplici, ‘elementari’, estrapolabili da processi già in essere, al fine di creare posizioni di lavoro nuove, ‘liberando’ quelle esistenti dalle attività più semplici e creando vantaggi reciproci sia per l’azienda che per i lavoratori protagonisti del processo di inclusione. Anche in questo caso la regia degli interventi nella singola azienda è a cura del Tavolo di Governance Territoriale.

### **Promozione della cultura del disability management**

Il Disability Manager è il responsabile del processo di integrazione socio-lavorativa delle persone disabili all’interno delle imprese: dalla pianificazione, ricerca, selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.

Il grado di specializzazione su ciascuno dei processi sopra citati dipende dalle dimensioni dell’organizzazione presso cui opera, dalle modalità di divisione del lavoro e dalla collocazione gerarchico-funzionale all'interno dell'azienda.

Può operare anche in qualità di consulente esterno presso imprese di piccole e medie dimensioni che non prevedono una risorsa dedicata.

La sua finalità è quella di garantire una gestione funzionale del personale con disabilità e collaborare con la rete territoriale e i servizi per l’inserimento in azienda e, contestualmente, adattare l’organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni del personale con disabilità certificata con un’attenzione alle misure di welfare aziendale, smart working e lavoro agile.

Il contesto in cui opera questo profilo professionale è la direzione delle risorse umane presso imprese di grandi o medie dimensioni, mentre, in aziende meno strutturate, può collocarsi come consulente esterno del Responsabile delle risorse umane se presente, oppure come consulente del titolare.

Il processo di lavoro entro il quale agisce questo profilo professionale è l’integrazione socio-lavorativa delle persone disabili, che si articola in: individuazione del profilo del personale da assumere; ricerca, selezione ed assunzione del personale; addestramento e formazione; analisi e valutazione del lavoro; valutazione del potenziale; pianificazione delle carriere; definizione e implementazione delle politiche retributive; servizi sociali, salvaguardia della salute fisica e mentale del personale; adeguamento degli spazi lavorativi; comunicazioni con il personale; relazioni sindacali; licenziamenti individuali. L’approccio generale è quello di integrare le politiche aziendali con il rispetto degli obblighi della normativa vigente in materia di inserimento di persone con disabilità certificata.

Il Disability Manager (Esperto Gestione Risorse Umane con disabilità) si relaziona e interagisce con le strutture e le funzioni aziendali coinvolte nel processo organizzativo d’impresa (figure preposte alla gestione delle risorse umane, addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni, rappresentanti sindacali interni, etc.).

Le principali competenze sono:

1. Progettare, gestire e monitorare programmi di integrazione socio-lavorativa per persone disabili a livello aziendale in funzione degli obiettivi interni.

2. Effettuare e gestire le attività di recruiting e selezione delle persone disabili in funzione del job profile.

3. Collaborare e gestire i rapporti con le reti e i servizi territoriali per l’integrazione socio-lavorativa in azienda delle persone disabili.

## **8.2.2. LO SPORTELLO PER LE AZIENDE**

## **A. Servizi di inserimento lavorativo di categorie protette**

### **Avvio di tirocini**

Lo SPORTELLO propone alle aziende l'attivazione di tirocini di orientamento e formazione (finalizzati e non finalizzati all’assunzione), garantendo un supporto da parte di personale altamente qualificato durante le fasi di avvio e mantenimento dell’attività lavorativa. Questo strumento è considerato molto utile per comprendere le potenzialità del tirocinante e individuare il suo posizionamento all’interno dell’azienda.

### **Selezione del personale**

Lo SPORTELLO offre il proprio know-how nelle fasi di selezione del personale appartenente alle categorie protette per individuare il lavoratore più adatto alla mansione richiesta, mettendo a disposizione delle aziende numerosi profili di persone disabili in cerca di occupazione.

### **Consulenza amministrativa**

Dal collocamento mirato deriva l’istituto delle assunzioni obbligatorie. Le aziende con più di 14 dipendenti devono riservare una quota destinata alle persone disabili (dai 15 ai 35 dipendenti sono obbligate ad assumere una persona disabile, dai 36 ai 50 ne devono assumere 2, oltre i 50 devono riservare il 7% dei posti di lavoro).

Lo SPORTELLO offre alle aziende consulenza amministrativa nell’espletamento delle pratiche (COB, Convenzioni, Progetti formativi, etc.) e supporta nell’attivazione delle agevolazioni.

### **Convenzione ex art. 14**

La convenzione ex art. 14 è uno degli strumenti di politica attiva del lavoro che consente alle aziende di assolvere agli obblighi previsti dalla L. 68/99, favorendo l’inserimento lavorativo in contesti protetti delle persone disabili che presentano particolari difficoltà di integrazione nei cicli lavorativi ordinari. In particolare, questo tipo di convenzione consente all’azienda di assolvere una parte degli obblighi previsti senza assumere direttamente presso di sé il lavoratore disabile. L’azienda assegna alla cooperativa una o più commesse di lavoro. La cooperativa, oltre a svolgere per conto dell’azienda il lavoro pattuito nel contratto di affidamento della commessa, procede all’assunzione di una o più persone disabili in base alle scoperture dell’azienda con un contratto di lavoro dipendente. I lavoratori disabili assunti dalla cooperativa vengono computati nella quota d’obbligo dell’azienda per tutta la durata della convenzione.

## **B. Servizi di sostegno al mantenimento del posto di lavoro**

### **Analisi delle mansioni dei lavoratori con disabilità (Inclusive Job Design)**

Inclusive Job Design è un approccio alla riorganizzazione dei processi finalizzato all’individuazione di posizioni di lavoro per persone con disabilità o capacità lavorative ridotte. Si concentra sull’analisi dei bisogni del datore di lavoro e sull’individuazione di opportunità lavorative che siano contemporaneamente alla portata dei disabili e in grado di migliorare o semplificare i processi aziendali. L’obiettivo è “liberare” tempo lavoro che può essere utilizzato dai profili specializzati per focalizzarsi su attività più specialistiche e qualificate. Con questo approccio si rendono disponibili invece attività “semplici” adatte a persone con esigenze e capacità lavorative speciali.

### **Tutoring**

Lo SPORTELLO attiva percorsi di tutoring in azienda, gestiti da personale esperto, con l’obiettivo di facilitare l’inserimento lavorativo dei disabili e il mantenimento del posto di lavoro. Il tutor si confronta con l’azienda per garantire la strategia più adatta per la risoluzione delle criticità e garantire l’integrazione del lavoratore. A tale figura viene affidato il compito importante e delicato di guidare la persona disabile nelle prime fasi di tirocinio e di inserimento diretto, monitorare l'evoluzione del processo di adattamento, favorire le relazioni fra colleghi, agire sull'ambiente per facilitare l'accettazione.

### **Programmazione corsi di riqualificazione e corsi di sicurezza generica e specifica**

Lo SPORTELLO mette a disposizione corsi di formazione specifici per le aziende che hanno già individuato una risorsa professionale che deve essere formata prima dell’assunzione o riqualificata. Propone inoltre corsi on the job che possono essere seguiti dalla piattaforma di e-learning. Attiva infine corsi di sicurezza generica e specifica per le persone disabili che le aziende intendono assumere. I corsi sono tenuti da docenti specializzati e hanno valore legale.

### **Disability Management: corsi di formazione per le aziende**

Il Disability Management nasce per conciliare il diritto all’inclusione delle persone disabili con le esigenze delle imprese: il suo scopo è adeguare le strategie aziendali alle necessità dei lavoratori disabili, non solo per un’esigenza economica, ma anche per determinare la piena integrazione attraverso il lavoro. Il Disability Manager è un professionista che opera nel campo delle politiche del lavoro progettando, gestendo, monitorando e valutando i programmi di welfare per le persone disabili sia a livello aziendale che territoriale, svolgendo azioni di supporto ai responsabili della gestione delle risorse umane.

ANMIL ha sviluppato la figura del Disability Manager (Esperto di Gestione Risorse Umane con Disabilità), approvata e inserita da Regione Lombardia all’interno del Quadro Regionale degli Standard Professionali. Propone alle aziende un corso di formazione per il management mirato all’adeguamento delle competenze previste dal nuovo standard professionale:

1. Progettare, gestire e monitorare programmi di integrazione socio-lavorativa per persone disabili a livello aziendale in funzione degli obiettivi interni;

2. Effettuare e gestire le attività di recruiting e selezione delle persone disabili in funzione del job profile;

3. Collaborare e gestire i rapporti con le reti e i servizi territoriali per l’integrazione socio-lavorativa in azienda delle persone disabili.

## **C. Servizi di promozione della Responsabilità Sociale d’Impresa**

### **Tirocini osservativi**

Il tirocinio osservativo è la modalità principale per avvicinare le persone disabili deboli ai contesti lavorativi. Questa esperienza viene gestita in maniera assolutamente personalizzata, sulla base delle esigenze, potenzialità e criticità che emergono lungo il percorso, che può essere più o meno lungo e non portare necessariamente all’assunzione, se l’utente o il datore di lavoro non sono soddisfatti. La forma del tirocinio osservativo non rappresenta un obbligo, né per l’utente né per l’azienda; viene gestito in modo molto elastico, in base alle esigenze individuali che possono via via emergere.

### **Osservatorio Aziendale per il Disability Management**

In analogia con la riforma della Pubblica Amministrazione, che prevede l'istituzione di una Consulta per i lavoratori con disabilità nella P.A. (art. 17 Legge 124/2015), lo SPORTELLO promuove nelle aziende l'istituzione di un Osservatorio Aziendale, una struttura composta da figure specifiche, messe in comunicazione per attivare un intervento virtuoso per la risoluzione delle criticità: manager HR e dei reparti dove lavorano persone disabili, rappresentanti dei lavoratori, RSPP e medico competente. Tale gruppo di lavoro ha la funzione di elaborare, indirizzare e monitorare le azioni aziendali volte alla piena inclusione e valorizzazione dei lavoratori con disabilità e a rischio di inabilità e di attivare la rete dei servizi.

## **8.2.3. L’OSSERVATORIO AZIENDALE**

**Attività dell’Osservatorio**

Nello specifico l’Osservatorio può svolgere varie azioni:

* Analizzare la situazione aziendale rispetto agli obblighi previsti dalla L.68/99
* Analizzare i prospetti informativi
* Analizzare i posti disponibili nella realtà aziendale anche utilizzando il metodo dell’Inclusive Job Design
* Garantire l’integrazione tra Collocamento mirato e azienda per assicurare l’attuazione del processo di inserimento lavorativo ricorrendo anche alla Convenzione (Art.11)
* Valutare gli strumenti di inserimento lavorativo alternativi come le Convenzioni ( Art. 14)
* Predisporre un piano di inserimento lavorativo specificando ruolo e mansioni e se necessario utilizzando il supporto dei consulenti del Progetto R.O.A.D.
* Informare il personale e predisporre l’ambiente di lavoro in modo da garantire una buona accoglienza per la persona con disabilità nel primo periodo di inserimento al lavoro
* Verificare la necessità di interventi mirati ad adattare la postazione di lavoro, introdurre tecnologie di telelavoro, abbattere barriere architettoniche, introdurre tecnologie assistive
* Individuare l’eventuale intervento formativo per supportare la persona disabile coinvolgendo i colleghi. Se necessario utilizzando i consulenti R.O.A.D.
* In merito alla Sicurezza sul Lavoro: valutazione dei rischi e adozione di misure migliorative e mirate sulle effettive capacità dei lavoratori con disabilità nelle 4 macroaree: Accessibilità, Emergenza, Informazione, Formazione
* Monitorare l’attuazione del progetto di inclusione lavorativa verificando che siano evitate situazioni segreganti e di isolamento in modo da assicurare al dipendente con disabilità condizioni di pari opportunità
* Monitorare il processo di inclusione lavorativa in modo da cogliere eventuali segnali di criticità e innescare gli opportuni strumenti correttivi, se necessario utilizzando i consulenti R.O.A.D.
* Organizzare momenti periodici di verifica e rivalutazione delle soluzioni organizzative e dei cosiddetti accomodamenti ragionevoli da adottare in funzione di eventuali cambiamenti nelle condizioni di disabilità e del contesto organizzativo
* Valutare l’attivazione di ogni possibile accomodamento ragionevole che consenta il consolidamento della persona disabile nel proprio ruolo In caso di difficoltà, valutare l’attivazione di servizi ad hoc, utilizzando i consulenti R.O.A.D. , per individuare ulteriori soluzioni: supportare un nuovo inserimento lavorativo, favorire l’accesso a percorsi di formazione o altre soluzioni.

### **L’osservatorio: una funzione legata alla dimensione aziendale**

La struttura dell’Osservatorio è legata alle dimensioni e alle caratteristiche dell’azienda:

* l’Osservatorio Aziendale, nella sua accezione più completa, è una struttura composta da figure specifiche, messe in comunicazione per attivare un intervento virtuoso per la risoluzione delle criticità: manager HR e dei reparti dove lavorano persone disabili, rappresentanti dei lavoratori, RSPP e medico competente;
* la funzione può essere direttamente sviluppata dal Disability Manager, che agisce di volta in volta con il supporto di altre figure all’interno dell’azienda.

### **La figura del disability manager**

Il Disability Manager:

* Progetta, gestisce e monitora i programmi di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità;
* Si occupa della pianificazione, ricerca, selezione, inserimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo;
* collabora con la rete territoriale e i servizi per l’inserimento in azienda e adatta l’organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni del personale con disabilità.

### **La figura del tutor aziendale**

Il Tutor aziendale:

* Lavora in collaborazione con il Disability Manager
* Accoglie e inserisce la persona con disabilità nel contesto di lavoro.
* Illustra le mansioni che dovrà svolgere
* La guida nel perfezionare la propria capacità di gestire le relazioni sociali,
* La sostiene nei momenti di cambiamento (di sede, di orario, di mansioni etc.),
* Individua i segnali di crisi o malessere.

## **8.2.4. IL DISABILITY MANAGEMENT PROJECT (PROGETTO PERSONALIZZATO PER L’AZIENDA)**

### **I contenuti del “piano”**

* 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;
* Attuare modalità e percorsi differenziati di supporto delle persone con disabilità;
* Mantenere rapporti con la rete territoriale, attivare azioni di informazione e formazione.

### **L’ inclusive job design**

Inclusive Job Design è un approccio alla riorganizzazione dei processi di lavoro finalizzato alla individuazione di posizioni di lavoro per persone con disabilità o capacità lavorative ridotte e limitate possibilità di trovare una occupazione, spesso dovute anche ad un livello di istruzione medio basso.

È centrato sull’analisi dei bisogni del datore di lavoro e sull’individuazione di opportunità lavorative che siano contemporaneamente alla portata dei lavoratori disabili e in grado di migliorare o semplificare i processi di lavoro aziendali. L’obiettivo è ‘Liberare’ tempo lavoro che può essere utilizzato dai profili specializzati per focalizzarsi su attività più specialistiche e qualificate. Con questo approccio si rendono disponibili invece attività ‘semplici’ adatte a persone con esigenze e capacità lavorative speciali.

Il metodo proposto si basa sul ridisegno dei processi di lavoro e sull’individuazione puntuale di attività semplici e facilmente individuabili. L’attribuzione ad una nuova posizione di lavoro consente di portare benefici tangibili e quantificabili alla posizione originaria.

L’approccio è finalizzato a tenere insieme gli interessi dei vari attori coinvolti, si intende infatti individuare un ‘business case’ per il datore di lavoro creando opportunità di inclusione lavorativa per persone con disabilità e/o ridotte capacità lavorative, salvaguardando al contempo le esigenze del gruppo di lavoro presso il quale verrà inserita la persona. Qualsiasi sia il cambiamento previsto, i nuovi processi di lavoro individuati dovranno mantenere o migliorare il livello di produttività precedente al cambiamento stesso.

E’ quindi un approccio al lavoro socialmente innovativo, che cambia il tradizionale approccio all’analisi della postazione: l’approccio tradizionale parte in primo luogo dalle caratteristiche di uno specifico candidato preso in carico dai servizi, e cerca di individuare postazioni di lavoro adatte a queste caratteristiche. Il metodo Inclusive Job Design tiene conto delle esigenze dell’azienda, e a partire dalle caratteristiche delle posizioni di lavoro individuate, cerca lavoratori con disabilità che abbiano capacità e caratteristiche coerenti, nell’ottica di trovare soluzioni win-win sostenibili per l’azienda e per il lavoratore, attivando le persone coinvolte nel gruppo di lavoro per renderle protagoniste dell’analisi dei processi.

Alla base dell’Inclusive Job Design c’è una indagine preliminare dei principali processi lavorativi aziendali e l’individuazione di aree di opportunità in cui approfondire l’analisi dettagliata dei processi. Il coinvolgimento dei potenziali colleghi e del gruppo di lavoro nella fase di analisi dettagliata crea un contesto favorevole all’inserimento della persona disabile o con capacità lavorative ridotte.

## **8.2.5. CERTIFICAZIONE: UNA PRIMA DEFINIZIONE DI CRITERI PER LE “BUONE PRASSI".**

I passi realizzati:

1. Individuazione di casi per definire elementi cardine e principi di replicabilità per un “bollino di qualità”, buone prassi nell’occupazione in azienda di persone con disabilità;
2. Ricognizione della letteratura di riferimento sulle certificazioni delle buone pratiche imprenditoriali;
3. Messa a punto di una griglia chiara, check list di soglie con criteri e indicatori, il più oggettiva possibile, non interpretabile, generale e generalizzabile, utilizzabile a livello regionale/nazionale di indicatori e criteri ex ante, oltre le normative (agenzie di formazione-lavoro per disabilità, presenza di diversity magement, percentuale disabili su totale dipendenti) ovvero socialità, formazione lifelong learning, prima autocertificazione ma poi verifica e valutazione ex post;
4. Condivisione di tali criteri e indicatori all’interno della rete ristretta di associazioni, enti e aziende affini al progetto per un’analisi di fattibilità in vista della progettazione del “bollino di qualità”: riunioni preliminari di progettazione, interviste e incontri con testimoni privilegiati (manager e responsabili di aziende), focus group.

Sulla base di questo schema sono stati realizzati cinque focus group con aziende, istituzioni e associazioni.

Ai partecipanti è stata sottoposta un elenco di criteri sulla base dei quali andare a definire un percorso di certificazione di “buone prassi”. Nel corso dei focus group l’elenco è stato discusso, valutato, ampliato.

Dal lavoro è scaturita una prima griglia di criteri (Adeguatezza della postazione di lavoro delle persone con disabilità inserite in azienda, Ottemperanza agli obblighi della legge 68/1999, Accesso a benefit economici/retributivi in condizione di parità con gli altri, Partecipazione a corsi di formazione in itinere se previsti per tutti, etc.) che andranno a definire una check-list per l’analisi delle aziende in chiave di valutazione di qualità.

**9. CASI, STORIE, ESTRATTI DI INTERVISTE**

Come detto nella descrizione delle attività svolte, il progetto ha coinvolto le aziende in una serie di interviste che hanno fornito validi spunti alla definizione degli interventi aziendali. Le caratteristiche delle interviste fanno sì che per motivi di privacy queste ultime rimangano agli atti del progetto e non vengano divulgate.

**10. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE USATI**

Sono stati realizzati depliant illustrativi dei servizi:

***<< R.O.A.D. RETE OCCUPAZIONE IN AZIENDA DI PERSONE DISABILI >>***

***<< IL TAVOLO DI GOVERNANCE TERRITORIALE >>***

***<< SPORTELLO PER LE AZIENDE >>***

***<< DEPLIANT DI PROMOZIONE DEI CORSI >>***

E’ stata realizzata la guida:

***<< DIABILITY MANAGEMENT – UN MODELLO BASATO SUI SERVIZI PER TRASFORMARE UN OBBLIGO IN UN’OPPORTUNITA’>>***

La guida risponde all’obiettivo di presentare il modello sperimentato fornendo gli elementi essenziali per una sua applicazione.

Al tempo stesso fornisce elementi di conoscenza sulle attività svolte, sulla rete e sul sistema di servizi messo a punto dal progetto ROAD come opportunità per le aziende.

**11. VALUTAZIONI COSTI BENEFICI E IMPATTO**

La sperimentazione condotta, che pure ha fornito (come descritto nel testo) ampi spunti per lo sviluppo del modello, non ha consentito – per dimensioni e limiti temporali – un insieme di risultati gestibili in termini di misurazione d’impatto.

**12. LIMITI**

Che cosa ha funzionato meglio:

• Attività di analisi delle esigenze aziendali e creazione dei patti individuali con le aziende (DMP)

• Incontri informativi con le aziende

• Sviluppo dello Sportello per le Aziende ROAD e aumento della rete dei destinatari

Che cosa ha funzionato meno

• (In alcuni casi) Coinvolgimento di figure decisionali all’interno delle aziende

• (In alcuni casi) Disponibilità delle aziende a investire tempo e risorse nel progetto

• (In alcuni casi) Visione strategica della gestione delle risorse umane disabili o con malattie professionali (prevale una logica di rinuncia e adeguamento allo status quo).

Per la vastità dell’argomento, non è stato possibile approfondire il tema delle malattie professionali, che necessiterebbe una progettualità dedicata.

Inoltre il coinvolgimento della rete di I livello è stato limitato da due fattori:

* Il budget di progetto;
* Le richieste delle aziende, che sono state orientate ad attività di competenza del partenariato.

**13. IMPLICAZIONI (E LEZIONE APPRESA) E RACCOMANDAZIONI**

Il progetto ha consentito di mettere in luce la necessità di un cambiamento di paradigma culturale sul tema dell’inserimento lavorativo delle persone.

In particolare gli aspetti centrali di questo paradigma hanno riguardato:

* il ruolo dell’azienda nel processo di inserimento lavorativo delle persone con disabilità,
* l’approccio dei servizi per il lavoro nei confronti dell’azienda,
* la “proposta culturale” sottesa alla funzione del disability management.

***Il progetto ha inteso valorizzare il ruolo dell’azienda nel processo di inserimento lavorativo*** partendo dal presupposto che troppo spesso la funzione attribuita all’azienda è passiva perché le è attribuita la funzione di accogliere la persona con disabilità, mettendo a disposizione una o più postazioni di lavoro. Il progetto invece è partito dal presupposto che la relazione deve essere attiva cioè mirata alla comprensione da parte dei servizi di esigenze, pratiche, stili di gestione che devono essere compresi in modo da fornire soluzioni utili a quella specifica azienda che ha una propria modalità di gestione delle risorse umane ed un proprio modo di gestire le persone con disabilità.

Quindi si reputa fondamentale una proposta necessariamente personalizzata rispetto alle caratteristiche è all’identità dell’azienda.

***L’approccio dei servizi, secondo aspetto che ha caratterizzato il cambio di paradigma culturale***, deve considerare con attenzione l’analisi del contesto, cioè i bisogni aziendali in relazione a dati strutturali che riguardano non solo la dimensione (fatturato, numero di dipendenti, di sedi), ma anche lo stile di gestione, la cultura aziendale nei confronti dell’inclusione. Temi che possono riguardare non solo la persona con disabilità ma in genere le modalità di inclusione di figure secondarie, quindi più deboli, rispetto ai processi produttivi: esiste un tutor aziendale che gestisce l’inserimento degli apprendisti, che segue eventuali esperienze di alternanza scuola - lavoro? La presenza di un’abitudine aziendale a considerare funzioni provvisorie che gestiscano l’accoglienza di figure che non sono centrali per la gestione dei processi produttivi è rivelatrice della cultura aziendale sull’inclusione.

***Per quanto concerne il terzo aspetto legato al cambio di paradigma, cioè la proposta culturale legata alla funzione del disability management***, è emersa dalla sperimentazione una visione plastica delle politiche aziendali legate all’inclusione. Dimensione plastica perché legata alla situazione specifica che caratterizza l’azienda. Ogni azienda ha un proprio punto di partenza circa le politiche inclusive strettamente legato alla sua storia, potremmo dire al suo DNA che nel caso di una multinazionale è configurato dalle policy esplicitamente adottate sul tema. Nel caso delle piccole aziende è legato allo stile imprenditoriale delineato dal titolare dell’azienda o da chi ne svolge le funzioni direttive spesso in modo intuitivo.

La proposta culturale legata all’assunzione di una funzione aziendale com’è quella del disability management è necessariamente connessa ad una scelta di sviluppare una politica aziendale sul tema, qualunque sia il punto di partenza.

Per cui l’azienda che ha dilazionato il più possibile l’assunzione di persone con disabilità e decide di cambiare rotta cominciando ad effettuare i primi passi in una direzione inclusiva, delegando ad un ruolo interno o esterno (temporary management/consulente) questa funzione, esprime un orientamento al disability management, cioè all’assunzione di responsabilità nella gestione di una politica aziendale più articolata. Quindi si può ritenere che il valore di una scelta di questo genere, orientata ad ampliare modalità e scelte operative esprima un orientamento al disability management. Anche se modalità e scelte sono differenti e meno articolare di quelle della grande multinazionale che si è dotata da tempo di una policy interna sulla gestione della disabilità.

Il progetto ha permesso di sperimentare nelle aziende destinatarie interventi e soluzioni che saranno valutati e ulteriormente sviluppati dai partner della rete R.O.A.D.

ll progetto è stato infatti un incubatore per lo sviluppo di un Sistema che ha come obiettivo l’offerta di soluzioni diversificate alle realtà aziendali in tema di Disability Management.

La scommessa del progetto è di proiettare questa esperienza, maturata nel territorio lombardo, su altri territori e a livello nazionale avviando non solo una proposta di servizio che ha caratteristiche di novità, ma anche una proposta culturale appunto che intende arricchire l’approccio più ampio all’inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

**14. FUTURE DIREZIONI DI RICERCA E DI AZIONE**

**14.1. LO SVILUPPO DEL MODELLO E DELLA RETE DEI SERVIZI**

**Che cosa faremo?**

**•Promozione dei servizi dello Sportello per le Aziende ROAD**

**•Sviluppo di un Sistema su 3 livelli:**

•Rete ROAD

•Partner

•Destinatari

**•Esportazione del modello di Sistema a livello nazionale**

**14.2. LO SVILUPPO DELLA CERTIFICAZIONE BUONE PRASSI**

Sono stati definiti criteri e indicatori per una certificazione di buone prassi attraverso il dialogo tra aziende, persone con disabilità, operatori e referenti di servizi.

Questo lavoro di ricerca e riflessione sul tema ha come sbocco naturale una proposta di proseguimento del percorso con Regione ed enti locali, per poter riconoscere e valorizzare le buone prassi e le aziende che le mettono in atto, e poter promuovere le reti territoriali, già in essere, tra 40 soggetti pubblici e privati per affrontare insieme le criticità e le problematiche inerenti tutte le fasi del lavoro in azienda, l’inserimento, l’occupazione, il mantenimento, delle persone con disabilità. L’aspirazione dei promotori del progetto ROAD è di poter contribuire al benessere sociale, ponendo un approccio di base che sia, per l’appunto, sociale e non più solo assistenziale. Un modo per poter valorizzare questa modalità di azione è far sì che queste pratiche possano influire sui criteri di assegnazione dei finanziamenti pubblici nei bandi futuri, per far in modo quindi che le aziende più virtuose siano in qualche modo premiate dalla pubblica amministrazione.

Lo sviluppo del lavoro svolto darà dunque vita a una proposta di progetto alla Regione e alle aziende, enti, associazioni interessati, per la certificazione delle realtà imprenditoriali che implementano con buone prassi le disposizioni già presenti nelle norme italiane ed europee definendo i criteri e le procedure per l’ottenimento del “**bollino di qualità**”.

**15. BIBLIOGRAFIA**

Van Lierop, B. Oliva, F., Zijlstra, F., “Inclusive Job Design: using social innovation to create an inclusive workplace”, Abstract and presentation at International Conference “Decente Work, Equity and Inclusion: Passwords for the Present and the Future”, Padova 2017

Zijlstra, F., Ruitenbeek, G., Mulders, H., van Lierop, B., “Designing Work for Inclusiveness”, in A. Arenas et al. (eds.), Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue, Industrial Relations &Conflict Management, Springer International Publishing AG 2017

S. Bevilacqua, R. Di Gilio, U. Ballabio, A. Tacchini, "Il modello comasco per gli inserimenti lavorati di persone disabili", in [Prospettive Sociali e Sanitarie n° 11](http://www.slosrl.it/documenti/Slo%20con%20copertina%20e%20indice_pss1113.pdf), Anno XLIII, novembre 2013

S. Bevilacqua, S. Cerlini, D. De Santis, D. Quinto, "Un sistema di valutazione per gli operatori dell'inserimento lavorativo in Lombardia", [Prospettive Sociali e Sanitarie n° 5,](http://www.slosrl.it/documenti/Bevilacqua_1205.pdf) Anno XLII, maggio 2012

S. Bevilacqua, P. Cordara, D. De Santis, D. Viola, “I portatori di interesse nelle politiche in favore delle persone con disabilità”, Professionalità n° 109, agosto 2010

S. Bevilacqua, M. Crosio, E. Grasso, “Crisi economica e inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati: la proposta di un modello nato dal Progetto VERCELLINRETE”, Professionalità n° 107, gennaio 2010

A cura di D. Quinto, “Progetto di ricerca interregionale: Il Progetto Mantenimento Mirato – Permanenza di donne e uomini con disabilità in azienda”, Anffas Milano Onlus, Anno 2007

Volume 1: ” Strumenti per combattere l’esclusione e l’abbandono dal posto di lavoro” - con i contributi di Laura Gola, Isabella Ippoliti, Francesca Martino, Fulvio Palmieri, Diana Quinto, Daniele Viola, Igino Zizzi, Silvia Casazza, Flavia Pesce

Volume 2: “ Buone prassi per la permanenza in azienda delle persone con disabilità” - con i contributi di Laura Gola, Isabella Ippoliti, Francesca Martino, Fulvio Palmieri, Diana Quinto, Daniele Viola, Igino Zizzi

**ALLEGATI**

## **Allegato 1 - FORMAT RILEVAZIONE DATI AZIENDALI**

Ragione sociale: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sede Legale: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sede operativa: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Telefono Fax: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Descrizione dell’attività svolta dall’azienda o dall’unità operativa coinvolta:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Settore di appartenenza**

Industria □ Artigianato □ Commercio □ Agricoltura □ Servizi □

**Classificazione dell’azienda**

Piccola □ Media □ Grande □

**Certificazione ISO**

SÌ □ NO □ Se sì, quale? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**CCNL applicato** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Rappresentanze Sindacali interne**

RSU □ RSA □ Nessuna □

**N° dipendenti** \_\_\_\_\_\_ Uomini \_\_\_\_\_\_ Donne \_\_\_\_\_\_

**Tipologia dipendenti N°**

Tempo indeterminato

Tempo determinato

Tempo parziale

Contratto di lavoro a progetto

Lavoro intermittente

Lavoro ripartito

Apprendistato

Stagionale

**1) Avete mai realizzato tirocini di alternanza Scuola/Lavoro?**

SÌ □ NO □

Se sì, quanti e in quali anni?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2) Esiste una figura dedicata al ruolo di tutor per l’alternanza e/o per l’apprendistato e/o per**

**altre forme codificate di tirocinio?**

SÌ □ NO □

**3) La Vostra organizzazione ha previsto o prevede azioni di Welfare Aziendale?**

SÌ □ NO □

Se sì, potete descrivere brevemente queste azioni?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4) La Vostra organizzazione ha già inserito o vuole inserire, tra i suoi obiettivi, azioni attinenti la**

**Responsabilità Sociale d’Impresa?**

SÌ □ NO □

Se sì, potete descrivere brevemente queste azioni?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5) Nella vostra azienda sono presenti persone con disabilità?**

SÌ □ NO □ Se sì, quante \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Con quale modalità:

a) Convenzione, n° dipendenti \_\_\_\_\_\_

b) Inserimento mirato, n° dipendenti \_\_\_\_\_\_

c) Articolo 14, n° dipendenti \_\_\_\_\_\_

Potete descrivere brevemente in quali reparti e con quali mansioni sono stati inseriti? (N.B. se

occorre inserire solo le iniziali dei nomi)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**6) Ritenete soddisfacenti questi inserimenti ?**

SÌ □ NO □

Se sì, perché?

□ Svolgono il lavoro in maniera precisa e con competenza

□ Hanno aiutato a migliorare o a creare un buon clima relazionale fra i dipendenti

□ Anche se hanno tempi più lunghi raggiungono gli obiettivi lavorativi previsti

□ Hanno una ricaduta positiva sull’immagine dell’azienda sia all’interno che all’esterno

Se no, perché?

□ Servirebbero più incentivi economici perché il loro lavoro non è produttivo come quello degli

altri lavoratori

□ Non vengono rispettati i tempi di lavoro

□ Il lavoro non viene svolto con competenza e precisione

□ Non c’è una buona comunicazione coi colleghi di lavoro

**7) Nel vostro organico è presente una persona di riferimento (o una équipe) che svolga funzioni**

**di tutoraggio nei confronti dei dipendenti con disabilità?**

SÌ □ NO □

Se sì, quale ruolo ha e quali azioni svolge all’interno dell’azienda questa persona o équipe?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**8) Ritenete positivo l’intervento di questa persona o équipe?**

SÌ □ NO □ Migliorabile □

Se pensate possa essere migliorabile, potete descriverci come?

□ Gestire la relazione con la persona inserita

□ Comunicare con i servizi del territorio

□ Valutare l’idoneità della postazione

□ Altro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**9) Come sono i rapporti della vostra azienda con i servizi territoriali?**

Insufficienti □ Sufficienti □ Buoni □

Perché?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**10) Nella vostra azienda ci sono stati casi di dimissioni o licenziamento o abbandono da parte di**

**persone con disabilità inserite tramite la legge 68/99?**

SÌ □ NO □

Se sì, per quale motivo?

□ Per inadeguatezza alle mansioni richieste

□ Per il clima di lavoro complesso

□ Per la difficoltà a raggiungere il posto di lavoro

□ Per la mancanza di un efficace tutoraggio

□ Per insorgenza di malattie

□ Altro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**11) Nella vostra azienda ci sono stati casi di licenziamento, dimissioni o abbandono da parte di**

**persone che hanno contratto malattie (ad es. cardiache, degenerative, tumorali,**

**metaboliche, etc.) o disabilità motorie, sensoriali o intellettive durante la loro vita**

**lavorativa?**

SÌ □ NO □ Se sì, in che numero? \_\_\_\_\_\_

**12) In questo momento nella vostra azienda ci sono lavoratori a rischio di disabilità da lavoro o**

**da malattia?**

SÌ □ NO □

Se sì, avete sviluppato interventi per fare in modo che possano continuare a lavorare in azienda?

□ Abbattimento delle barriere architettoniche

□ Adeguamento delle postazioni di lavoro

□ Revisione delle mansioni concernenti il ruolo occupato

□ Interventi formativi per una riqualificazione professionale

□ Individuazione di un tutor

□ Altro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**13) Quali sono le motivazioni che vi hanno spinto ad aderire al progetto?**

□ L’interesse per questo aspetto della vita lavorativa

□ La possibilità di migliorare inserimento e mantenimento lavorativo di lavoratori con difficoltà

□ Un’ulteriore adesione ai temi della Responsabilità Sociale dell’impresa

□ La convinzione che le persone con disabilità o inabilità possano essere un valore per l’azienda

□ Altro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**14) Quali sono le risorse (personale, tempo, etc.) che metterete in campo per questo progetto?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## **Allegato 2 - IL DISABILITY MANAGEMENT PROJECT (IL PATTO CON L’AZIENDA)**

**Disability Management Project**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, in qualità di Responsabile del Progetto ROAD – Rete per l’Occupazione in Azienda di persone Disabili e Direttore dell’Agenzia per il Lavoro ANMIL onlus, capofila della rete ROAD, con sede in Via F.lli Bressan, 21 - Milano codice fiscale n. 80042630584

**E**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, in qualità di legale rappresentate/soggetto con procura di firma dell’ente \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, codice fiscale e partita IVA \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**VISTO**

il Progetto R.O.A.D. - Rete Occupazione in Azienda di persone Disabili ID MB1005299 - Azione di sistema regionale disabilità e lavoro - Disability Management Corsuali ID MB0108 della Provincia di Monza e Brianza

**CONCORDANO**

il **Disability Management Project** che la Rete R.O.A.D. realizzerà a favore dell’azienda, strutturato nei seguenti interventi:

1. Analisi delle mansioni dei dipendenti disabili con l’obiettivo di presentare una possibile riorganizzazione dei processi in cui sono coinvolti
2. **Cassetta degli attrezzi** – Formazione Disability Management
3. Promozione di un Osservatorio Aziendale per il Disability Management
4. Sostegno nella selezione del personale in ottemperanza alla Legge 68/99
5. Analisi della soddisfazione dei dipendenti disabili

Milano, \_\_/\_\_/\_\_

Per la Rete R.O.A.D. Per l’Azienda

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## **Allegato 3 - IL DISABILITY MANAGEMENT PROJECT: LA SCELTA DEI SERVIZI DELLE IMPRESE ADERENTI AL PROGETTO R.O.A.D.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Azienda** | **FORMA-ZIONE DM** | **FORMA-ZIONE TUTOR** | **OSSERVA-TORIO** | **INCLUSIVE JOB DESIGN** | **SOSTE- GNO NELLA SELE-ZIONE** | **AZIONI DI TUTORA-GGIO** | **INTER-VISTE** | **CONSULENZA AMMINI- STRATIVA Art. 14 ISOLA FORMATIVA** | **FOCUS GROUP** | **AUSILI** |
| **1** | 1 | 1 | SI | SI | NO | SI | SI | NO | NO | NO |
| **2** | 4 | 4 | NO | SI | SI | NO | NO | SI | SI | NO |
| **3** | 1 | 1 | NO | NO | SI | NO | NO | SI | SI | NO |
| **4** | 1 | 1 | SI | SI | SI | SI | SI | NO | SI | NO |
| **5** | 5 | 2 | SI | SI | NO | NO | SI | NO | NO | NO |
| **6** | 3 | 4 | SI | SI | NO | SI | SI | NO | SI | SI |
| **7** | 2 | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO |
| **8** | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | SI | NO |
| **9** | 2 | NO | SI | SI | SI | NO | SI | NO | SI | SI |
| **10** | 3 | 9 | SI | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO |
| **11** | 1 | NO | NO | 20 | NO | NO | NO | NO | NO | NO |

## **Allegato 4: PRIMA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA CERTIFICAZIONE DELLE BUONE PRASSI**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Criteri a partire dai quali costruire indicatori | Totale voti | Media Sì | Media voto |
| A - Adeguatezza della postazione di lavoro delle persone con disabilità inserite in azienda | 31 | 100 | 9,2 |
| P - Ottemperanza agli obblighi della legge 68/1999 se prevista | 31 | 100 | 9,0 |
| C - Accesso a benefit economici/retributivi in condizione di parità con gli altri | 31 | 100 | 9,0 |
| B - Partecipazione a corsi di formazione in itinere se previsti per tutti/e | 31 | 100 | 8,7 |
| C - Accesso al welfare aziendale in condizione di parità con gli altri | 31 | 100 | 8,7 |
| B - Preparazione/coinvolgimento dei colleghi | 31 | 100 | 8,6 |
| P - Nessuna condanna per discriminazione (di ogni tipo) per manager/imprenditore | 31 | 100 | 8,5 |
| B - Presenza Disability Manager (Diversity Manager o Inclusion Manager) | 31 | 100 | 8,3 |
| B - Contatti con la rete dei servizi (servizi sociali, centri per l’impiego, mediazione-lavoro) | 31 | 100 | 7,5 |
| C - Inserimento delle persone con disabilità nel processo di valutazione previsti per tutti | 31 | 100 | 7,3 |
| C - Flessibilità dell'orario di lavoro | 31 | 100 | 7,1 |
| A- Assenza di barriere architettoniche in tutti gli ambienti per le persone con disabilità inserite in azienda | 31 | 96,8 | 8,3 |
| C -Durata contrattuale rispetto a tutti/e gli/le altri/e | 31 | 96,8 | 8,1 |
| B - Partecipazione a corsi di formazione all’assunzione se previsti per tutti/e | 31 | 96,8 | 7,6 |
| B - Contatti con la rete territoriale (volontariato, famiglie, terzo settore, sociale) | 31 | 96,8 | 7,3 |
| B - Presenza di un Tutor, una figura con funzione dedicata per affiancamento | 30 | 96,7 | 7,8 |
| A - Attenzione alle specifiche esigenze di sicurezza delle persone con disabilità inserite in azienda | 22 | 95,5 | 8,5 |
| A - Attenzione alle esigenze di comunicazione delle persone con disabilità sensoriale inserite in azienda | 31 | 93,5 | 8,6 |
| A - Attenzione alle esigenze di comunicazione delle persone con disabilità intellettiva inserite in azienda | 31 | 93,5 | 8,3 |
| B - Inquadramento diversificato | 31 | 93,5 | 7,4 |
| B - Soddisfazione del lavoro delle persone con disabilità | 30 | 93,3 | 7,9 |
| C - Presenza di persone con disabilità psichica | 30 | 93,3 | 5,6 |
| B - Avanzamenti di carriera o incrementi retributivi se previsti per tutti/e | 31 | 90,3 | 6,6 |
| C - Anni di anzianità di servizio | 30 | 80 | 6,1 |
| B - Persone con disabilità assunte oltre l’obbligo | 31 | 64,5 | 4,3 |
| C - Corrispondenza mansioni con titolo di studio | 25 | 64 | 5,2 |

Questa proposta di criteri vuole essere un punto di partenza per una valutazione e certificazione delle buone prassi, in termini di occupazione in azienda delle persone con disabilità. Lo scopo del lavoro è infatti quello di poter contribuire al riconoscimento delle pratiche di inclusione, in un’ottica di valorizzazione di tutti i soggetti coinvolti, di superamento delle criticità e per il coinvolgimento di ognuno secondo il proprio ruolo e le proprie specifiche competenze. A questi criteri dovranno essere affiancati degli indicatori, che permettano di definire in modo inequivocabile l’attribuzione o meno di un dato punteggio.

## **Allegato 5: Incontri con le aziende “DISABILITY MANAGER”**

***ROAD - Rete per l'Occupazione in Azienda di persone Disabili***

**Cassetta degli Attrezzi**

**DISABILITY MANAGER**

**Incontri con le Aziende**

**IL PROFILO**

Progettare, gestire e monitorare programmi di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità all’interno delle imprese: dalla pianificazione, ricerca, selezione, inserimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.

Garantire una corretta gestione del personale con disabilità e collaborare con la rete territoriale e i servizi per l’inserimento in azienda e, contestualmente, adattare l’organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni del personale con disabilità certificata con un’attenzione alle misure di welfare aziendale, smart working e lavoro agile.

**METODOLOGIA DIDATTICA**

**Partecipativa**: esercitazioni, interazione, scambio di informazioni tra il docente e i partecipanti;

**Operativa**: Analisi di casi-studio derivati dalla pratica quotidiana dei corsisti, esplorazione di buone pratiche da sperimentare nel proprio contesto lavorativo, utilizzo delle proprie esperienze come risorse per l’apprendimento mediante l’uso di tecniche quali la discussione, il role playing, etc.

**ATTESTATI**

Attestato di partecipazione (verrà consegnato ai partecipanti che hanno seguito almeno 3 giornate di incontri)

**SEDE DEL CORSO**

ANMIL – Via F.lli Bressan, 21 – Milano

**MARTEDÌ 23 GENNAIO 2018**

**Modulo 1 – Riunione plenaria**

Ore 9:00-13:00

* ***LA LEGGE 68/99, UN COLLOCAMENTO MIRATO-MEDIATO-CONDIVISO***

*Docenti: Claudio Messori, Marino Bottà*

Ore 14:00-16:00

* ***LA DISABILITÀ QUESTA (S)CONOSCIUTA***

*Docente: Giovanni Merlo (Ledha)*

Ore 16:00-18:00

* ***LA GESTIONE DELLA DISABILITÀ IN AZIENDA***

**Il Disability Manager, il Tutor per l’inserimento e il mantenimento del posto di lavoro, l’Osservatorio**

*Docenti: Giulia Noris (Psicologa del lavoro), Marino Bottà*

*Tutor: Valentina Fulceri,Chiara Monti*

**MARTEDÌ 20 FEBBRAIO 2018**

**Modulo 2**

Ore 9:00-13:00

* ***EFFETTUARE E GESTIRE LE ATTIVITÀ DI RECRUITING E SELEZIONE DELLE PERSONE DISABILI***

*Docente: Marino Bottà*

Ore 14:00-18:00

* ***IL METODO INCLUSIVE JOB DESIGN***

*Docente: Francesca Oliva*

**MARTEDÌ 20 MARZO 2018**

**Modulo 3**

Ore 9:00-11:00

* ***PROGETTARE, GESTIRE E MONITORARE PROGRAMMI DI INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA PER PERSONE DISABILI A LIVELLO AZIENDALE IN FUNZIONE DEGLI OBIETTIVI INTERNI***

*Docente: Marino Bottà*

Ore 11:00-13:00

* ***RICONOSCIMENTO E CERTIFICAZIONE DELLE DISABILITÀ ACQUISITE DURANTE* L’ITER LAVORATIVO**

*Docente: Giuseppe Leocata*

Ore 14:00-16:00

* ***NORME PER LA SICUREZZA SUL LAVORO RIVOLTE A PERSONE CON DISABILITÀ***

*Docente: Antonio Freddo*

Ore 16:00-18:00

* ***LA FUNZIONE DEL TOTEM IN AZIENDA***

*Docente: Gianluca Gilli*

*Tutor: Valentina Fulceri, Chiara Monti*

**MARTEDÌ 17 APRILE 2018**

**Modulo 4**

Ore 9:00-11:00

* ***GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI***

*Inail*

Ore 11:00-13.00 – Ore 14:00-16:00

* ***COLLABORARE E GESTIRE I RAPPORTI CON LE RETI E I SERVIZI TERRITORIALI PER L’INTEGRAZIONE SOCIO- LAVORATIVA IN AZIENDA DELLE PERSONE DISABILI***

*Docenti: Giulia Noris, Claudio Messori*

Ore 16:00-18:00

* ***RIUNIONE PLENARIA CONCLUSIVA***
  + *Compilazione del questionario di gradimento*
  + *Focus Group: Punti Forti e Punti Deboli del Progetto ROAD*
  + *Distribuzione degli attestati di partecipazione*

*Tutor: Valentina Fulceri – Chiara Monti*

## **Allegato 6: Incontri con le aziende “TUTOR AZIENDALE”**

***ROAD - Rete per l'Occupazione in Azienda di persone Disabili***

**Cassetta degli Attrezzi**

**TUTOR AZIENDALE**

**Incontri con le Aziende**

**IL PROFILO**

Lavorare in collaborazione con il Disability Manager.

Accogliere e inserire la persona con disabilità nel contesto di lavoro, esplicitare le aspettative dell’azienda e del gruppo di lavoro nel quale è inserita, illustrare le mansioni che dovrà svolgere, accompagnarla nell’espletamento dei compiti assegnati, accompagnarla nell’assunzione di nuove responsabilità, affiancarla nell’affrontare situazioni complesse, accompagnarla nel perfezionare la propria capacità di gestire le relazioni sociali, sostenerla nei momenti di cambiamento ( di sede, di orario, di mansioni etc.), individuare segnali di crisi o malessere.

**METODOLOGIA DIDATTICA**

**Partecipativa**: esercitazioni, interazione, scambio di informazioni tra il docente e i partecipanti

**Operativa**: Analisi di casi-studio derivati dalla pratica quotidiana dei corsisti, esplorazione di buone pratiche da sperimentare nel proprio contesto lavorativo, utilizzo delle proprie esperienze come risorse per l’apprendimento mediante l’uso di tecniche quali la discussione il role playing, etc.

**ATTESTATI**

Attestato di partecipazione (verrà consegnato ai partecipanti che hanno seguito almeno 3 giornate di incontri)

**SEDE DEL CORSO**

ANMIL – Via F.lli Bressan, 21 – Milano

**MARTEDÌ 23 GENNAIO 2018**

**Modulo 1 – Riunione plenaria**

Ore 9:00-13:00

* ***LA LEGGE 68/99, UN COLLOCAMENTO MIRATO-MEDIATO-CONDIVISO***

*Docenti: Claudio Messori, Marino Bottà*

Ore 14:00-16:00

* ***LA DISABILITÀ QUESTA (S)CONOSCIUTA***

*Docente: Giovanni Merlo (Ledha)*

Ore 16:00-18:00

* ***LA GESTIONE DELLA DISABILITÀ IN AZIENDA***

**Il Disability Manager, il Tutor per l’inserimento e il mantenimento del posto di lavoro, l’Osservatorio**

*Docenti: Giulia Noris (Psicologa del lavoro), Marino Bottà*

*Tutor: Valentina Fulceri, Chiara Monti*

**Gruppo A: MARTEDI’ 06 FEBBRAIO 2018**

**Gruppo B: MARTEDÌ 27 FEBBRAIO 2018**

**Modulo 2**

Ore 9:00-13:00

* ***PRESENTAZIONE DEI CASI AZIENDALI, DELLE CRITICITÀ E DEGLI OBIETTIVI***

*Docente: Giulia Noris*

Ore 14:00-18:00

* ***LA SCELTA DEI CASI SU CUI SPERIMENTARE E STESURA DEL PIANO DI LAVORO***

*Docente: Giulia Noris*

*Tutor: Valentina Fulceri – Chiara Monti*

***MARZO/APRILE/MAGGIO***

* ***REALIZZAZIONE DEI PIANI DI LAVORO***
* ***COACHING IN AFFIANCAMENTO SUL POSTO DI LAVORO: 16 ORE PER AZIENDA***

*Coacher: Giulia Noris (Psicologa del lavoro)*

**MARTEDÌ 17 APRILE 2018**

Ore 16:00-18:00

* ***RIUNIONE PLENARIA CONCLUSIVA***
  + *Compilazione del questionario di gradimento*
  + *Focus Group: Punti Forti e Punti Deboli del Progetto ROAD*
  + *Distribuzione degli attestati di partecipazione*

*Tutor: Valentina Fulceri – Chiara Monti*