

***LINEE GUIDA
PER
L'INTEGRAZIONE
DEI DISABILI
IN AZIENDA***

*da obbligo
a RISORSA*

LINEE GUIDA
PER
L'INTEGRAZIONE DEI DISABILI
IN AZIENDA

INDICE

1. Il Programma “Linee Guida per l'Integrazione dei Disabili in Azienda”
2. Gli obiettivi del Programma
3. Per l'attuazione del Programma
4. La filiera delle attività
 - 4.1 *Il Responsabile del Programma (Key Executive) ed i suoi compiti*
 - 4.2 *La mappatura della collocazione delle persone disabili in azienda*
 - 4.3 *L'indagine sullo stato dell'integrazione*
 - 4.4 *Assunzione del personale disabile*
 - 4.5 *Colloquio di selezione*
 - 4.6 *L'ambiente di lavoro*
 - 4.7 *La sicurezza*
 - 4.8 *L'accessibilità*
 - 4.9 *La postazione di lavoro*
 - 4.10 *Azioni di sensibilizzazione*
 - 4.11 *Lo sviluppo, la formazione e l'avanzamento di carriera*
5. Il disabile al lavoro: l'inserimento lavorativo mirato
6. Dall'inserimento alla Integrazione
7. Prodotti e servizi per tutti - “Design for All”
8. Qualche domanda
9. Perché l'ente/impresa dovrebbe adottare questo Programma?
10. Alcune iniziative realizzate dal Programma

ALLEGATI

La Legislazione di riferimento
Accessibilità e Design for all
La filiera delle attività

INDICE

1

Il Programma “Linee Guida per l'Integrazione dei Disabili in Azienda”

Il Programma “Linee guida per l'integrazione dei disabili in azienda” nasce nel 2001 da una collaborazione tra la Fondazione ASPHI Onlus e la Fondazione IBM Italia, con gli obiettivi specifici di aiutare le imprese a migliorare l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, trasformando la loro assunzione da obbligo legislativo a opportunità da valorizzare e rendere produttiva, e di aumentare l'accessibilità dei beni e dei servizi prodotti affinché possano essere fruiti anche da persone con esigenze speciali, ed in particolare dai disabili.

L'aumento della produttività, che può essere riscontrato anche quantitativamente, è una delle ragioni per cui il Programma ha ottenuto subito un grande interesse da parte di diverse aziende.

Dal 2001 ad oggi, infatti, il Programma è cresciuto, arricchendosi di notevoli contributi e interventi provenienti da varie organizzazioni diverse tra loro. Attualmente fanno parte del gruppo di lavoro amministrazioni pubbliche comunali e regionali, grandi enti pubblici, aziende di medie e grandi dimensioni.

Prima di passare in rassegna i contenuti del Programma ed alcune delle azioni condotte nel corso di questi anni, è utile fare un cenno alla legislazione di riferimento.

Il “*Programma Linee Guida*”, infatti, trae i suoi primi passi dalla legge 68/1999, “*Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili*”, che riconosce l'attività lavorativa delle persone disabili come esercizio di un loro diritto di appartenenza sociale e riconduce la responsabilità di Enti ed Imprese ad un'attenzione specifica a questo aspetto attraverso un efficace inserimento dei disabili in azienda.

In base a questa legge, dunque, le persone disabili rappresentano, o dovrebbero rappresentare, una componente rilevante, anche numericamente (7% circa per aziende superiori a 50 dipendenti), di ogni organizzazione.

Nello stesso tempo, il Programma riconosce l'importanza del fatto che prodotti e servizi siano fruibili da tutti, nell'ottica del “*Design for all*”, termine che si può tradurre letteralmente come “*Progettazione per tutti*”. Prevedere fin dall'inizio modalità e soluzioni fruibili anche da persone disabili e/o svantaggiate significa rivolgersi ad una più ampia fascia della popolazione, e quindi ad un target più esteso. Tutto ciò si traduce per le aziende in un vantaggio non solo d'immagine, ma anche economico (perché si allarga il target dei

potenziali fruitori/clienti).

Il principio del *"Design for all"* si estende ovviamente anche alla progettazione e alla realizzazione di applicazioni informatiche e siti web accessibili alle persone con disabilità.

Per rafforzare questo concetto e vincolare in qualche modo le organizzazioni ad osservarlo, agli inizi del 2004 è stata approvata la legge 4/2004 (detta anche *"Legge Stanca"*, dal nome del Ministro dell'Innovazione Tecnologica, Lucio Stanca, che se ne è reso promotore).

La legge 4/2004 *"Disposizioni per l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"* fonda la sua essenza sul principio di non discriminazione: tutte le informazioni e i servizi telematici devono essere disponibili anche ai cittadini portatori di qualche disabilità (inclusi gli anziani); i dipendenti disabili devono essere dotati della strumentazione hardware e software e della tecnologia assistiva adeguata; i supporti digitali per libri ed altro materiale didattico e formativo devono rispettare i requisiti di accessibilità coerenti con le esigenze degli alunni disabili.¹

La legge è vincolante per la Pubblica Amministrazione centrale e locale, oltre che per le Aziende Concessionarie di servizi pubblici, ma nello stesso tempo costituisce un riferimento ed uno stimolo anche nei riguardi di tutte le aziende.

¹ Per informazioni sul testo della legge, e in particolare sull'articolo 5, si veda il sito: www.innovazione.gov.it

2

Gli obiettivi del Programma

Questo documento fornisce indicazioni circa un insieme strutturato di azioni ed interventi, coerente ed adeguato al contesto di ogni singola organizzazione, per un ente/impresa che voglia:

- ▶ favorire lo sviluppo della produttività dei collaboratori disabili;
- ▶ promuovere e supportare l'attenzione al "*Design for all*" di beni e servizi,

contribuendo, in questo modo, a realizzare concretamente la propria Responsabilità Sociale (CSR - Corporate Social Responsibility) nello specifico settore che riguarda le persone disabili.

3

Per l'attuazione del Programma

L'Ente/Impresa assume gli obiettivi del Programma nella propria "gestione normale", ed assegna compiti specifici ad ogni Funzione considerando elementi di valutazione della sua efficienza.

In particolare:

- ▶ esprime un impegno formale di adozione degli obiettivi sopra indicati e delle linee guida per perseguirli e li comunica all'intera Organizzazione, come impegno di gestione ed espressione della volontà del Top Management;
- ▶ nomina un "Key Executive", a diretto riporto del Top Management, in qualità di responsabile degli obiettivi e dell'attuazione delle linee guida.

Questa figura non deve necessariamente coincidere con il Direttore del Personale e anzi, per certi versi, è meglio che se ne distingua, per non incorrere in possibili confusioni di ruoli.

4

La filiera delle attività

L'individuazione delle attività e delle iniziative da realizzare varia da azienda ad azienda, dipende anche dalla sua particolare tipologia, sia essa azienda privata, ente pubblico, struttura diffusa a livello territoriale, ecc.

Una possibile filiera, intesa come l'insieme dei passi da attuare per la realizzazione del Programma, comprende sia i diversi momenti che segnano l'ingresso in azienda delle persone disabili (come gli annunci di selezione e la conduzione del colloquio, l'ingresso al lavoro e l'accoglienza, la valutazione delle abilità, l'individuazione della mansione e del percorso di carriera), sia gli aspetti che ne condizionano la produttività (come la verifica dell'ambiente, la sicurezza, la accessibilità fisica alle strutture, la comunicazione con i colleghi e i superiori, la dotazione di ausili ed il loro aggiornamento, l'affiancamento di un tutor).

4.1

Il Responsabile del Programma (Key Executive) ed i suoi compiti

Come sopra indicato, il Key Executive è nominato e risponde direttamente al top Management come responsabile della attuazione del Programma; i suoi compiti potranno essere "personalizzati" in relazione alle particolari modalità ed esigenze di ogni struttura.

In ogni caso, avrà l'incarico di indicare le attività per il conseguimento degli obiettivi generali del Programma e precisare i passi di pertinenza delle singole funzioni aziendali.

In particolare, egli dovrà garantire che siano assicurati:

- ▶ costante analisi della situazione delle persone disabili;
- ▶ contatti con Agenzie per l'Impiego, Istituti Professionali, Università, ecc;
- ▶ interviste periodiche con i disabili inseriti in azienda;
- ▶ definizione di percorsi educativi e di sviluppo professionale e personale;
- ▶ individuazione delle attività di tutoraggio;
- ▶ individuazione e formazione dei tutor;
- ▶ identificazione di strumenti di supporto alle attività del tutor;
- ▶ verifica della disponibilità degli ausili e del loro utilizzo;
- ▶ verifica della situazione delle barriere architettoniche;
- ▶ verifica dei piani di applicazione della legge 626 sulla sicurezza;

- ▶ verifica che prodotti e servizi siano sviluppati per tutti sensibilizzando eventualmente i Responsabili Ricerca e Produzione e del Marketing;
- ▶ accessibilità e usabilità delle procedure interne;
- ▶ accessibilità delle applicazioni e dei siti internet e intranet dell'azienda;
- ▶ ecc.

Speciale attenzione sarà riservata a che:

- ▶ i momenti di intervista individuale siano in linea, come modalità, contenuto e frequenza, con quelli di tutti;
- ▶ i piani di sviluppo delle persone disabili partecipino al piano aziendale, come quelli degli altri;
- ▶ siano evitate concentrazioni di persone disabili in gruppi o reparti all'interno di una stessa funzione, al fine di favorire una buona integrazione.

4.2

La mappatura della collocazione delle persone disabili in azienda

Un momento importante è quello del censimento delle persone disabili in azienda, allo scopo di raccogliere il maggior numero di informazioni possibili.

Nel rispetto della privacy, gli Uffici del Personale e delle Risorse Umane potranno ottenere:

- ▶ i dati anagrafici (età, sesso, provenienza geografica, tipo di disabilità, ecc.) delle persone con disabilità regolarmente assunte ai sensi della legge 68/99;
- ▶ i dati sulle mansioni da essi ricoperte all'interno della organizzazione;
- ▶ la loro "storia" nell'ambito dell'organizzazione: i diversi ruoli ricoperti, eventuali promozioni e aumenti di stipendio, il grado di anzianità, la loro posizione nei confronti dell'INPS, ecc.

In questo modo si ha a disposizione un quadro corrispondente alla realtà dell'azienda e alle caratteristiche delle persone con disabilità che vi lavorano. E' questo un buon punto per cominciare una serie di azioni mirate e dirette a sviluppare la loro produttività e a migliorare la loro "performance" aziendale.

4.3

L'indagine sullo stato dell'integrazione

Per lo sviluppo del Programma, è importante verificare periodicamente lo stato dell'integrazione lavorativa in azienda. È, perciò, utile promuovere, all'interno dell'organizzazione, ricerche di tipo qualitativo/quantitativo, finalizzate a mettere in luce difficoltà ed opportunità dell'integrazione, e i relativi vantaggi pratici e concreti, anche di tipo economico.

Lo strumento per tale ricerca può essere una "scheda/questionario", che raccoglie informazioni e livello di soddisfazione su diversi ambiti legati all'inserimento professionale, alcuni tipicamente riferibili alla condizione di disabilità (ad esempio, l'ambiente fisico di lavoro o la dotazione di ausili informatici) ed altri invece comuni a tutti i collaboratori dell'organizzazione (ad esempio, il contenuto e l'autonomia del lavoro, la socialità, i riconoscimenti formali e non, i percorsi di carriera, ecc).

Ogni voce va ad incidere non solo sull'inserimento lavorativo, ma anche sull'effettiva produttività, e può quindi essere tradotta in termini quantitativi ed economici.

La "scheda/questionario" può essere proposta sia ai collaboratori disabili, che ai loro responsabili/capi, per valutare eventuali differenze di percezione. Questa metodologia consente, fra l'altro, di:

- ▶ individuare criticità e opportunità di miglioramento;
- ▶ confrontare le esigenze ed aspettative dei collaboratori disabili con quanto atteso e percepito dai responsabili e dai manager;
- ▶ verificare l'efficacia di iniziative intraprese;
- ▶ dimostrare l'interesse dell'organizzazione a comprendere le esigenze dei propri collaboratori.

L'analisi di quanto rilevato porterà alla proposta ed attivazione di ulteriori iniziative di miglioramento, i cui risultati saranno verificati e consolidati dalle indagini successive.

4.4

Assunzione del personale disabile

Il principio di non discriminazione viene rispettato, innanzitutto, attraverso il processo di selezione, che deve assicurare che le persone con disabilità abbiano le stesse opportunità delle persone normodotate.

Per quanto riguarda le azioni di ricerca delle persone, si possono dare alcune semplici indicazioni:

- ▶ nella descrizione del candidato ideale, eliminare i requisiti non strettamente legati al tipo di mansione da svolgere;
- ▶ verificare che la documentazione inerente le assunzioni dia il giusto messaggio riguardo all'atteggiamento positivo dell'organizzazione nei confronti delle persone disabili;
- ▶ gli annunci in Internet siano accessibili a tutti.

Per le selezioni, le organizzazioni possono lavorare con le Agenzie per il Lavoro, i Centri per l'Impiego Provinciali e le Associazioni di Disabili per assicurarsi che la loro ricerca vada incontro effettivamente ai bisogni degli aspiranti lavoratori e, contemporaneamente, a quelli aziendali.

Nel ricercare una persona disabile per uno specifico tipo di lavoro, le organizzazioni dovrebbero essere pronte ad essere flessibili: per la stessa mansione possono essere messe in atto, laddove sia necessario, eventuali innovazioni per l'ambiente e per la postazione di lavoro, e anche per le condizioni contrattuali offerte.

4.5

Colloquio di selezione

Le persone disabili devono poter sostenere colloqui e test di assunzione sentendosi a proprio agio.

- ▶ Invitando un candidato disabile al colloquio, ci si chieda se sia necessario predisporre per lui particolari accorgimenti. Potrebbe essere opportuno, ad esempio, prevedere la presenza di una persona in grado di comunicare con il linguaggio dei segni o di un accompagnatore per difficoltà di movimento. Nel caso di un candidato audioleso, sarebbe utile assicurarsi che la luce illumini il volto e le labbra dell'intervistatore, così che possa essere visto più facilmente.
- ▶ Se possibile, si fornisca il nome di una persona di riferimento dell'azienda, per discutere, confidenzialmente e prima del colloquio, di qualsiasi accorgimento pratico di cui il candidato abbia bisogno.
- ▶ Verificare che il luogo dove sarà svolto il colloquio sia accessibile ai candidati disabili.
- ▶ Accertarsi che le persone disabili possano competere nei test di assunzione in termini paritari con candidati non disabili. Si potrebbe prevedere un tempo extra, Personal Computer, supporti per lettura e scrittura, la presenza di una persona che legga le domande o proponga i problemi.
- ▶ Durante il colloquio si analizzino le abilità del candidato prima di parlare

della sua disabilità: ma non abbiate paura di discutere su come la disabilità potrebbe influenzarlo nell'esecuzione del suo lavoro. Il disabile si aspetta che lo facciate.

Se, invece, non è possibile procedere all'assunzione immediata della persona e la si stima valida ed utile per l'organizzazione, si può considerare di ricorrere a qualche forma alternativa di impiego, quali i tirocini o gli stage, a seconda delle esigenze delle persone e delle opportunità offerte dalle organizzazioni.

4.6

L'ambiente di lavoro

Una volta che la selezione di un candidato disabile sia andata a buon fine, è molto importante predisporre dei servizi che assicurino l'immediato riconoscimento e la risoluzione di eventuali problemi che potrebbero sorgere: in tal senso, è fondamentale mantenere un continuo contatto, soprattutto all'inizio, con il lavoratore, sia da parte dei suoi capi diretti che dei colleghi.

A volte è necessario che, dopo aver assunto un lavoratore con disabilità, le organizzazioni provvedano a qualche cambiamento che metta la persona nelle condizioni di svolgere al meglio il suo lavoro.

Il lavoratore disabile ha diritto ad un ambiente di lavoro che garantisca la sua sicurezza, che gli dia la possibilità di accedere ai locali dove lavora e agli ambienti ricreativi, che gli dia l'occasione di interagire con gli altri dipendenti. Molte persone disabili non hanno bisogno di particolari accorgimenti e, nel caso in cui ne abbiano bisogno, le soluzioni sono spesso semplici: a volte può bastare un'illuminazione più brillante, un computer con speciali ausili, o un dittafono.

4.7

La sicurezza

E' necessario impegnarsi per garantire la sicurezza dei dipendenti disabili. Ad esempio, è consigliabile che le persone non vedenti o udiodese siano avvisate quando scattano gli allarmi. Spesso è opportuno, se non necessario, individuare una persona di riferimento che possa intervenire in loro aiuto in caso di evacuazione. Alcune leggi regionali prevedono la possibilità di ottenere contribuzioni per i costi extra relativi alle misure di sicurezza.

4.8

L'accessibilità

Prestare particolare attenzione all'accessibilità:

- ▶ dei locali dove la persona disabile lavora;
- ▶ dei servizi igienici;
- ▶ dei locali per la mensa o la ristorazione;
- ▶ delle informazioni e delle comunicazioni aziendali

e naturalmente

- ▶ delle scale e degli ascensori;
- ▶ dei parcheggi;
- ▶ delle uscite di sicurezza.

4.9

La postazione di lavoro

È importante prevedere alcuni adeguamenti alla postazione di lavoro della persona con disabilità, dotandola degli adeguati ausili tecnologici che le consentano di lavorare, provvedendo, inoltre, al loro aggiornamento periodico². Anche in questo caso, esistono normative che permettono alle organizzazioni di ottenere contributi a questo scopo.

4.10

Azioni di sensibilizzazione

L'azienda deve incoraggiare tutte le azioni necessarie per facilitare l'accoglienza delle persone disabili e il loro inserimento. È necessario, in particolare, sensibilizzare i manager e gli organismi legati alla gestione delle risorse umane, oltre che i colleghi che saranno più a contatto diretto con il lavoratore con disabilità³.

4.11

Lo sviluppo, la formazione e l'avanzamento di carriera

Le informazioni sullo sviluppo di carriera e sulle opportunità di promozione devono essere disponibili e comunicate in maniera completamente accessibile ai lavoratori con disabilità, all'interno delle organizzazioni. In particolare, attenzione va posta quando tali informazioni siano fornite in modo telematico e/o elettronico.

Allo stesso modo, i corsi di formazione e aggiornamento dovrebbero essere fruibili da tutti i lavoratori, incluso quelli con disabilità, apportando, ove necessario, variazioni e integrazioni opportune nella forma, nei contenuti e nei materiali.

² Ad esempio, la postazione di lavoro per un lavoratore non vedente potrebbe comprendere un pc dotato di screen reader, sintesi vocale e barra Braille

³ Si veda più avanti alcune delle azioni che possono essere condotte

5

Il disabile al lavoro: l'inserimento lavorativo mirato

Ogni ingresso in azienda è un processo di avvicinamento personalizzato verso il lavoro e verso la specifica cultura che contraddistingue una singola organizzazione. Il ruolo ricoperto nel mondo del lavoro contribuisce a definire l'identità sociale della persona, e anche per questo l'inserimento lavorativo costituisce una fase importante nella vita di ognuno di noi.

Una azienda attenta all'inserimento di tutte le persone si dimostra disponibile alle esigenze individuali di crescita, personale e professionale. Ciò vale per tutti, ma può assumere particolare rilievo nel caso di persone disabili. Infatti, un inserimento in azienda della persona disabile non sufficientemente mirato ed accompagnato provoca disorientamento e sfiducia del soggetto rispetto alle proprie possibilità e può essere fonte di disagio per i colleghi non adeguatamente sensibilizzati.

E' necessario pertanto procedere ad un inserimento mirato che individui i percorsi orientativi, formativi e di inserimento lavorativo in rapporto alle caratteristiche del posto di lavoro ed alla concreta capacità lavorativa delle singole persone, in particolare se disabili.

Questo compito dell'intera organizzazione e, in particolare, del reparto e dei manager diretti, può essere affidato ad un *tutor*, laddove lo si ritenga utile.

Il *tutor* è una persona inserita in un'impresa, alla quale viene affidato il compito di accogliere e seguire un collaboratore disabile. Questo incarico rappresenta un momento fondamentale durante il quale la persona disabile può apprendere il "mestiere" attraverso l'esperienza diretta in un contesto reale di lavoro. Il tutor aziendale mette a disposizione non solo la propria esperienza tecnica, ma anche e soprattutto la propria sensibilità, diventando punto di riferimento della persona.

Il tutor:

- ▶ instaura una relazione di fiducia con la persona disabile, rappresentando per lui una figura di sostegno e di riferimento in qualsiasi momento della sua esperienza aziendale;
- ▶ cura la socializzazione della persona nell'azienda favorendone sia una conoscenza complessiva, sia l'integrazione funzionale all'interno della unità di riferimento;
- ▶ predispone tutte le azioni idonee al raggiungimento da parte del disabile delle competenze e abilità richieste dal profilo professionale;
- ▶ si occupa della valutazione complessiva dell'esperienza di inserimento.

6

Dall'inserimento alla Integrazione

“Se un disabile viene ammesso in una organizzazione che non procede a nessun cambiamento egli viene assimilato; se invece l'accoglimento comporta adattamento tanto da parte del disabile quanto da parte dell'organizzazione, allora si parla di integrazione.” (A. Canevaro)

Il percorso sopra indicato, dettato per superare difficoltà manifeste proprie delle persone disabili (quante difficoltà “non manifeste” sono proprie delle persone “normali”?) realizza una reale integrazione della persona disabile in azienda; in questo modo si dà contenuto e significato all'inserimento lavorativo mirato e si pongono le condizioni per una effettiva e produttiva partecipazione professionale della persona disabile alle richieste dell'azienda.

Tappe fondamentali sono anche:

- ▶ tirocini per favorire la conoscenza reciproca fra la persona disabile e l'azienda;
- ▶ l'assegnazione di un tutor al lavoratore disabile;
- ▶ convenzioni con organismi, associazioni, enti specializzati nella formazione e nell'inserimento professionale dei disabili;
- ▶ progetti d'integrazione fra il mondo della Scuola-Università e quello del lavoro, al fine di realizzare percorsi formativi per facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, ed agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

7

Prodotti e servizi per tutti - “Design for All”

Qualsiasi prodotto o servizio che venga sviluppato o realizzato può essere pensato per un'utenza anche disabile, ed in generale per una utenza con “esigenze speciali”. Ciò comporta due aspetti:

- ▶ commerciale: l'utenza disabile, o con “esigenze speciali”, in particolare se consideriamo anche la popolazione anziana statisticamente in grande aumento, è quantitativamente ed economicamente significativa, e può rappresentare un target significativo anche come mercato in espansione;
- ▶ di immagine: limitare o escludere le barriere di accessibilità ai prodotti - servizi significa dimostrare sensibilità per le persone con difficoltà, sempre più apprezzata dal contesto sociale generale.

Questo principio, conosciuto con il termine "*Design for all*", significa la progettazione di prodotti e ambienti che possano essere usati da tutte le categorie di persone nel senso più ampio possibile, senza dover ricorrere ad adattamenti o a progettazione separata. Comporta l'attenzione costante e iniziale nello sviluppo di qualsiasi prodotto e servizio. È, infatti, economicamente vantaggioso applicare queste regole nella fase di sviluppo di un nuovo prodotto/servizio piuttosto che modificare un prodotto/servizio già esistente.

Il *design for all* è anche detto "progettazione universale" (*universal design*). Termini simili, usati in contesti differenti, sono: *barrier-free design*, *inclusive design*, *transgenerational design*.

The Center for Universal Design (fondato nel 1989, North Carolina University, USA) ha promosso l'uso del termine e ne ha prodotto una serie di Principi e Linee Guida.

Pertanto è utile che chi si occupa di sviluppo di nuovi prodotti o servizi sia a conoscenza della filosofia del "Design for all" e delle raccomandazioni largamente condivise, e reperibili presso le organizzazioni che si occupano istituzionalmente di persone disabili.



Qualche domanda

Una corretta applicazione delle Linee Guida per l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro può trarre vantaggio dalle seguenti domande che possono aiutarvi ad identificare gli aspetti di interesse per la vostra azienda sul tema della disabilità.

- ◆ Siete a conoscenza della Legge 68/99 per l'inserimento delle persone con disabilità?
- ◆ Siete a conoscenza delle applicazioni a livello regionale della Legge quadro 104/92 e dei vantaggi che puoi offrire?
- ◆ Che cosa fate per incoraggiare le persone disabili a fare domande di lavoro presso di voi?
- ◆ Come vi assicurate che i dipendenti disabili abbiano lo stesso accesso alla formazione, all'avanzamento di carriera e alle promozioni degli altri dipendenti?
- ◆ Chiedete ai vostri dipendenti disabili che cosa ne pensano delle politiche e delle pratiche che li riguardano?

- ◆ Cercate di capire le loro reali potenzialità?
- ◆ Siete certi che le persone in posizioni chiave all'interno della azienda, come i responsabili del personale, della ricerca e sviluppo e della produzione abbiano sufficienti conoscenze sulle tematiche relative alla disabilità?
- ◆ I vostri prodotti e servizi sono accessibili a tutti?
- ◆ Siete certi che i principi del "Design for all" siano noti ed applicati?

9

Perché l'ente/impresa dovrebbe adottare questo Programma ?

Al di là del ruolo richiesto ad ogni Ente/Impresa in quanto parte della società, e di partecipazione alle sue istanze, vi sono altre considerazioni che suggeriscono un impegno in questo campo, quali:

- ▶ i dipendenti disabili sono componente rilevante, anche numericamente, di ogni organizzazione (circa il 7 % , come richiesto dalla legge 68/99);
- ▶ il 15% della popolazione e il 12.7% delle famiglie⁴ è coinvolta in problematiche relative alle diverse disabilità: costituiscono pertanto un "target" di riferimento, anche di mercato, importante e significativo;
- ▶ l'attuale contesto sociale ed economico richiede agli Enti/Imprese di attuare quella Responsabilità Sociale d'Impresa, che si realizza attraverso comportamenti che assicurino fiducia, trasparenza, lealtà, rispetto e disponibilità nei confronti dei clienti ai quali si rivolgono. Tale contesto privilegia con adesione e consenso le organizzazioni che dimostrano una reale sensibilità alle proprie aspettative. Da qui la necessità e la convenienza per Enti/Imprese di acquisire un "know how etico" ed un "comportamento sensibile" ai temi della integrazione delle persone disabili, siano queste dipendenti o clienti;
- ▶ nello stesso tempo la graduale assunzione di autonomia delle persone disabili, così come la presenza degli anziani, fanno sì che fra i destinatari dei prodotti e servizi delle aziende l'importanza di clienti con esigenze speciali sia sempre maggiore;
- ▶ gli ausili tecnologici oggi disponibili e i contributi finanziari previsti da varie leggi nazionali e regionali permettono di guardare in modo positivo all'inserimento lavorativo dei disabili, con prospettive di motivazione interna e di acquisizione di consenso nella collettività in mezzo alla quale l'azienda opera.

⁴ Fonte ISTAT 1994, con successivi aggiornamenti nel 1999

10

Alcune iniziative realizzate dal Programma

Per lo scambio di informazioni tra le aziende:

Incontri periodici delle aziende che fanno parte del gruppo di lavoro;

- ▶ utilizzo di una piattaforma informatica in rete, che consente la condivisione e lo scambio di informazioni ed esperienze, oltre che la diffusione dei risultati e delle riflessioni conseguenti;
- ▶ attivazione di sottogruppi (detti "Team a Tema") per l'analisi di argomenti di particolare interesse (come, ad esempio, la ricerca e la selezione del personale).

Per la sensibilizzazione e la formazione del management, dei colleghi e, in generale, dell'organizzazione aziendale:

- ▶ Seminari e workshop rivolti ai selezionatori, agli operatori dell'Ufficio del Personale, ai manager di primo livello, per fornire loro le conoscenze fondamentali in materia di disabilità e mondo del lavoro;
- ▶ seminari e workshop su argomenti specifici come "Diversity management" e "Job Coaching", finalizzati a fornire informazioni e suggerimenti operativi sui temi della valorizzazione delle diversità, della comunicazione diversificata e degli ausili informatici che possono favorirla;
- ▶ interventi di consulenza ad hoc per la gestione ottimale dei cambiamenti aziendali riguardanti gli inserimenti mirati, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale, la riorganizzazione delle attività e degli aspetti logistici e di comunicazione aziendali riguardanti le persone disabili.

Per l'accessibilità e la comunicazione sul posto di lavoro:

- ▶ Voice Mail - sistema di accesso vocale remoto all'e-mail, che consente ai dipendenti non vedenti l'accesso alle comunicazioni distribuite tradizionalmente "su carta" e, quindi, a loro difficilmente accessibili;
- ▶ Mappe tattili, studiate per favorire l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi a chiunque, ed in particolare a persone non vedenti ed ipovedenti. Esse rappresentano un utile accorgimento per favorire l'accessibilità e la fruibilità di luoghi pubblici o aperti al pubblico, dal momento che riportano indicazioni sia in lettere che in alfabeto Braille;
- ▶ Terminali di rilevazione presenze, che tengano conto anche delle esigenze speciali dei dipendenti disabili: si tratta di terminali (orologi marca-tempo) dotati di mascherine con tasti riconoscibili al tatto che consentono alle persone non vedenti ed ipovedenti di "orientarsi" meglio tra i numeri della tastiera e di apparati di sintesi vocale capaci di riprodurre in modo sonoro tutte le informazioni presenti a video.

ALLEGATI

La Legislazione di riferimento

a) Legislazione Nazionale:

D.lgs 23 dicembre 1997 n. 469: Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della L. 15 marzo 1997 n. 59, come modificato dall'art. 6 comma 2 della L. 12 marzo 1999 n. 68 - art. 6 "Soppressione di organi collegiali"

L. 12 marzo 1999 n. 68: Norme per il diritto al lavoro dei disabili

DM 22 novembre 1999: Criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla L. 12 marzo 1999 n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

DM 10 gennaio 2000: Individuazione di qualifiche equipollenti a quella del centralinista telefonico non vedente, ai fini dell'applicazione della L. 29 marzo 1985, n. 113, ai sensi di quanto disposto dall'art. 45, comma 12, della L. 17 maggio 1999, n. 144.

DPCM 13 gennaio 2000: Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4 della L. 12 marzo 1999, n. 68.

DM 13 gennaio 2000 n. 91: Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4 della L. 12 marzo 1999, n. 68

L. 18 maggio 2000, n. 126: Conversione in legge del decreto-legge 16 marzo 2000, n. 60, recante disposizioni urgenti per assicurare la prosecuzione degli interventi assistenziali in favore dei disabili con handicap intellettivo.

D.D. 26 settembre 2000: Ripartizione tra le regioni delle risorse finanziarie del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4, della L. 12 marzo 1999, n. 68.

D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333: Regolamento di esecuzione per l'attuazione della L. 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.

L. 14 febbraio 2003, n. 30: Delega in materia di occupazione e di mercato del lavoro. L. 9 gennaio 2004, n. 4: Disposizioni per l'accesso dei soggetti

ALLEGATI

disabili agli strumenti informatici.

b) Legislazione Regionale in materia di collocamento dei disabili (alcuni esempi):

Legge Regionale N. 12 del 10-04-2001 REGIONE FRIULI-VENEZIA GIULIA
(Disposizioni in materia di diritto al lavoro dei disabili, di telelavoro e in materia previdenziale)

Legge Regionale N. 13 del 4-08-2003 REGIONE LOMBARDIA
(Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate)

Legge Regionale N. 51 del 29-08-2000 REGIONE PIEMONTE
(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili)

Legge Regionale N. 16 del 3-08-2001 REGIONE VENETO
(Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili)

Legge Regionale N. 15 del 29-05-2003 REGIONE LIGURIA
(Norme per la promozione dell'inserimento al lavoro delle persone disabili)

Legge Regionale N. 14 del 25-02-2000 REGIONE EMILIA-ROMAGNA
(Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate)

Legge Regionale N. 19 del 21-07-2003 REGIONE LAZIO
(Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili)

Legge Regionale N. 11 del 15-03-1984 REGIONE CAMPANIA
(Norme per la prevenzione, cura e riabilitazione degli handicaps e per l'inserimento nella vita sociale)

Legge Regionale N. 24 del 26-11-2000 REGIONE SICILIA

ALLEGATI

(Disposizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti utilizzati nei lavori socialmente utili. Norme urgenti in materia di lavoro ed istituzione del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.)

Accessibilità e Design for all

Questi sono gli indirizzi di alcuni siti Internet nei quali è possibile reperire informazioni sui temi dell'accessibilità e del Design for all.

Documentazione sulla accessibilità:

<http://www.w3.org/TR/WCAG> (versione in lingua inglese)
<http://www.aib.it/aib/cwai/WAI-trad.htm> (traduzione)
<http://www.w3.org/WAI/References/QuickTips> (decalogo di riferimento)
<http://www.webusabile.it> (in italiano)
<http://www.cnipa.gov.it> (in italiano)

Informazioni sulla Legge Stanca:

<http://www.innovazione.gov.it>
<http://www.pubbliaccesso.it>

Documentazione sul Design for all:

http://www.ict.etsi.org/design_for_all.htm

ALLEGATI

La Filiera delle attività

ID	Nome attività	
1	Filiera LINEE GUIDA	
2	Nomina responsabile programma	→ Direzione gen.
3	Azione di "diffusione" pgm in azienda	→ Key executive
4	Mappatura dei disabili in azienda	→ Key executive;UFF. Personale
5	Indagine sullo stato dell'integrazione	→ Key executive;UFF. Personale
6	Assunzione persone disabili	→ Uff. Personale
7	Colloquio di selezione	→ Uff. Personale
8	L'ambiente di lavoro	→ Direzione settore
9	La sicurezza	→ Direzione Sicurezza
10	Accessibilità fisica e logistica	→ Direzione Sedi
11	Postazione di lavoro	→ Reparto Ufficio
12	Sensibilizzazione del managerico legni	→ Key executive;UFF. Personale;Direzione settore
13	Formazione persone disabili	→ Reparto Ufficio
14	Inserimento mirato	→ Reparto Ufficio;Tutor
15	Sviluppo e avanzamento di carriera	→ Uff. Personale;Reparto Ufficio
16	Prodotti e servizi per tutti	→ Produz ,Marketing

Come contattarci

Fondazione ASPHI onlus
sede centrale
via Arienti 6
40124 Bologna
tel. 051.277811 fax 051.224116
e-mail: staff@asphi.it
Sito internet: www.asphi.it

Fondazione IBM Italia
Via dei Lucchesi 26
00187 Roma
tel. 06.6793970 fax 06.6798684
e-mail: fondazione@it.ibm.com
Sito internet: www.fondazioneibm.it

