



RELAZIONE FINALE

Report WP3

ANALISI DEL CONTESTO

E DELLE FORME DI INCLUSIONE

Le attività svolte in questa prima fase di analisi sono di particolare importanza costituendo la base per la pianificazione delle attività sviluppate in seguito (WP 4).

Il focus dell'analisi, in considerazione delle diverse esperienze e priorità di obiettivi dei partner, riguarda l'inclusione sociale delle persone con disabilità in vari contesti di vita, declinata in termini di accessibilità fisica, lavorativa, occupazionale e sociale.

WP 3.1 RAPPORTO SULLO STATO DELL'INCLUSIONE NELLE TRE AREE E PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ DA REALIZZARE NEL WP 4

È stata condotta un'analisi in merito al funzionamento del sistema che regola l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in provincia di Belluno basata sulla raccolta dei relativi dati riferiti agli anni 2018-2019.

Nello specifico l'analisi ha riguardato i seguenti elementi:

- i numeri dell'inclusione in provincia Belluno al fine di disporre di informazioni circa la disponibilità di quote riservate alle persone con disabilità, quale indicatore della domanda di lavoro dedicata alle stesse, il loro grado di saturazione o meglio di scopertura riferiti al 2018;
- i numeri dei disabili disoccupati o inoccupati con una dichiarazione di disponibilità (did) aperta al 31.12.2018, quale indicatore del fabbisogno che però non tiene conto del fatto che esiste anche un ampio serbatoio di disabili in età lavorativa silenti; è riportata anche la distribuzione per caratteristiche demografiche dei disabili con did;
- la situazione delle scoperture in provincia al 31.12.2019 per settore e dimensione aziendale;
- i numeri dell'inclusione in provincia attraverso commesse a cooperative sociali (art.14 D.Lgs. 276/2003) al 31.12.2019.

A livello provinciale, la rilevazione della situazione di inclusione in laboratori occupazionali è stata condotta tramite la somministrazione di questionari e interviste a operatori dell'Azienda ULSS 1 Dolomiti e delle cooperative già in rete.

La rilevazione dello status quo, in riferimento agli ambiti di inclusione lavorativa e occupazionale, ha messo in evidenza la necessità di individuare delle procedure volte innanzitutto al miglioramento e alla valorizzazione dei processi già esistenti. In particolare tale analisi ha permesso di definire il processo (WP4) di confronto tra associazioni del mondo della disabilità, aziende, cooperative, associazioni di categoria e istituzioni per costruire un modello che riconosca e dia valore all'inclusione negli ambienti di lavoro. La specificità di tali ambienti ha evidenziato inoltre l'importanza di

definire delle procedure specifiche per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore disabile (WP4).

Per quel che riguarda, invece, i laboratori occupazionali si è confermata la necessità di omogeneizzare nel territorio provinciale la procedura di inserimento della persona con disabilità (WP4).

La pianificazione delle attività da sviluppare nella fase successiva (WP4) si è concretizzata tramite incontri tra i partner e gli esperti esterni definendo chi coinvolgere, quale modalità adottare e i tempi entro cui sviluppare le singole azioni.

L'ufficio politiche Sociali del Comune di Asiago, tramite l'Associazione Spav Team e in collaborazione con RegioL, ha effettuato sul proprio territorio nel giugno 2018 una valutazione in merito all'accessibilità. È stato condotto nello specifico il sopralluogo di 10 siti pilota che hanno evidenziato la necessità di alcuni interventi (WP4).

Allo stesso modo RegioL ha effettuato, nell'area del Tirolo e in alcune aree transfrontaliere, sopralluoghi finalizzati alla valutazione dell'accessibilità

WP 3.2 INDAGINE SULL'ESPERIENZA E SULLA PERCEZIONE DELLE IMPRESE RIGUARDO AL TEMA DELL'INCLUSIVITÀ

Per condurre l'indagine sull'esperienza e sulla percezione delle imprese riguardo al tema dell'inclusività è stato utilizzato dagli esperti esterni coinvolti il metodo di progettazione partecipata Outreach consistente in conversazioni poco strutturate raccolte in un documento di sintesi.

Le questioni trattate con i soggetti coinvolti si sono basate su una struttura di massima dell'intervista condivisa con la committenza.

I colloqui hanno riguardato:

- le caratteristiche dell'azienda e il ruolo dell'intervistato;
- le prassi adottate per includere le persone con disabilità, gli elementi di efficacia o di criticità;
- la qualità dell'inclusione, come definirla, come valutarla;
- la certificazione di qualità: quale opportunità.

La prima mappatura degli attori coinvolti è stata definita sulla base di criteri condivisi con la cabina di regia progettuale. Nello specifico:

- dimensione aziendale;
- tipologie rispetto all'inclusività (obbligo o meno ai sensi della L.68/99, servizio della cooperazione);
- ubicazione territoriale;
- settore economico.

In questa fase ogni intervistato ha formulato una descrizione della propria azienda, ma anche della sua storia personale. La diversità degli approcci e anche delle sensibilità dei singoli rispetto al tema trattato appare in tutta evidenza, rimarcando quanto il tema della qualità dell'inclusione può essere percepito e vissuto con moltissime declinazioni di approccio.

Elementi chiave che ne caratterizzano la differenza sono:

- la posizione dell'azienda rispetto all'obbligatorietà o meno prevista dalla L. 68/99 di assunzione di persone iscritte al collocamento mirato;
- la mission aziendale;
- la tipologia produttiva;
- l'approccio valoriale;
- la forma organizzativa interna;
- la sensibilità personale;
- la cultura del contesto e i rapporti con il territorio.

In tutti i casi gli elementi riferiti alle prassi su cui la maggior parte degli intervistati ha posto attenzione sono:

- le procedure standardizzate e il sistema di riferimento "esterno" che supporta l'inclusività;
- il rapporto tra fabbisogno e offerta;
- il rapporto tra "incluso" e "comunità includente";
- la stabilità dei rapporti, le questioni temporali;
- i feedback e il monitoraggio degli "effetti qualitativi" dell'inclusività.

Per ognuno di questi temi gli intervistati hanno sottolineato elementi di forza e di debolezza anticipando contributi importanti e suggerimenti volti al miglioramento.

I riferimenti pubblici, Centri per l'Impiego e SIL dell'Azienda ULSS 1 Dolomiti, sono ritenuti, con voce unanime degli intervistati, interlocutori credibili ed efficaci.

La qualità dell'inclusione è stata la tematica centrale delle interviste e ha segnato anche le altre tematiche esposte. Un tema definito difficile da tutti gli intervistati: in quanto, se facile da raccontare, diventa un termine sfuggibile e difficile da definire. Ancor più quando la si associa all'obiettivo di quantificarla o renderla oggetto di valutazione e motivazione d'accreditamento. Molti sono arrivati alla conclusione che probabilmente la qualità e la sua definizione deve vedere come oggetto l'intero processo che inizia dal momento in cui si devono comunicare ai Servizi le necessità aziendali e confrontarle con il bacino di profili disponibili fin oltre il termine del percorso di inserimento in azienda. Vi è la consapevolezza che la valutazione e certificazione di qualità non può riguardare solo le aziende, in quanto dovrebbe restituire l'effettivo valore dell'insieme. In altri termini si può affermare che la qualità rivolta all'inclusività in ambiente lavorativo è esito di un

effetto combinato tra più aspetti, per i quali molto si può fare in azienda, ma che investono e sono dipendenti da un sistema più ampio e complesso che sta anche fuori dall'azienda. Le tante definizioni formulate dagli intervistati restituiscono uno spettro multiforme e di difficile sintesi, alla cui base è sotteso un certo grado di complessità. Nonostante ciò, l'insieme delle voci rimanda alla qualità dell'inclusione come esito dell'integrazione tra più fattori che, alla fine, deve rilevare se il lavoro includente genera soddisfazione rispetto sia ai fabbisogni dell'azienda sia della persona inclusa. In quest'ottica la qualità dell'inclusione può amplificare l'accesso per le persone disabili a numerose dimensioni di vita permettendo di acquisire un maggior grado di autonomia, di dignità personale e avanzamento di competenze anche per saper proiettarsi verso una dimensione progettuale futura.

Se la definizione di qualità ha generato negli intervistati un certo spiazzamento, lo è stato ancor di più affrontare il tema della sua misurabilità e in generale quello dell'individuazione di indicatori di qualità secondo cui la qualità possa essere valutata, accertata, monitorata. Pressoché tutti gli intervistati riconoscono che un sistema di attestazione di qualità può portare dei vantaggi, ma di non essere interessati a un marchio come logo di riconoscibilità senza contenuti, quanto piuttosto come icona che possa identificare che l'azienda conduca percorsi di qualità finalizzati al benessere complessivo del lavoro e dei dipendenti. In quest'ottica alcuni pensano ad un marchio che rappresenti non solo l'inclusività dei disabili quanto l'inclusività a tutto tondo in maniera che si contraddistingua l'approccio valoriale vocato all'ascolto, alla parità di trattamento e alla valorizzazione del capitale umano.

Tutti gli intervistati hanno dato disponibilità a partecipare attivamente al proseguo del lavoro e delle sue fasi, molti si sono candidati anche per la fase di sperimentazione degli indicatori.

WP 3.3 ANALISI DEL TESSUTO ECONOMICO LOCALE ANCHE GRAZIE ALL'APPORTO DELL'ASSOCIAZIONE DI SETTORE E LORO ASSOCIATI

L'analisi del tessuto economico locale è stata condotta sia su dati quantitativi che su elementi di natura qualitativa. I primi sono stati raccolti tramite la consultazione della banca dati dell'Osservatorio Mercato del Lavoro di Veneto Lavoro relativamente all'anno 2018 e dell'Ufficio Ambito Dati di Veneto Lavoro di Belluno per l'anno 2019. Gli aspetti qualitativi sono stati registrati durante interviste ad attori del mercato del lavoro provinciale (imprese e cooperative sociali).

Da quanto emerso quasi la totalità delle attività insiste sul settore secondario e terziario in equa distribuzione; l'agricoltura rappresenta solo il 2%.

Nel settore privato, relativamente alle scoperture ai sensi della L.68/99 al 31/12/2019 in provincia di Belluno, risultano con quote da coprire 116 imprese con 326 posizioni prevalentemente nel settore manifatturiero (70%) di cui più della metà nell'occhialeria (attività produttiva caratterizzante l'aria territoriale in esame).

Quasi il 90% delle scoperture insiste su aziende con più di 50 dipendenti.

Più della metà è presente nell'area di Belluno (186); le altre sono distribuite per ordine di grandezza nel feltrino (78), nell'agordino (41) e in Cadore (21). Coerentemente la distribuzione delle aziende sul territorio vede una presenza maggiore a Belluno (60), a seguire nel feltrino (39), in Cadore (15) e in agordino (2 di cui una è l'azienda leader mondiale dell'occhiale).

La pubblica amministrazione è rappresentata da 16 enti con 240 posizioni scoperte di cui 186 nella sola Pubblica Istruzione.

Nelle interviste condotte alle Cooperative sociali della rete già attiva che gestisce i laboratori occupazionali presenti in Provincia sono emerse le fasi di fondazione e crescita delle singole realtà che operano in settori vari (manutenzione ambientale, il global service, servizi alla persona, gestione di commesse di attività produttive...). Tutte le realtà intervistate hanno avviato i laboratori con la volontà di offrire risposte alternative ai Centri Diurni per le persone con disabilità, con l'obiettivo principale di migliorarne la qualità di vita. Emergono tra le difficoltà delle Cooperative la gestione del marketing, i tempi lunghi di produzione nelle attività manuali svolte dalle persone inserite. Si registra la consapevolezza di costituirsi gruppo di lavoro in rete (elemento costitutivo WP4).

WP 3.4 ANALISI E RILEVAMENTO DELLO STATUS QUO SULL'ACCESSIBILITA' FISICA DI STRUTTURE DI RILIEVO PER IL PROGETTO, ANCHE TRANSFRONTALIERE

Il Comune partner di Asiago ha provveduto ad individuare 10 luoghi pubblici tra l'offerta ricreativa, sportiva e culturale del proprio territorio che presentano delle barriere architettoniche risultando pertanto poco accessibili. In collaborazione con RegioL, che negli anni ha già maturato numerose esperienze nel settore, è stata effettuata una prima valutazione sul grado di accessibilità di questi luoghi proponendo degli interventi di pianificazione di misure di miglioramento.

Nello specifico i siti individuati sono:

1. Distretto Socio Sanitario;
2. Centro Giovanile;
3. Sportello Informazioni Turistiche;
4. Istituto Tecnico Mario Rigoni Stern;
5. Ufficio Politiche Sociali del Comune di Asiago;
6. Bagni pubblici;

7. Caaf CGIL;
8. Palazzo del Turismo, Teatro Millepini e biblioteca;
9. Chiesetta San Rocco;
10. Museo "Le Carceri".

Si ritiene che questi punti d'interesse potrebbero essere resi maggiormente accessibili a persone con varie disabilità, ma anche a persone che presentano, sia temporaneamente che permanentemente, difficoltà motorie.

Per alcuni di essi, per semplicità di esecuzione, essendo edifici soggetti a tutela del patrimonio artistico, si suggerisce lo spostamento in altro luogo accessibile o la riedificazione ex novo in osservanza della normativa italiana vigente in materia di accessibilità (es. bagni pubblici sotto il livello stradale con scale esposte alle intemperie); per altri si sono studiati degli adattamenti (es. corrimano, rampe...) e delle attenzioni rispetto alla segnaletica, alla finitura della pavimentazione (prevedere superficie tattile), alla pendenza.

RegioL ha analizzato l'accessibilità di 33 strutture ricettive e del turismo, istituti culturali, naturali e luoghi aperti al pubblico con sopralluoghi. In 14 siti ha offerto consulenza in loco; in 19 consulenza in fase progettuale. In 11 strutture sono state realizzate misure a favore dell'accessibilità. Allo scopo di rendere queste informazioni fruibili da un più ampio numero di persone, queste attività sono documentate nella pagina web: <https://www.terraaetica.eu/humana-raetica/barrierefrei.html>.

Report WP4

IMPLEMENTAZIONE DEI SERVIZI DI INCLUSIONE

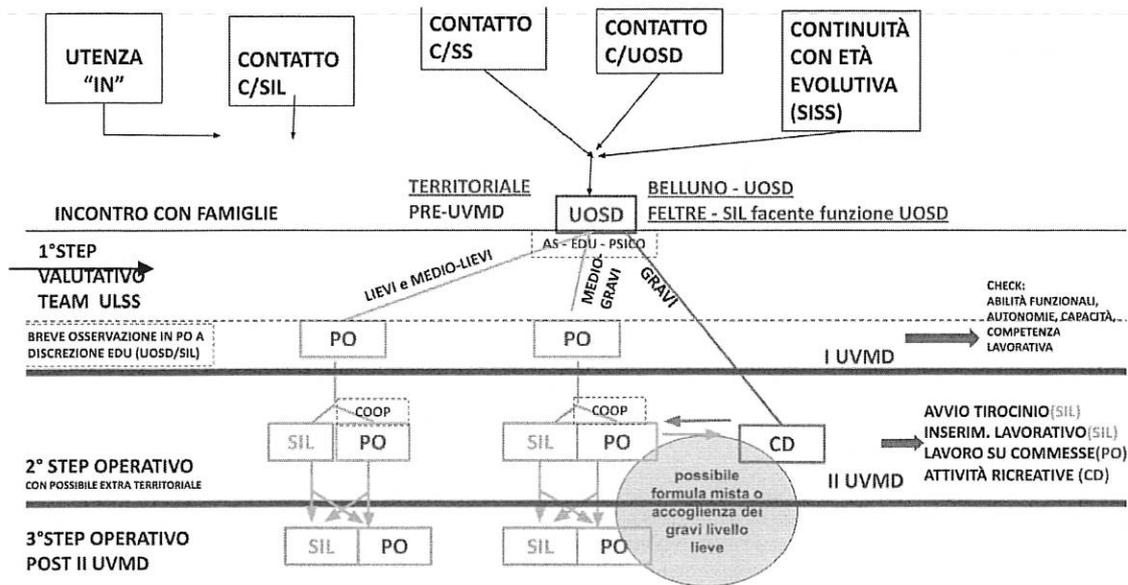
WP 4.1 UN PONTE VERSO IL MONDO DEGLI ADULTI - ATTIVAZIONE DI LABORATORI DESTINATI A PERSONE CON DISABILITA' DI TIPO DIVERSO DOVE POTER SPERIMENTARE UN RUOLO LAVORATIVO E, CONTEMPORANEAMENTE, ATTRAVERSO PERCORSI EDUCATIVI PERSONALIZZATI, AUMENTARE LA PROPRIA AUTONOMIA SOCIALE

Come evidenziato nell'analisi effettuata nell'ambito del progetto (WP3), le azioni previste in questa linea di intervento riguardano i laboratori già avviati dalle singole Cooperative. Sono emerse modalità di funzionamento differenti, carenza di rapporti di collaborazione sulle esperienze e sul fronte dei Servizi per la Disabilità dell'Azienda ULSS 1 Dolomiti, difformità procedurali di selezione degli utenti e di gestione dei progetti individualizzati. Pertanto sono state impostate delle attività finalizzate al superamento di tali criticità.

Grazie ai lavori in plenaria e di gruppo è stata definita una procedura per l'inserimento nei laboratori; è stata formulata la modulistica per la raccolta delle informazioni dell'utente per la presentazione alla Cooperativa interessata; sono stati individuati gli indicatori per la valutazione in entrata della persona con disabilità, in coerenza con gli strumenti già in uso di ICF e SVAMDI.

Tutte queste attività hanno visto il coinvolgimento sia degli operatori dell'Azienda ULSS sia delle Cooperative. Gli stessi sono stati impegnati nella sperimentazione della scheda degli indicatori al fine di verificarne l'applicabilità e la congruità.

La procedura prevede alcuni step come di seguito schematizzati:



L'applicazione della griglia di indicatori si colloca nel I step valutativo del team di lavoro composto da operatori ULSS.

macro-categoria utile da rilevare. Da valutare a vedere se più utile se accorpate diversamente, durante una valutazione reale	indicatori da ICF. Alcuni più generici, altri più specifici, come indicati dal traslitteramento dagli operatori	classificazione ICF	SVAMDI	figure	valutata	risultato	totale
TEMPO	Ha capacità di orientarsi nel tempo // consapevolezza del giorno, mese, anno	B114	B114				###
SPAZIO	È orientato nello spazio/ Se dove si trova (città, stato, etc...)	B114	B114				###
SPAZIO	Ha conoscenza degli indicatori topologici (sopra-sotto, davanti-dietro, destra-sinistra...)	B114	B114				###
IDENTITÀ	Ha consapevolezza della propria identità e di quella altrui	B114	B114				###
CONTROLLO/IMPULSI	Ha capacità di controllare gli impulsi (appetito, motivazione)	B1304					###
EMOZIONI	È capace di esprimere l'emozione adeguata alla situazione (appropriatezza emotiva)	B1120					###
GUARDARE	Ha capacità di utilizzare la vista intenzionalmente per sperimentare stimoli visivi	D110					###
ASCOLTARE	Ascolta quando qualcuno parla	D115					###
GIUPIARE	Ha capacità di copiare un gesto, un suono o le lettere dell'alfabeto	D130					###
STRUMENTI	Recluse ad imparare gesti intenzionali elementari come utilizzare le posate, uno strumento semplice o una matita - abilità semplici					###

La griglia di indicatori è stata sperimentata dagli operatori dell'UOS Disabilità del Distretto di Belluno e di Feltre dell'Azienda ULSS 1 Dolomiti su 6 casi, con il coinvolgimento di diverse figure professionali: assistenti sociali, educatori, operatori addetti all'assistenza operanti in vari Servizi (Disabilità Adulta, Servizio Integrazione Lavorativa, Centri Diurni a gestione diretta).

Si sono evidenziate alcune osservazioni e criticità:

- capire se ha senso dividere la valutazione per blocchi di competenza di specifiche figure professionali;
- le macro categorie (spazio, tempo, identità, controllo impulsi, emozioni, guardare, strumenti, ecc) sono da validare e valutare se è più utile accorparle diversamente;
- verificare la corrispondenza tra alcuni indicatori della SVAMDI e quella della classificazione ICF;
- valutare di rimandare la compilazione di alcuni item dalla fase iniziale a quella di osservazione concreta da parte dell'educatore professionale o in una fase successiva;
- valutare se gli indicatori previsti nelle risposte a tendina, che permettono di inserire le problematiche extra ICF (logistica, famiglia, etc), sono sufficienti;
- capire se il peso dato a ogni risposta è corretto per valutare correttamente le criticità nel loro complesso;
- alcuni elementi sono stati di difficile valorizzazione tramite gli indicatori formulati;
- è emersa l'esigenza di indicare il miglioramento nel tempo di alcuni aspetti e ciò non trova riscontro nella scheda;
- difficile comprensione di alcuni item.

Il gruppo di lavoro ha formulato delle proposte quali:

- la riformulazione di alcuni item al fine di disambiguarli e permettere, quindi, una corretta compilazione della voce a cui si perviene solo se l'intero gruppo di lavoro e gli

operatori che possono avvicinarsi nel tempo interpretano adeguatamente nello stesso modo la voce;

- l'opportunità di evidenziare nella griglia quali item sono all'attenzione di ciascuna figura professionale;
- la necessità di registrare e trasmettere alcuni elementi che non trovano riscontro nella griglia è risolvibile verificando se nelle schede ICF e SVAMDI si trova un riscontro in item non considerati e in tal caso inserendoli nello strumento. Un'alternativa a ciò potrebbe essere l'aggiunta di alcune brevi note discorsive allegate alla griglia. Questa seconda soluzione porta con sé, naturalmente, la necessità che si utilizzi un linguaggio chiaro e di facile interpretazione da parte di tutti gli operatori;
- la possibilità di rimandare a un secondo momento di aggiornamento/rivalutazione della persona interessata la raccolta delle informazioni mancanti (la mancanza di alcuni elementi conoscitivi pur ostacolando la compilazione della scheda in fase iniziale, non compromette l'applicazione dello strumento);
- dare un valore significativo agli item che determinano la fattibilità logistica dell'inserimento all'interno delle palestre occupazionali.

La sperimentazione si è dimostrata un momento di lavoro importante in quanto ha condotto il gruppo di lavoro a interrogarsi non solo sui singoli item che compongono lo strumento, ma anche sul significato dell'applicazione della scheda stessa. L'esigenza di registrare il cambiamento che nel tempo si verifica per alcuni item suggerisce la possibilità di applicare la griglia anche in momenti diversi dal I step. L'applicazione della griglia può assumere, quindi, una ulteriore valenza rispetto a quella per cui è stata inizialmente formulata: da strumento di conoscenza e condivisione nel momento della segnalazione/inserimento nel laboratorio delle palestre occupazionali a scheda di lavoro che accompagna e supporta tutte le fasi successive del progetto della persona disabile, costituendo una memoria per gli operatori e una mappa per orientare il progetto educativo.

La stessa compilazione della scheda è da valorizzare quale momento di condivisione e stimolo al confronto tra le diverse figure professionali.

WP 4.2 LAVORO IN SICUREZZA – DEFINIZIONE E SPERIMENTAZIONE DI PROCEDURE MIRATE ED EFFICACI; PREDISPOSIZIONE DI MATERIALI INFORMATIVI E FORMATIVI DESTINATI ALLE PERSONE COINVOLTE; FORMAZIONE DI OPERATORI DEI SERVIZI

Gli operatori dei Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL), del Servizio per la Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPISAL) e del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) dell'Azienda ULSS 1 Dolomiti hanno condiviso l'elaborazione della Procedura per la sicurezza sul lavoro nella gestione degli utenti del SIL in tirocinio. Il

documento è stato successivamente tradotto e approvato quale Procedura Aziendale nel Sistema di Gestione per la Qualità.

Rientra in questa linea di intervento la predisposizione (elaborazione, stampa e adozione da parte degli operatori) di materiale informativo e formativo per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tirocinio attivato dal SIL.

Tutte le attività sopradescritte vogliono rispondere alle esigenze emerse nella precedente fase progettuale (WP3).

La procedura e i materiali formulati sono attualmente in uso nell'ordinaria attività dei SIL dell'Azienda ULSS 1 Dolomiti.

L'attività formativa si è sostanziata sia in fase di formulazione con la condivisione in attività di gruppo sia nella fase applicativa sul campo.

WP 4.3 RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE AZIENDE: SISTEMA LOCALE DI CERTIFICAZIONE, PREDISPOSIZIONE E SPERIMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI MISURAZIONE E CERTIFICAZIONE

Tutti gli attori che a diverso titolo in Provincia di Belluno si occupano di inclusione lavorativa e un corposo e differenziato numero di aziende sono stati coinvolti nell'attività prevista da questa linea di intervento finalizzata alla costruzione di un modello di attestazione riguardante la qualità dei processi di inclusione.

I temi cardine affrontati sono stati:

1. il processo per il riconoscimento da parte delle aziende meritevoli dell'attestazione di qualità rispetto ai percorsi di inclusione lavorativa;
2. gli indicatori per rilevare il livello di inclusività delle singole aziende;
3. la governance per la gestione e l'indirizzo della qualità dell'inclusione.

A questa fase hanno portato il loro contributo enti pubblici, aziende soggette e non all'obbligo ai sensi della L.68/99, rappresentanze aziendali e sindacali; rappresentanze delle persone con disabilità, cooperative sociali e servizi per il lavoro accreditati.

In merito al processo (1) si è discusso relativamente sia alle prassi già esistenti inerenti al sistema di inclusione nel suo complesso sia all'iter per ottenere la certificazione. Questo si è reso necessario poiché molte aziende hanno rimarcato l'impossibilità di pervenire a valutazioni di qualità se non si considera l'intero sistema.

La qualità dell'inclusione (2) è stata sintetizzata come l'integrazione di più fattori che portano alla soddisfazione sia dei fabbisogni della persona inclusa sia di quelli dell'azienda. Di qui la necessità di definire un set di indicatori che rilevino i fabbisogni di entrambi al fine di costruire un sistema di autovalutazione e riconoscimento esterno. Va inoltre tenuto conto della complessità delle finalità e dei contesti in cui l'inserimento avviene, come le macro tipologie di inserimento e le tipologie di ambiente di inserimento.

Un'ulteriore complessità che incide nella qualità dell'inclusione è data dall'ampia variabilità delle caratteristiche personali e di competenze dell'incluso.

Gli indicatori sono stati individuati secondo i requisiti di validità, controllabilità, comprensibilità, unicità, coerenza, affidabilità, pertinenza ed esaustività.

Con il supporto degli esperti esterni è stata definita una griglia di indicatori che, garantendo il rispetto degli aspetti suddetti, analizza le seguenti tematiche:

- sensibilità/cultura rispetto alla disabilità (es. presenza di certificazioni etiche, responsabilità sociali dell'impresa, presenza del disability manager, formazione dei quadri e dei lavoratori sulla disabilità, presenza di tirocini di persone con disabilità, presenza di persone disabili ...);
- incontro domanda/offerta (es. disponibilità dell'azienda alla visita da parte dei servizi per la conoscenza e la negoziazione, disponibilità a riorganizzazioni lavorative, disponibilità ad adattamenti ergonomici, percentuali candidature per via di accesso, numero di tirocini attivati, numero di assunzioni dopo tirocinio, numero contratti a tempo determinato/indeterminato ...);
- costruzione e condivisione del piano di inserimento (es. incontri con servizi, condivisioni con inserito delle regole aziendali esplicite ed implicite...);
- modalità di accompagnamento (es. visita al reparto, presentazione ai colleghi e al responsabile, informazioni su spazi comuni e ristoro, addestramento alla mansione affidata ...);
- accoglienza (es. presenza di una figura specifica e stabile per la gestione di un percorso, presenza di una figura di affiancamento, informazione sulle caratteristiche funzionali dell'inserito al tutor/al personale del reparto/al personale della squadra ...);
- monitoraggio tirocini/percorsi (es. uso strumenti di monitoraggio strutturati, restituzione esiti monitoraggio all'inserito, interventi/adattamenti a seguito degli esiti dei monitoraggi ...);
- monitoraggi assunzioni (es. uso strumenti di monitoraggio strutturati, restituzione esiti monitoraggio al lavoratore e ai servizi, mantenimento di una figura interna di riferimento per il lavoratore, ascolto della persona inserita ...).

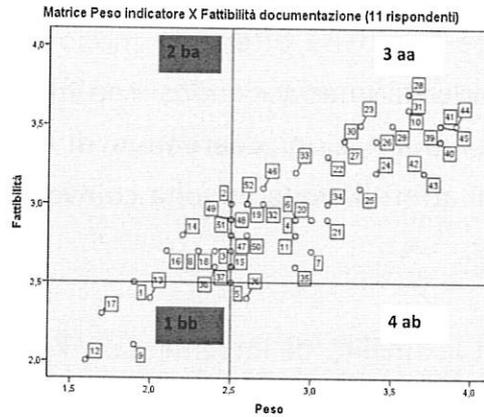
La stessa griglia è stata oggetto di sperimentazione in alcune aziende campione (in obbligo e non ai sensi della L.68/99 e cooperative sociali) della provincia di Belluno al fine di valutarne peso e fattibilità.

Sintesi dei giudizi relativi al peso (importanza) di ciascun indicatore e alla fattibilità di produrre documentazione a supporto (in rosso i giudizi di basso peso) distinti per tipologia di impresa rispondente

Legenda: media aritmetica (basso media <2,5; alto media >=2,5) delle risposte totali delle aziende

Quadranti:

- 1 bb= basso peso/ bassa fattibilità (rosso)
- 2 ba = basso peso / alta fattibilità (rosso)
- 3 aa= alto peso / alta fattibilità (Bianco)
- 4 ab= alto peso / bassa fattibilità (Bianco)



Indicatore	In obbligo	Non In obbligo	Coop Sociale
Sensibilità /cultura rispetto alla disabilità			
1. Presenza di certificazioni etiche	aa	aa	aa
2. Responsabilità sociale d'impresa	aa	aa	aa
3. Presenza nel Sistema Qualità di procedure per l'inclusione del disabile	aa	aa	aa
4. Presenza disability manager	aa	aa	aa
5. Attuazione di eventi di sensibilizzazione sulla disabilità	aa	aa	aa
6. Formazione dei quadri sulla disabilità	aa	aa	aa
7. Formazione dei lavoratori sulla disabilità	aa	aa	aa
8. Presenza Tirocini/ Percorsi per disabili attivati oltre agli obblighi di legge	ba	aa	aa
9. Presenza assunzioni disabili oltre obbligo	bb	aa	aa
Incontro domanda offerta			
10. Disponibilità dell'azienda alla visita da parte dei Servizi per conoscere l'azienda stessa e negoziare le tipologie delle possibili posizioni da coprire	aa	aa	aa
11. Numero visite aziendali preparatorie	aa	aa	aa
12. Disponibilità a riorganizzazioni lavorative a seguito di negoziazione	aa	aa	aa
13. Disponibilità ad adattamenti ergonomici a seguito di negoziazione	aa	aa	aa
14. Colloqui di inserimento su n. curriculum presentati	aa	aa	aa
15. % Candidature fonte Servizi	aa	aa	aa
16. % Candidature da altre fonti	aa	aa	aa
17. % Auto candidature	aa	aa	aa
18. % tirocini attivati nel periodo	aa	aa	aa
19. % di assunzioni dopo tirocinio	aa	aa	aa
20. % Contratti a t. indeterminato in atto con disabili	aa	aa	aa
21. % Contratti a t. indeterminato in atto con disabili	aa	aa	aa
Costruzione e condivisione del piano di inserimento			
22. Incontro con Servizi Intermediari per definire l'obiettivo SMAP1 e il piano di inserimento	aa	aa	aa
23. Condivisione con inserito (e servizi se previsti) delle regole del percorso di inserimento	aa	aa	aa
24. Condivisione con inserito (e servizi se previsti) delle regole aziendali esplicite	aa	aa	aa
25. Condivisione con inserito (e servizi se previsti) delle regole aziendali implicite	aa	aa	aa
26. Condivisione con l'inserito dell'obiettivo finale dell'inserimento	aa	aa	aa
27. Formalizzazione dell'accordo azienda - persona inserita - servizi (se presenti)	aa	aa	aa
Modalità di accompagnamento			
28. visita/accompagnamento al reparto	aa	aa	aa
29. presentazione colleghi/Responsabile di lavoro	aa	aa	aa
30. Informazioni su spazi comuni di ritorno	aa	aa	aa
31. Condivisione passo passo delle attività relative alla mansione affidata (addestramento)	aa	aa	aa
Accoglienza			
32. Presenza di una figura specifica e stabile per la gestione del percorso	aa	aa	aa

33. Presenza di una figura di affiancamento	aa	aa	aa
34. Informazione sulle caratteristiche funzionali dell'inserito al Tutor	aa	aa	aa
35. Informazione sulle caratteristiche funzionali dell'inserito al personale del reparto	aa	aa	aa
36. Informazione sulle caratteristiche funzionali dell'inserito al personale della squadra	ab	aa	aa
37. Se richiesti, sono realizzati adattamenti del posto di lavoro	aa	aa	aa
38. Se richiesti, sono realizzate modifiche ambientali	aa	aa	aa
Monitoraggio Tirocini /Percorsi			
39. uso di strumenti di monitoraggio strutturati	aa	aa	aa
40. restituzione esiti monitoraggio all'inserito	aa	aa	aa
41. restituzione esiti monitoraggio ai Servizi/Intermediari	aa	aa	aa
42. monitoraggi eseguiti nell'iter di inserimento	aa	aa	aa
43. interventi/adattamenti a seguito degli esiti dei monitoraggi	aa	aa	aa
44. restituzione all'incluso degli esiti finali rispetto agli obiettivi del tirocinio / percorso	aa	aa	aa
45. Restituzione ai Servizi degli esiti finali rispetto agli obiettivi del tirocinio /percorso	aa	aa	aa
Monitoraggio assunzioni			
46. uso di strumenti di monitoraggio strutturati	aa	aa	aa
47. monitoraggi eseguiti nell'iter lavorativo	aa	aa	aa
48. restituzione esiti monitoraggio al lavoratore	aa	aa	aa
49. restituzione esiti monitoraggio ai Servizi/Intermediari	aa	aa	aa
50. interventi/adattamenti a seguito degli esiti dei monitoraggi	aa	aa	aa
51. Mantenimento di una figura interna di riferimento per il lavoratore con disabilità	aa	aa	aa
52. Ascolto della persona inserita	aa	aa	aa

Le riflessioni sulla governance rivolta alla gestione del sistema di certificazione (3) hanno tenuto conto che questa ha inevitabili ricadute sia sull'organizzazione aziendale sia sul sistema più ampio di attori interessati all'inclusività. Si sono considerate alcune esperienze di buone pratiche regionali e si è condivisa l'importanza di utilizzare il processo di certificazione di qualità per dare input a una più stringente azione sinergica tra i servizi pubblici territoriali, il privato sociale, il sistema aziendale e del mondo del lavoro al fine di una più ampia possibilità di rispondenza tra esigenze e potenzialità dell'incluso con quelle del soggetto includente. Si tratterebbe di una forma di gestione integrata della certificazione di qualità che possa collocarsi nella prospettiva di una diversa governance dell'inclusione di qualità in generale.

Gli stimoli emersi sono stati ricondotti per un ulteriore sviluppo ai tavoli di lavoro già esistenti sul territorio.

WP 4.4 PREDISPOSIZIONE DI MATERIALE INFORMATIVO

Gli operatori del Servizio Integrazione Lavorativa del Distretto di Belluno hanno predisposto un depliant finalizzato alla presentazione del Servizio stesso. Il contenuto è stato elaborato in coerenza con la Carta dei Servizi già adottata.

La necessità di presentare le attività offerte in modo chiaro e al contempo sintetico è emersa negli anni di esperienza interfacciandosi con molteplici interlocutori appartenenti a diversi settori. Fornire informazioni coerenti e di facile fruizione ha dimostrato di facilitare il dialogo con gli attori di volta in volta coinvolti ai fini di sviluppare l'inclusione nei vari ambienti di vita.

Il Comune di Asiago con la finalità di incrementare l'accessibilità dei luoghi del tempo libero ha realizzato una guida informativa multilingua volta a fornire a turisti e cittadini informative relative alle caratteristiche storico culturali di alcuni siti, ai servizi ivi disponibili, alle modalità di accesso e ai servizi di assistenza.

WP 4.5 FORMAZIONE DI TUTOR AZIENDALI, PERCORSI FORMATIVI MIRATI; SPERIMENTAZIONE

L'attività di formazione è stata intesa nell'ambito del progetto come attività di trasferimento di conoscenze per portare avanti il modello creato, sperimentarlo, tramandarlo e replicarlo.

Le attività formative previste nella fase WP4 sono state svolte mediante incontri con gli stakeholder (cooperative sociali, aziende, enti...), i tutor aziendali e dei laboratori occupazionali e gli operatori dell'Azienda ULSS 1n Dolomiti, in modo da creare dei modelli e delle procedure condivise partendo dalle esperienze esistenti, con attenzione alla futura applicabilità.

I modelli proposti e individuati, dovendo tener conto del livello di sostenibilità e concreta utilizzabilità, sono stati formulati in modo partecipativo. Le attività di confronto, analisi, dialogo e indagine tra gli stakeholder finalizzate all'individuazione di indicatori condivisi e la loro successiva sperimentazione hanno costituito attività formativa sia per il singolo partecipante sia per la rete.

WP 4.6 TUTORAGGIO DEI PROGETTI DI ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

Dall'analisi condotta nella fase precedente (WP3) sullo status quo dell'accessibilità fisica di alcune strutture pilota sono conseguite alcune riflessioni rispetto alla terminologia stessa. Esistono infatti diversi tipi di disabilità (non vedenti, non udenti, difficoltà di deambulazione ...) e all'interno di ogni disabilità esistono diverse forme e gradi di problematiche. La parola "accessibile" le comprende tutte, pertanto è impossibile fare un'unica classificazione; è inoltre importante che l'utente abbia informazioni chiare circa eventuali difficoltà/restrizioni nell'accessibilità rispetto alla propria situazione.

Essendo già presente in Italia un valido rilevamento dell'accessibilità separato per ogni tipo di disabilità, ciascuna delle quali fa riferimento a un simbolo specifico, il progetto si è concentrato sulla valutazione dell'accessibilità per persone con difficoltà motorie o in sedia a rotelle. Al fine di superare la soggettività della valutazione effettuata si è deciso di formulare una checklist che individua 3 diversi gradi di accessibilità. Ogni grado (completamente accessibile in sedia a rotelle, accessibile con sedia a rotelle, parzialmente accessibile con sedia a rotelle) è individuabile da specifica simbologia a cui corrisponde una descrizione mirata e dettagliata. Ciò vuol superare i limiti di soggettività della valutazione rendendola obiettiva e pertanto utile per il singolo utente.

L'elenco delle strutture esistenti per cui si è effettuato il rilevamento sull'accessibilità e la prima consulenza del miglioramento della stessa sono consultabili nel sito: <https://www.terraetica.eu/de/humana-raetica/barrierefrei.html>.

Report WP5

VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

WP 5 REPORT SULLA VALUTAZIONE E SULL'IMPATTO DEGLI INTERVENTI MESSI IN ATTO CON L'ANALISI DI EVENTUALI CRITICITÀ

La diffusione della pandemia Covid-19, da gennaio 2020, è stata di forte impatto nelle tempistiche del progetto, costringendo per molti mesi lo svolgimento delle attività in modalità non in presenza. L'Azienda ULSS 1 Dolomiti, per il suo ruolo istituzionale sanitario, ha dovuto occuparsi prevalentemente della gestione, prevenzione e contrasto della pandemia. La ripresa delle attività è avvenuta a ritmi rallentati.

Nella seconda parte dell'anno 2021 le attività hanno riguardato il monitoraggio dell'andamento delle attività previste nelle WP3 e WP4 al fine di valutarne l'efficacia e il risultato.

Per quanto concerne l'inclusione lavorativa, attraverso il progetto è stato studiato partendo da zero un modello di accreditamento per le aziende che sviluppano buone e rilevanti pratiche di inclusione lavorativa per le persone con disabilità, comprensivo di indicatori e di struttura di governance. Il lungo e prezioso percorso partecipativo posto in essere per giungere alla definizione di un modello condiviso e riconosciuto dalle realtà del territorio ha fatto emergere la grossa complessità nell'individuazione di indicatori applicabili a tutte le tipologie aziendali, tenuto conto di dimensione, di settore, di attività e di logistica. La sperimentazione degli indicatori si è dimostrata rilevante, facendone emergere il valore e la fattibilità nei diversi contesti.

Quanto invece alle palestre occupazionali la fase di sperimentazione ha permesso di individuare nel dettaglio tutti gli indicatori da considerare e la loro rilevanza per ogni fase di presa in carico da parte dei Servizi nel processo di inserimento.

In base alle osservazioni emerse dagli operatori dell'Azienda ULSS 1 Dolomiti coinvolti nella sperimentazione, si constata l'opportunità di alcuni interventi puntuali da operare sulla scheda di indicatori a fine migliorativo e delle considerazioni di respiro più ampio utili a stimolare la riflessione sull'operatività dei singoli e del gruppo di lavoro.

E' risultato difficile utilizzare la modulistica sviluppata durante il progetto su casi già inseriti nelle palestre occupazionali. L'applicazione della stessa è stata pertanto destinata ai nuovi ingressi presso i suddetti laboratori.

Le attività di progetto hanno sviluppato e potenziato la rete delle relazioni tra enti, aziende, cooperative sociali, associazioni del territorio della provincia di Belluno a cui è affidato ora il compito di raccogliere gli stimoli fin qui emersi.

La trasversalità delle attività progettuali nelle 3 aree territoriali (Provincia di Belluno, Comune di Asiago, distretto di Landeck) è avvenuta tramite lo scambio di buone pratiche, ognuno apportando le proprie competenze ed esperienze. Il personale e tutti i soggetti a vario titolo coinvolti hanno potuto approfondire le proprie conoscenze sull'accessibilità

dei luoghi di interesse turistico, culturale e ricreativo e confrontarsi sui processi di inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità.

Le realtà esterne con cui nelle varie fasi ci si è interfacciati hanno dimostrato interesse e sensibilità ai temi trattati, rendendosi concretamente disponibili a immaginarsi di fronte al cambiamento. In più circostanze essi stessi hanno rimandato che tutta la cittadinanza, non solo le persone con disabilità, potrebbe trarre beneficio dalle trasformazioni pensate a favore dell'inclusività. Consapevoli che alla base vi deve essere un cambiamento culturale dell'intera comunità che porti all'abbattimento delle barriere sociali e culturali è stato da molti auspicato che tale sensibilizzazione avvenga tramite specifici interventi fin dalla scuola e non venga confinato alla mera osservanza di quanto previsto dalla normativa vigente.

Responsabile scientifico del progetto

dott.ssa Milena Guglielminetti

