



## LAVORARE PER CRESCERE

Cosa è emerso dal Tavolo di Lavoro  
maggio 2021

Per ognuno il lavoro riveste un significato particolare e differente, risultato di un percorso personale e in continua evoluzione. Il lavoro è comunque essenziale nella costruzione dell'identità e del ruolo. Se ciò è rilevante per chiunque, lo è ancora di più per le persone con disabilità. L'Agenda su questo Goal, e sui due che seguono, non intende affatto sostituirsi ai servizi pubblici già esistenti né proporre antagonistiche alternative. Spazi di azione e di intervento ce ne sono in abbondanza per tutti, ad esempio nel supporto al matching domanda-offerta, nei progetti sperimentali di lavoro stagionale o di stage formativi, nell'ideazione di servizi sperimentali alle necessità strumentali (mobilità, mediazione, accompagnamento) per il mantenimento del lavoro, nella promozione dell'informazione ai sostegni per l'autoimprenditorialità. Un Goal ove, peraltro, l'opportunità di consolidare relazioni è particolarmente ampia.

### Scenario atteso

Lo scenario atteso è un contesto in cui più aziende del territorio collaborino a percorsi e laboratori di inserimento lavorativo che possano facilitare l'effettivo ingresso di persone con disabilità in azienda e la successiva permanenza anche con mediazioni e accompagnamenti.

## BARRIERE CULTURALI

### Criticità esistenti

- Scarsa consapevolezza delle potenzialità lavorative delle persone con disabilità da parte della società, delle famiglie e delle stesse persone con disabilità
- Mancanza di consapevolezza della disabilità e delle differenze individuali all'interno delle aziende, utile alla valorizzazione delle competenze, capacità e risorse delle persone con disabilità
- Persistenza di stigma e luoghi comuni circa l'occupabilità delle persone con disabilità correlati alle funzioni intellettive o della salute mentale
- Difficoltà da parte delle famiglie a riconoscere e valorizzare le competenze e abilità dei propri figli e/o familiari con disabilità, vieppiù in funzione di una occupazione lavorativa

| <b>Obiettivi da raggiungere</b>  | <b>Azioni da intraprendere</b>  |
|--|---|
| Riconoscimento da parte del contesto (servizi, comunità, realtà produttive e di servizio) della buona occupabilità delle persone con disabilità; superamento dei pregiudizi e delle conseguenti barriere sociali, culturali e comunicative che ne ostacolano l'inclusione lavorativa | <ul style="list-style-type: none"><li>- Ideare e realizzare campagne di comunicazione innovative ed efficaci, interne ed esterne ai contesti aziendali, per diffondere un'informazione corretta sulle disabilità a datori di lavoro, parti sociali e lavoratori, anche con il coinvolgimento di lavoratori con disabilità come testimonial;</li><li>- Attivare contatti e collaborazioni con agenzie di comunicazione per l'ideazione e la realizzazione di campagne di comunicazione sulle disabilità;</li><li>- Promuovere eventi di sensibilizzazione verso il tessuto produttivo territoriale sul concetto di cittadinanza d'impresa, per favorire la crescita della motivazione e disponibilità verso la responsabilità sociale e l'inserimento lavorativo delle</li></ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>persone con disabilità, coinvolgendo nel percorso anche aziende non direttamente soggette agli obblighi ex lege 68/99;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, la previsione anche delle tematiche legate alla disabilità in ogni iniziativa informativa o di confronto che riguardi in termini generali il lavoro nei contesti di riferimento (prevenzione della salute, diritto alla riservatezza, prevenzione del mobbing, benessere organizzativo, discriminazioni di genere, accomodamenti ragionevoli ecc.);</li> </ul>  |
| <p>Superamento delle resistenze o del disorientamento delle famiglie rispetto all'occupabilità dei propri congiunti con disabilità</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnare le famiglie a riconoscere l'adulità dei propri familiari con disabilità e le potenzialità dell'autonomia, supportandole nella capacità di individuare e valorizzare abilità, talenti, competenze dei familiari con disabilità, in particolare connessi alla loro occupabilità;</li> <li>- Prevedere percorsi di <i>parent training</i> continuativi nel tempo, che possano accompagnare la famiglia nei differenti momenti di vita della persona con disabilità, affrontando fin da subito anche il tema del possibile futuro lavorativo del proprio familiare con disabilità;</li> <li>- Strutturare un servizio unitario di informazione e consulenza alle famiglie sul diritto all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, che fornisca conoscenze e risposte in merito ai costi-benefici dell'inserimento lavorativo, alla normativa di riferimento e ai singoli casi di specie (ad es. su quali siano le ricadute dell'inserimento lavorativo sulle prestazioni assistenziali).</li> </ul> |

### **Ipotesi progettuali**

- Raccogliere e diffondere narrazioni di lavoratori e aziende che raccontano la propria esperienza di inclusione lavorativa da vari punti di vista: quello del lavoratore con disabilità, del datore di lavoro e dei colleghi, attraverso video interviste da condividere sui social, anche con il coinvolgimento di parti sociali e associazioni datoriali
- Formare gli operatori delle ONP all'approccio e alla metodologia dell'officina della vita indipendente, per la capacitazione dei genitori di figli con disabilità (<https://www.centrostudidivi.unito.it/public-engagement/officina-della-vita-indipendente>)
- Organizzare incontri mirati alla consapevolezza delle famiglie sui benefici per il proprio familiare con disabilità dei tirocini formativi e dell'alternanza scuola-lavoro
- Promuovere verso gli organizzatori di eventi informativi, formativi e di comunicazione rivolti a specifici target e/o al pubblico generalista la considerazione della disabilità rispetto alle tematiche affrontate, con l'eventuale coinvolgimento di testimonial con disabilità

## **FORMAZIONE DELLA PERSONA**

### **Criticità esistenti**

- Limiti del contesto familiare, scolastico ed extrascolastico nell'accompagnare lo sviluppo dell'identità personale e nell'educare all'autonomia i bambini e i ragazzi con disabilità
- Lacune del sistema di formazione scolastica, universitaria e professionale nel far sperimentare, emergere e sviluppare abilità individuali, interessi e passioni che possano contribuire ad orientare le scelte lavorative delle persone con disabilità
- Limitata preparazione degli insegnanti di sostegno sull'uso delle tecnologie assistive e sulle metodologie e gli strumenti didattici più appropriati per le persone con disabilità
- Scarsa corrispondenza tra le competenze delle persone con disabilità e le richieste del mondo del lavoro
- Scarsa evidenza delle capacità acquisite e delle peculiarità delle persone nella definizione dei loro profili lavorativi, e quindi della loro occupabilità

| Obiettivi da raggiungere   | Azioni da intraprendere   |
|--|---|
| Sviluppo e crescita dell'autonomia nelle persone con disabilità in ogni ambito di vita, in particolare nella transizione alla vita adulta e alla possibile occupabilità  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innescare e incentivare progettualità che educino i bambini e i ragazzi con disabilità a compiere, fin da piccoli, le proprie scelte, acquisendo crescenti ambiti di indipendenza e imparando a distaccarsi progressivamente dalla famiglia d'origine;</li> <li>- Incrementare la diffusione di figure educative in grado di svolgere azioni di <i>counseling</i> e <i>coaching</i> mirato e personalizzato per accompagnare la persona con disabilità nel passaggio verso l'età adulta e nell'assunzione delle scelte e delle responsabilità lavorative;</li> </ul>   |
| Potenziamento delle abilità e acquisizione di competenze di base e trasversali da parte delle persone con disabilità, al fine di accrescerne l'occupabilità [ <i>LINK al goal Imparare dentro e fuori scuola</i> ] | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorire l'attenzione all'innovazione nei corsi di formazione professionale, attraverso l'implementazione di metodologie didattiche avanzate, strumenti e tecniche in grado di accrescerne l'efficacia [<i>LINK al goal Imparare dentro e fuori scuola</i>];</li> <li>- Predisporre percorsi di educazione all'autonomia ed esperienze vocazionali in contesto per preparare la persona con disabilità ad una futura inclusione lavorativa, e darne evidenza nel profilo di occupabilità e curriculum [<i>LINK al goal Imparare dentro e fuori scuola</i>];</li> <li>- Rafforzare le relazioni generative fra l'ambito familiare, scolastico ed extrascolastico, i servizi territoriali, le ONP, il tessuto produttivo e commerciale per consentire alle persone di avvicinarsi progressivamente al mondo del lavoro.</li> </ul> |

### **Ipotesi progettuali**

- Avviare collaborazioni con i centri di formazione professionale per il trasferimento, con sistemi didattici adeguati, di *soft skill* (atteggiamenti, comportamenti, competenze e capacità trasversali, relazionali e comportamentali) utili nel mondo del lavoro, soprattutto in riferimento alle disabilità intellettive e relazionali
- Attivare esperienze e percorsi formativi che adottino tecniche simulate e giochi di ruolo al fine di trasmettere una maggiore consapevolezza sulle tematiche legate alla quotidiana vita lavorativa (leggi, contratti, orari, rispetto delle regole ecc.)
- Avviare e realizzare una mappatura costante delle opportunità di alternanza scuola-lavoro aperte a studenti con disabilità presso le aziende del territorio per esperienze vocazionali in contesto, favorendo la circolazione e la consultazione delle informazioni da parte delle persone con disabilità e delle loro famiglie, ma anche del mondo aziendale e della comunità di riferimento
- Formare gli operatori delle ONP alla pratica dell'educazione tra pari, attraverso la quale una persona con disabilità opportunamente preparata possa supportare e accompagnare altre persone con disabilità sue pari
- Ideare e realizzare percorsi di formazione rivolti a persone con disabilità per professioni di mediazione, accompagnamento, consulenza alla pari
- Promuovere esperienze formative rivolte a persone con e senza disabilità ispirate al *coding*, una metodologia didattica che combina metodi e strumenti specifici della tecnologia, come i giochi interattivi, per la risoluzione di problemi complessi, allo scopo di promuovere la proattività e le competenze digitali e relazionali
- Promuovere anche presso gli studenti con disabilità e le loro famiglie progetti di scambio con l'estero e/o la fruizione delle occasioni di mobilità offerte nell'ambito del programma europeo Erasmus+ rivolto a scuole e università, prevedendo eventuali interventi di accompagnamento, supporto e mediazione

## MATCHING DOMANDA-OFFERTA

### Criticità esistenti

- Prevalenza di una logica assistenzialistica o compensativa che porta a ridurre l’inserimento lavorativo a mera conseguenza di un obbligo di legge
- Difficoltà maggiori nei percorsi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettive e relazionali o con problemi di salute mentale
- Timori, resistenze, disorientamento da parte delle aziende nell’accogliere il lavoratore con disabilità e nella gestione di una buona inclusione
- Mancanza di percorsi formativi consolidati per responsabili esperti di inclusione lavorativa delle persone con disabilità

| Obiettivi da raggiungere   | Azioni da intraprendere  |
|--|--|
| Consapevolezza da parte delle aziende sui percorsi per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità e sulle migliori strategie per garantirlo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnare le aziende in un percorso di analisi approfondita delle mansioni disponibili e dell’organizzazione del lavoro, al fine di garantire l’inserimento della persona giusta al posto giusto con reciproca profittabilità;</li> <li>- Facilitare il matching tra domanda e offerta di lavoro, elaborando progetti a valere sui fondi europei con partnership miste: pubblico, privato e privato sociale;</li> </ul>                      |
| Garanzia di inserimento della persona giusta al posto giusto con reciproca profittabilità, sia da parte del lavoratore con disabilità che dell’azienda | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accrescere le competenze degli operatori dei servizi per l’impiego e delle agenzie per il lavoro, predisponendo percorsi formativi specifici, teorici e pratici, con il coinvolgimento delle stesse persone con disabilità occupate;</li> <li>- Selezionare e formare figure professionali interne alle ONP che facciano da ponte tra i servizi per l’impiego e i servizi sociali, accompagnando le persone con disabilità e le loro</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Diffusione di professionalità e competenza specifiche utili alla selezione, all'inserimento, all'accompagnamento, alla buona occupazione delle persone con disabilità, anche a supporto delle parti datoriali</p> | <p>famiglie nel percorso di inclusione lavorativa;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorire il confronto consolidato e periodico fra operatori dei servizi per l'impiego, datori di lavoro pubblici e privati, organizzazioni sindacali, finalizzato soprattutto a conoscere le specificità dei settori e dei contesti aziendali del territorio in funzione di una migliore inclusione lavorativa;</li> <li>- Favorire momenti consolidati di incontro e confronto con le organizzazioni sindacali sia per la soluzione di casi specifici che, soprattutto, per partecipare alla definizione delle migliori strategie a favore dell'occupabilità delle persone con disabilità.</li> </ul> |
|--|--|

### **Ipotesi progettuali**

- Predisporre percorsi formativi specifici sul lavoro delle persone con disabilità, di taglio teorico e pratico (anche con esperienze in contesto), rivolti contemporaneamente agli operatori dei servizi per l'impiego e agli assistenti sociali comunali, prevedendo anche il rilascio di crediti formativi, con il coinvolgimento diretto degli stessi lavoratori con disabilità
- Partecipare ad eventi pubblici territoriali delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali e/o organizzare giornate di incontro mirate e periodiche per ascoltare le esigenze e le problematiche delle aziende in tema di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, e per stabilire reti di relazioni e contatti
- Organizzare, anche in collaborazione con le organizzazioni sindacali, eventi in forma di *speed networking* (un format di incontro progettato per accelerare i contatti aziendali e scambiarsi informazioni) per mettere a confronto datori di lavoro con esperienze soddisfacenti di inclusione lavorativa di persone con disabilità e datori di lavoro dubbiosi, insoddisfatti o senza esperienze di questo tipo
- Promuovere all'interno delle aziende occasioni di incontro, studio e co-progettazione volte ad individuare cicli produttivi e mansioni in cui poter inserire persone con disabilità
- Favorire all'interno delle aziende, con il coinvolgimento dei centri per l'impiego, delle ONP, dei servizi territoriali, dei centri di

formazione professionale e delle organizzazioni sindacali, momenti ed esperienze di coprogettazione dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, per l'acquisizione di una maggiore consapevolezza sia da parte del datore di lavoro che del potenziale lavoratore con disabilità

## INSERIMENTO E PERMANENZA SUL POSTO DI LAVORO

### Criticità esistenti

- Presenza di barriere e ostacoli sul posto di lavoro o assenza di accomodamenti ragionevoli e flessibilità che impediscono alle persone di lavorare in condizioni di pari opportunità
- Difficoltà per le aziende a sostenere il costo dell'adeguamento del posto di lavoro e delle attività di mediazione e tutoraggio, nonché sovraccarico delle pratiche burocratiche necessarie per accedere ai relativi fondi pubblici
- Scarsa formazione sulle disabilità dei responsabili delle risorse umane in azienda
- Assenza di piani aziendali di formazione sulle disabilità destinati al personale dipendente
- Mancato ricorso al *disability management* da parte delle aziende

| Obiettivi da raggiungere  | Azioni da intraprendere  |
|---|--|
| Accrescimento della capacità delle aziende di accogliere le persone con disabilità, di favorire l'inclusione lavorativa, di prevenire o gestire i conflitti | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementare all'interno delle aziende <i>training</i> formativi teorici e pratici sul tema delle disabilità;</li> <li>- Elaborare un sistema di indicatori per il monitoraggio e la valutazione delle capacità di inclusione delle aziende, da promuovere presso il tessuto produttivo locale, anche attraverso il supporto delle organizzazioni datoriali, per la stesura del bilancio di impatto sociale aziendale;</li> </ul> |
| Stabilizzazione e mantenimento del posto di lavoro, nonché possibilità di progredire in carriera, da parte dei lavoratori con                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codificare metodologie e strategie di coinvolgimento attivo della persona con disabilità nell'individuazione dei necessari</li> </ul>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>disabilità</p>   | <p>adattamenti della postazione lavorativa e nella predisposizione delle soluzioni organizzative più efficaci per l'inserimento lavorativo e/o la stabilizzazione e il mantenimento del posto di lavoro, anche in collaborazione con le organizzazioni sindacale;</p>   |
| <p>Attivazione e consolidamento di una rete di soggetti e servizi, pubblici e privati, capace di accompagnare, con una regia condivisa, la persona con disabilità nel percorso di inclusione lavorativa, sulla base di un rapporto positivo e fiduciario tra il sistema dei servizi locali e la parte datoriale</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettere a disposizione delle aziende interventi di tutoraggio e supporto esterno da parte di ONP competenti sul tema, per accompagnarle nel percorso di inserimento lavorativo delle persone con disabilità e di stabilizzazione e mantenimento del posto di lavoro;</li> <li>- Promuovere e mettere a regime occasioni di confronto/scambio tra aziende, parti sociali, ONP, servizi e operatori pubblici e privati che operano sul territorio, al fine di accompagnare il percorso di inclusione lavorativa delle persone con disabilità;</li> </ul>   |
| <p>Garanzia del corretto ricorso agli accomodamenti ragionevoli, anche in termini di flessibilità organizzativa, all'interno dei luoghi di lavoro</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere, in stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali, la considerazione di forme di flessibilità lavorativa (anche in termini di adeguato lavoro agile) nelle contrattazioni di secondo livello;</li> <li>- Supportare i datori di lavoro nel riconoscimento degli ostacoli presenti sul luogo di lavoro e affiancarli nell'individuazione delle soluzioni adeguate e degli accomodamenti ragionevoli;</li> <li>- Favorire lo scambio di <i>know how</i>, attraverso la raccolta e la condivisione delle esperienze, delle prassi effettivamente realizzate nelle aziende e nelle amministrazioni pubbliche, e degli accomodamenti ragionevoli adottati;</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <p>Garanzia del riconoscimento della figura e/o della funzione del <i>disability manager</i> nelle aziende e nelle amministrazioni pubbliche</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Predisporre, promuovere e incentivare percorsi formativi per la figura/funzione del <i>disability manager</i> in ambito sia pubblico che privato;</li> <li>- Organizzare interventi di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolti alle aziende sulla funzione del <i>disability management</i> quale strumento di inclusione lavorativa, valorizzazione delle diversità, opportunità di sviluppo organizzativo e di crescita professionale.</li> </ul> |
|--|---|

### **Ipotesi progettuali**

- Progettare interventi formativi da erogare in azienda rivolti a dirigenti e colleghi di lavoratori con disabilità al fine di migliorare l'accoglienza, il clima e la capacità di lavorare insieme
- Mettere a disposizione delle aziende tutor e mediatori per supportare sia il lavoratore con disabilità (sia essa acquisita prima dell'ingresso in azienda o in costanza di lavoro), sia i datori di lavoro e i colleghi, attraverso l'osservazione mirata in contesto per individuare gli ostacoli e progettare insieme soluzioni e accomodamenti ragionevoli
- Generare o incentivare un servizio in grado di orientare la scelta di particolari soluzioni tecnologiche o informatiche utili allo svolgimento di mansioni lavorative e metterlo a disposizione delle aziende, delle amministrazioni, dei *disability manager* e dei lavoratori
- Progettare e realizzare un monitoraggio sugli accomodamenti ragionevoli, incluso il ricorso al lavoro agile, adottati nelle aziende e nelle amministrazioni pubbliche, e renderlo disponibile alla rete dei servizi, alle parti datoriali, ai *disability manager*
- Progettare e implementare un sistema di riconoscimento e assegnazione di bollini/marchi per individuare quelle aziende che operano positivamente per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, anche grazie alla formazione dei propri dipendenti (sulla scorta del marchio "Un'Altra impresa. Il valore delle differenze", adottato dalla Regione Toscana per identificare le aziende che favoriscono l'inserimento lavorativo delle persone con disagio psichico)
- Raccogliere e diffondere, in stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali, "buone prassi" a favore della flessibilità del lavoro, inclusa la regolamentazione del lavoro agile, adottate nelle contrattazioni di secondo livello

- Prevedere nell'ambito dei progetti finanziati da soggetti pubblici e/o privati l'istituzione di borse lavoro per l'inserimento delle persone con disabilità, soprattutto quelle più complesse e a più difficile collocamento al lavoro
- Produrre e rendere disponibili tool e strumenti multimediali utili ad affrontare il tema della disabilità negli ordinari corsi di aggiornamento sulla sicurezza sul lavoro

## AUTOIMPREDITORIALITÀ E COOPERAZIONE SOCIALE

### Criticità esistenti

- Debolezza di una cultura diffusa dell'impresa sociale, da considerarsi come una opportunità e non come un ripiego in mancanza d'altro
- Mancanza di conoscenza e di servizi per sostenere l'autoimprenditorialità delle persone con disabilità singole o associate in start up (artigiani, liberi professionisti, commercianti ecc.)
- Limitata integrazione fra imprenditoria e cooperazione sociale di tipo B per un efficace uso delle convenzioni per l'inclusione lavorativa previste dalla legge sul collocamento mirato (legge 68/1999)

| Obiettivi da raggiungere  | Azioni da intraprendere   |
|---|---|
| Diffusione di conoscenze, informazioni e supporti utili all'avvio sostenibile di aziende, imprese sociali, cooperative (anche di tipo B)  | - Predisporre occasioni formative e attivare servizi di sportello per l'informazione, la valutazione della sostenibilità economica e il supporto alla costituzione e al funzionamento a regime di attività imprenditoriali avviate da persone con disabilità; |
| Informazione e sensibilizzazione circa le opportunità offerte dalla legge 68/1999 di stipulare convenzioni con la cooperazione sociale per assolvere più agevolmente agli obblighi previsti da quella norma | - Ideare strumenti e servizi e/o predisporre occasioni di informazione e sensibilizzazione del tessuto produttivo locale e delle comunità di riferimento circa le opportunità offerte dalla legge 68/1999 di stipulare convenzioni con la                     |

|   |  |
|---|--|
|   | cooperazione sociale per assolvere con maggiore efficacia agli obblighi previsti da quella norma;  |
| Accrescimento degli strumenti di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, soprattutto quelle con necessità di supporti intensivi, sfruttando le opportunità della cooperazione sociale | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere e mettere a regime occasioni di confronto/scambio tra aziende, centri di formazione professionali, centri per l'impiego, agenzie per il lavoro e cooperative sociali di tipo B, per potenziare gli strumenti di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, soprattutto quelle con necessità di supporti intensivi;</li> <li>- Monitorare, con modalità indipendenti, il corretto uso sul territorio delle convenzioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, e valutarne gli impatti sull'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità, dandone visibilità con adeguata reportistica presso il tessuto produttivo locale, il privato sociale, i decision maker, le comunità di riferimento, le persone con disabilità e le loro famiglie.</li> </ul> |

### **Ipotesi progettuali**

- Predisporre occasioni di formazione professionale e la diffusione di strumenti di marketing presso imprese, associazioni, cooperative di persone con disabilità che permettano di accrescere la qualità dei prodotti realizzati e l'efficacia della comunicazione, allo scopo di ampliare i mercati di riferimento

- Avviare e realizzare una mappatura delle cooperative sociali di tipo B che operano sul territorio inserendo al lavoro persone con disabilità, soprattutto quelle con necessità di supporti intensivi e maggiori difficoltà di collocamento nel ciclo produttivo ordinario, e darne visibilità al tessuto produttivo locale, alle persone con disabilità e alle loro famiglie

## RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

### Criticità esistenti

- Permanenza di barriere di varia natura nel territorio antropizzato che limitano l'autonomia di movimento delle persone con disabilità
- Carenza di trasporti pubblici adeguati alle esigenze delle persone con disabilità
- Insufficienza del sistema dei trasporti pubblici, soprattutto nei piccoli centri, con rischio di isolamento e compressione delle opportunità anche occupazionali
- Costi aggiuntivi per la mobilità da parte dei lavoratori con disabilità

| Obiettivi da raggiungere   | Azioni da intraprendere  |
|--|--|
| Sviluppo e consolidamento di un sistema di mobilità personale e collettiva che offra pari opportunità di inclusione sociale e lavorativa, o che ne sostenga i costi aggiuntivi | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere gli investimenti nei servizi accessori al trasporto pubblico (accompagnamento, soluzioni tecnologiche, orientamento, formazione del personale ecc.) per migliorarne il buon uso con la maggiore autonomia possibile;</li> <li>- Favorire, in stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali, bonus o benefit aggiuntivi per i lavoratori con disabilità nelle contrattazioni di secondo livello;</li> <li>- Costituire e stabilizzare gruppi di lavoro e confronto con le organizzazioni sindacali e datoriali al fine di individuare</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | forme di sostegno diretto e indiretto alla mobilità dei lavoratori con disabilità. |
|--|--|

### **Ipotesi progettuali**

- Costituire “gruppi mobilità” interassociativi, in collaborazione con le persone con disabilità e i loro familiari, per individuare le barriere e gli ostacoli alla mobilità presenti sul territorio e organizzare incontri con le amministrazioni locali per presentare i dati raccolti e proporre soluzioni operative
- Progettare e attivare servizi di trasporto privati che si affianchino ai servizi pubblici esistenti (ad es. taxi a chiamata, trasporto sociale ecc.)
- Attivare un adeguato e indipendente monitoraggio, anche in collaborazione con università ed enti di ricerca, sulla qualità della mobilità sul territorio per le persone anziane o con disabilità, e dare evidenza dei dati raccolti con opportuna reportistica ai decision maker e alle comunità di riferimento

[www.agendoperlagenda.it](http://www.agendoperlagenda.it)  
[info@agendoperlagenda.it](mailto:info@agendoperlagenda.it)