

MILANO
GIOVEDÌ 16 MAGGIO 2019

DISABILITÀ & LAVORO

SOCIAL TRAINING PROGRAM

**Come cogliere le opportunità, riorganizzare,
creare valore e crescere, insieme.**

**SCLE
ROSI
MULT
IPLA**
associazione
italiana

un mondo
libero dalla SM

Promosso da

#PRIORITALIA

In collaborazione con

 **cfmt**
SCHIERIAMO SEMPRE LA FORMAZIONE MIGLIORE

Media partner

Osservatorio 
Socialis

APERTURA DEL CORSO

MARCELLA MALLEN

Presidente PRIORITALIA

DISABILITÀ E LAVORO un binomio possibile



La disabilità come chiave di interpretazione della realtà



*Diritti e rovesci: le 10 cose che non puoi non sapere
(tra obblighi e opportunità)*

PAOLO BANDIERA

Direttore Affari Generali, Responsabile welfare e advocacy AISM



IL LINGUAGGIO DELLA DISABILITÀ



IL CONCETTO DI DISABILITÀ




...(e) Riconoscendo che la disabilità è un **concetto in evoluzione** e che la **disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali**, che impedisce la loro **piena ed efficace partecipazione** nella società su una **base di parità** con gli altri

(preambolo Convenzione ONU sui diritti delle Persone con disabilità recepita in Italia con Legge 9/2018)

I NUMERI DELLA DISABILITÀ

RAPPORTO ISTAT 2013

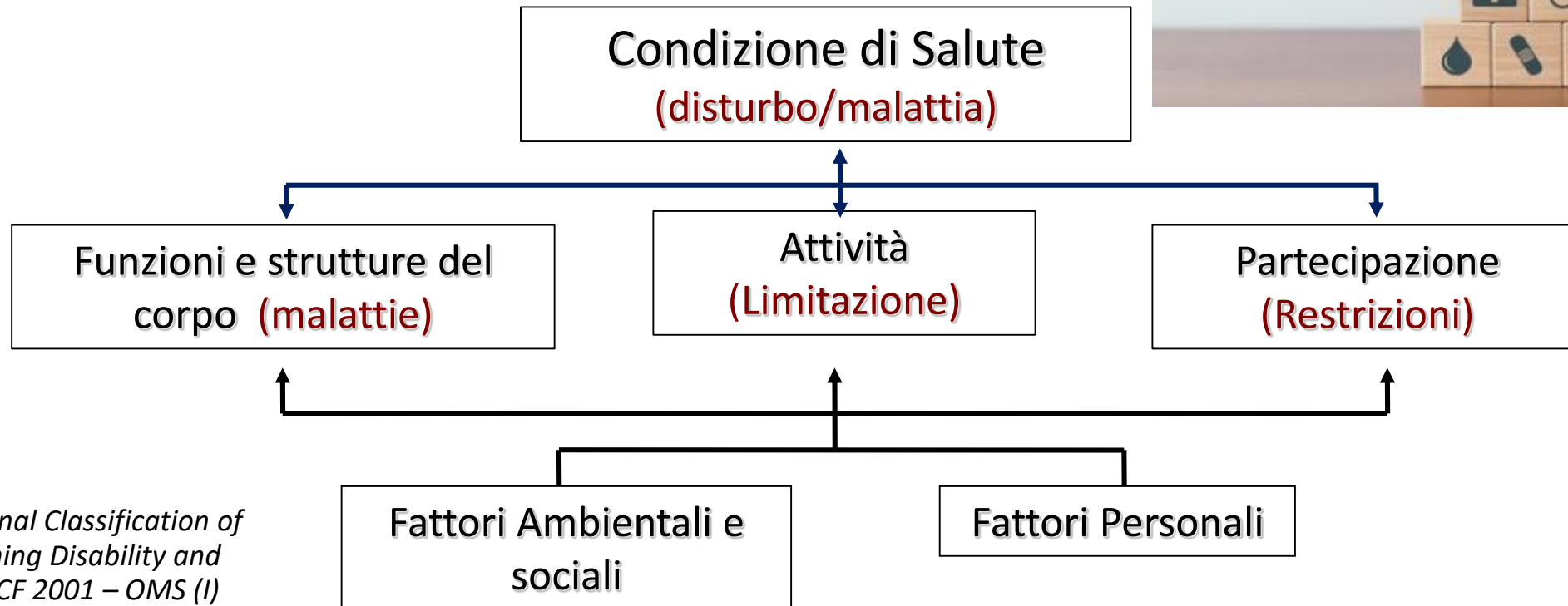
- 
- **3,2 milioni** di individui, 2 milioni e 500 mila anziani
 - Più alta la quota tra le **donne, 7,1%** contro il 3,8% tra gli uomini
 - Nella maggioranza dei casi (55,5%) le persone cumulano più tipi di limitazioni funzionali (**1 milione 800 mila persone sono considerati disabili gravi**)
 - Circa **540mila** hanno meno di 65 anni.

Spesa italiana per disabilità

...Risulta tra le più basse in Europa: **26 miliardi all'anno, l'1,7% del PIL, contro una media europea del 2,1%**. Questa spesa si compone per la quasi totalità (94,2%) di **trasferimenti in denaro** (pensioni, assegni, rendite, indennità etc), mentre solo il 5,8% è destinato a **beni e servizi in natura** (servizi socio-assistenziali e socio-educativi, strutture residenziali etc)

SALUTE E DISABILITÀ

“un cambio di paradigma: dal modello medico fondato sulla malattia al modello bio psico sociale fondato sui diritti umani”



International Classification of Functioning Disability and Health ICF 2001 – OMS (I)


PRINCIPI GENERALI DELLA DISABILITÀ


1. Il rispetto per la **DIGNITA'** intrinseca, **AUTONOMIA** individuale – compresa la **LIBERTÀ** di compiere le proprie scelte - e **INDIPENDENZA** delle persone;
2. La **NON-DISCRIMINAZIONE**;
3. La piena ed effettiva **PARTECIPAZIONE E INCLUSIONE** all'interno della società;
4. Il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della **DIVERSITÀ UMANA** e **DELL'UMANITA' STESSA**;
5. **L'EGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ**;
6. **L'ACCESSIBILITÀ**;
7. La **PARITÀ** tra uomini e donne;

(art. 3 Convenzione ONU sui diritti delle Persone con disabilità recepita in Italia con Legge 9/2018)



AUTONOMIA e INDIPENDENZA

 **L'autonomia** è collegata alla capacità della persona di autodeterminarsi, cioè di volere e saper scegliere ed alla progressiva assunzione di responsabilità rispetto alle conseguenze che queste scelte comportano sulla propria vita.

 **L'indipendenza** attiene alla capacità di compiere in modo autonomo attività della vita quotidiana.

allodial, indep
unfettered, un
autonomy, n.
determination
home rule,

PARI OPPORTUNITÀ

“Il principio dell'**uguaglianza dei diritti** implica che i bisogni di ognuno e di tutti gli individui sono di eguale importanza, che questi bisogni devono diventare il fondamento per la pianificazione delle società e che tutte le risorse vanno impegnate in modo tale da assicurare che ogni individuo abbia le stesse opportunità per partecipare”

equality

UNIVERSAL DESIGN e ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE;



Universal Design come attenzione a progettare e costruire «ambienti», strutture, strumenti, servizi, includendo le esigenze di tutti i cittadini e le persone;

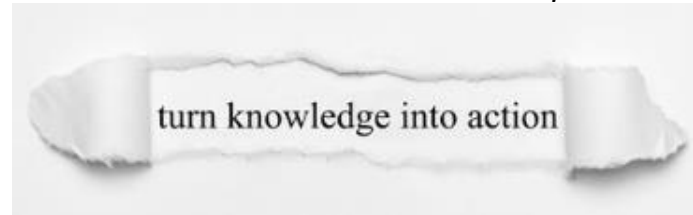
Accomodamento ragionevole come modifiche e *adattamenti necessari ed appropriati* che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali;

DISCRIMINAZIONE SULLA BASE DELLA DISABILITÀ



...“Discriminazione sulla base della disabilità” indica qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;...

(Convenzione ONU sui diritti delle Persone con disabilità recepita in Italia con Legge 9/2018)



LA FRASE CHIAVE



«Nothing about us without us»

Niente su di noi, senza di noi



Articolo 27 Convenzione ONU: Lavoro e occupazione

Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative – in particolare al fine di:

- (a) **Proibire la discriminazione** fondata sulla disabilità con riguardo a tutte le questioni concernenti ogni forma di occupazione, incluse le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, il mantenimento dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;
- (b) **Proteggere i diritti delle persone con disabilità**, su base di eguaglianza con gli altri, a condizioni lavorative giuste e

favorevoli, comprese l'eguaglianza delle opportunità e la parità di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, comprendendo la protezione da molestie e la composizione delle controversie;

- (e) **Promuovere le opportunità di impiego e l'avanzamento della carriera** per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, come pure l'assistenza nel trovare, ottenere e mantenere e reintegrarsi nel lavoro;
- (h) **Favorire l'impiego** di persone con disabilità **nel settore privato** attraverso politiche e misure appropriate che possono includere programmi di azione positiva, incentivi e altre misure;
- (i) **Assicurare** che **accomodamenti ragionevole** siano forniti alle persone con disabilità nei luoghi di lavoro;
- (j) **Promuovere l'acquisizione**, da parte delle persone con disabilità, **di esperienze lavorative** nel mercato aperto del lavoro;
- (k) **Promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale**, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento al lavoro per le persone con disabilità.

- La disabilità è una **condizione ordinaria** della vita che appartiene a tutti gli esseri umani
- La disabilità **non è** una condizione di **malattia**
- La disabilità implica e impone la **valorizzazione delle diversità umane**
- La disabilità comporta l'esigenza di assumere una **prospettiva diversa**
- La disabilità è **frutto** – ma anche **determinante** – della **visione sociale**
- Occuparsi di disabilità attiene ai **diritti umani**, alla **giustizia**, all'**etica**, alla **cultura**, alle **prassi**, alle **soluzioni**



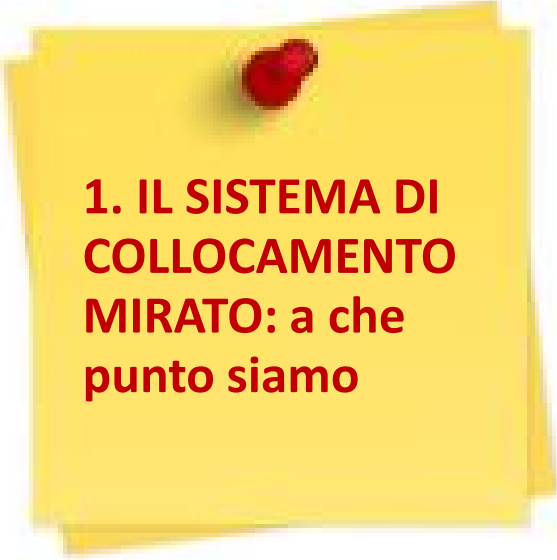
LAVORO E PERSONE CON DISABILITÀ



empowerment
tecnologie di informazione e comunicazione
supporto della famiglia
reti e filiere
integrazione delle politiche
MODELLO DEI DIRITTI
ambiente fisico adattato e accessibile
supporto dei colleghi
ausili CCNL
cultura
accomodamenti ragionevoli

DIRITTI E ROVESCII

Le 10 cose che non puoi non sapere



1. IL SISTEMA DI COLLOCAMENTO MIRATO: a che punto siamo

Legge 68/99: la persona giusta al posto giusto.


Serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Saturazione, Differenze territoriali, Nuova chiamata nominativa, competenze regionali, Prossima definizione linee guida, etc.



DIRITTI E ROVESCI

Le 10 cose che non puoi non sapere



2. INCENTIVI e OPPORTUNITÀ PER I DATORI DI LAVORO: canali, entità, modalità

Jobs act 151/2015: certezza del sistema degli incentivi all'assunzione.

Incentivi per 36 mesi per aziende che assumano con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato un lavoratore disabile

- con riduzione capacità lavorativa superiore al 79% (70% retribuzione mens. lorda)

- con riduzione capacità lavorativa tra 67 e 79% (35% retribuzione mens. lorda)

Fino a 60 mesi per lavoratore con disabilità intellettiva e psichica sino al 45%

INAIL: incentivi per le aziende sino a 150.000 €

Fondo regionale occupazione disabili: rimborso forfetario parziale per accomodamenti ragionevoli

FESR: work experience, tirocini, bonus assunzioni, etc.



DIRITTI E ROVESCI

Le 10 cose che non puoi non sapere

3. L'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE: oltre la definizione

Decreto Lavoro 76/2013 (L. 93 del 2013) obbligo adozione accomodamenti ragionevoli per gli enti pubblici (...senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica)

Evoluzione giurisprudenziale: estensività del concetto a livello europeo e nazionale.

Il mancato accomodamento su base di ragionevolezza configura una situazione di discriminazione.

Progressivo affermarsi **dell'Approccio sistemico** (intervento «ecologico») non solo sugli spazi, strumenti, tecnologie



DIRITTI E ROVESCI

Le 10 cose che non puoi non sapere

4. DISABILITY MANAGEMENT, RESPONSABILI dei PROCESSI di INSERIMENTO MIRATO, OSSERVATORI AZIENDALI: molto di più di super-tecnici

Nascita: anni 80 USA, Canada, Nord Europa. In Italia definito per la prima volta nel "Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana« (2009).



Funzioni: rapporti con i servizi del collocamento mirato; predisposizione di accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli; verifica attuazione del processo di inserimento, integrazione con le diverse funzioni aziendali (HR, IT, Organizzazione, etc.), rapporti con le componenti sindacali, etc.

Valorizzazione percorsi esistenti in azienda (es. comitati diversity, pari opportunità, etc.)

Vecchi e nuovi profili professionali e funzioni organizzative: cenni

DIRITTI E ROVESCI

Le 10 cose che non puoi non sapere

Legge 104

I **permessi retribuiti** spettano ai lavoratori riconosciuti **portatori di handicap grave** ai sensi dell'art. 3 comma 3 e ai loro familiari. Per il lavoratore con disabilità: **riposi orari giornalieri di 1 o 2 ore ovvero 3 giorni di permesso mensile frazionabili**. Per il familiare 3 giorni di permesso frazionabili

Trasferimento di sede e scelta della sede di lavoro (qualora possibile); congedo retribuito fino a due anni per familiari

5. PERMESSI LEGGE 104 E CONGEDO L. 118: criteri e modalità

Congedo per cure

spetta ai lavoratori **invalidi civili in misura superiore al 50%** su domanda accompagnata da relazione medica che dimostri la necessità della cure e/o terapie in relazione alla patologia invalidante riconosciuta. **30 giorni di congedo all'anno**, da utilizzarsi anche in modo frazionato. Non è conteggiato come assenza per malattia, ma dà diritto allo stesso trattamento economico

Comunicazione tecnico scientifica per l'accertamento degli stati invalidanti correlati alla sclerosi multipla



DIRITTI E ROVESCII

Le 10 cose che non puoi non sapere

7. L'IDONEITÀ ALLA MANSIONE: non solo contenimento del rischio

Prevenzione e protezione + consulenza per la valorizzazione delle abilità nel contesto del funzionamento aziendale

Possibile esito visita: Idoneità, Idoneità con prescrizioni, Idoneità con limitazioni (non idoneo ad alcune attività della mansione), Inidoneità temporanea, Inidoneità permanente

In caso di inidoneità:

- Il datore di lavoro deve provare a **ricollocare il lavoratore in mansioni equivalenti** ovvero inferiori, con mantenimento del trattamento economico di partenza;
- La risoluzione del rapporto opera solo nel caso in cui non sia possibile impiegare le capacità del lavoratore in maniera diversa;
- In ogni caso **il datore di lavoro è tenuto a dimostrare l'impossibilità di ricollocazione del lavoratore nella struttura aziendale;**



DIRITTI E ROVESCII

Le 10 cose che non puoi non sapere

8. CCNL:
potenzialità
espresse e non
espresse

Crescente presenza nei CCNL (sia nel pubblico sia nel privato) di clausole che prevedono per persone con gravi patologie:

- la possibilità di prolungare il **periodo di comportamento** in caso di particolari categorie di patologie, tra cui quella oncologica e la SM;
- **L'aspettativa non retribuita;**
- **l'esenzione dal computo dei giorni d'assenza per malattia** delle assenze dovute a patologie che richiedono terapie salvavita e altre a esse assimilabili, ovvero dei giorni di ricovero ospedaliero/day hospital, certificati dalle Aziende Sanitarie locali;



DIRITTI E ROVESCII

Le 10 cose che non puoi non sapere

9. IL WELFARE AZIENDALE: trend, opportunità e sostegni

Evoluzione del welfare aziendale in tema di **sostegno alla disabilità e non autosufficienza** (sanità integrativa, misure per la N.A, etc.)

Art. 51 TUIR: esclusione dalla formazione del reddito e deducibilità ai fini IRES

SCLEROSI MULTIPLA
DISABILITÀ E LAVORO
una guida per i datori di lavoro

SCLEROSI
MULTIPLA
ASSOCIAZIONE
ITALIANA
in mondo
libero dalla SCL

DIRITTI E ROVESCI

Le 10 cose che non puoi non sapere

10. LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA: norme e precedenti

Art. 3,4,38,41 Costituzione Italiana

Direttiva CE 78/2000 : parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

discriminazione diretta: quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è **trattata in modo meno favorevole** di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in una situazione analoga

discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento **apparentemente neutri** mettono una persona con disabilità in una **posizione di svantaggio** rispetto ad altre persone.



Nuove prospettive e visioni di sistema

INNOVAZIONE SOCIALE

INVESTIMENTO SOCIALE

WELFARE DI 2° GENERAZIONE

NUOVE FORME DI PARTNERSHIP PUBBLICO - PRIVATO: IMPRESA, TERZO SETTORE, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- ❖ **PROGRAMMAZIONE PARTECIPATA DELLE POLITICHE, SERVIZI, INTERVENTI** (SUSSIDIARIETÀ, PROGRAMMAZIONE, COMPETENZE, MONITORAGGIO E MISURAZIONE DELL'IMPATTO, ...)

NUOVE POLITICHE ATTIVE

- ❖ CHE INVESTONO NELLO **SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO**
- ❖ CHE SOSTENGONO PERCORSI PER UNA **CRESCITA INTELLIGENTE, EQUA, SOSTENIBILE**
- ❖ CHE PROMUOVONO LA **DIVERSITÀ COME VALORE COMPETITIVO E FATTORE DI SVILUPPO**
- ❖ CHE SUPERANO APPROCCIO PUNITIVO - RISARCITORIO

NUOVO WELFARE AZIENDALE IN UN NUOVO WELFARE COMUNITARIO

- ❖ **DIRITTO – DOVERE DI CONCORRERE AL PROGRESSO DELLA COMUNITA'**
- ❖ **EQUILIBRIO TRA INDIVIDUO E COMUNITA'**
- ❖ **CULTURA E COMPETENZE**
- ❖ **DA SPERIMENTAZIONE A SISTEMA**

Disabilità e lavoro: dai principi alla realtà

“Il lavoro è un’ approssimazione della felicità”

Primo Levi

contatti

paolo.bandiera@aism.it

BUONE PRATICHE IN AZIONE: COMUNE DI MILANO

- **DONATELLA GHERARDI**

Direttore Unità Salute Mentale, Promozione Cultura della Salute ed Integrazione Socio Sanitaria Area Domiciliarità e Cultura della salute **Direzione Politiche Sociali**

- **STEFANO VITALONI**

Centro mediazione lavoro **CELAV**

Milano



DISABILITÀ & LAVORO

SOCIAL TRAINING PROGRAM

Milano

Giovedì 16 maggio 2019

Milano



COMUNE DI MILANO

DIREZIONE POLITICHE SOCIALI

- ❖ ***Area Domiciliarità e Cultura della Salute***
- ❖ ***Area Emergenze Sociali, Diritti, Inclusione***



Progetto MA.PO.

Un modello per il MAntenimento del POsto di lavoro

- ***Focus sulle malattie neurodegenerative e il lavoro***
- ***Comune di Milano coinvolto nel progetto come azienda insieme ad altre aziende***



Obiettivi del progetto:

Individuare strategie e strumenti per facilitare l'inclusione lavorativa

Le fasi del progetto

- ✓ Analisi del contesto aziendale
- ✓ Gestione della disabilità
- ✓ Sperimentazione del modello
- ✓ Creazione di un modello
- ✓ Valutazione dell'impatto sociale



Risultati attesi

- Sviluppo di competenze su malattie neurodegenerative***
- Realizzazione di strumenti e prassi per rilevare le disabilità esistenti e/o emergenti***
- Realizzazione di una rete di comunicazione tra le aziende e i servizi territoriali***
- Favorire la conoscenza della figura del disability manager***



Progetto

***«Promuoviamo l'inclusione delle persone con
disabilità: dall'azienda alla Comunità»***

***una collaborazione tra Comune di Milano e Auchan Retail Italia
SPA finalizzata a***

- ❖ favorire l'accoglienza, l'autonomia e l'inclusione sociale di persone con disabilità, italiane e straniere, nella Città di Milano
- ❖ sviluppare un modello di intervento da estendere ad altri esercizi commerciali interessati



Le azioni principali

- ✓ ***Promuovere l'inclusione lavorativa di persone con disabilità;***
- ✓ ***Favorire l'accoglienza delle persone con disabilità
(sia dipendenti che clienti) attraverso momenti formativi destinati
al personale;***
- ✓ ***Facilitare l'accessibilità delle aree commerciali:***
 - ***raggiungimento degli esercizi commerciali***
 - ***fruibilità degli spazi***
 - ***posizionamento merci***

Milano



Abilitiamo la dis-Abilità

Tavolo di lavoro e di confronto

tra Aziende, Associazioni ed Enti pubblici

per trovare un incontro

***tra il dovere sociale di favorire l'integrazione del personale con
disabilità***

e le esigenze e i problemi delle aziende



Ablitiamo la dis-Abilità

- ❖ Favorire inclusione sociale nelle aziende di lavoratori con disabilità
- ❖ Sensibilizzare le aziende alla cultura dell'inclusione
- ❖ Promuovere misure legislative, organizzative, culturali e sociali per favorire lo sviluppo occupazionale delle persone con disabilità nelle aziende



Abilitiamo la dis-Abilità

Le buone prassi per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

- Servizi di mediazione*
- Convenzione*
- Referente aziendale*
- Disability manager*
- Selezione basata su desideri e competenze*



Abilitiamo la dis-Abilità

Le buone prassi per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

- Job description su ambiente e mansione*
- Job description coerente e condivisa*
- Coinvolgimento del gruppo di lavoro nel processo di inclusione*
- Contesto aziendale eterogeneo e integrato*
- Prospettiva di crescita professionale*

Milano



centro di mediazione al lavoro

Milano



Direzione Politiche Sociali

Area Emergenze Sociali, Diritti e Inclusione

Ufficio per l'Integrazione Sociale

Centro di Mediazione al Lavoro

Inclusione lavorativa persone con disabilità

Via S Tomaso,3- Milano

22.03.2018

Milano



**CELAV,
UN SERVIZIO A SOSTEGNO DELL' INSERIMENTO AL
LAVORO E DI CONSULENZA
ALLE AZIENDE**

Un Servizio di **politiche sociali attive** che supporta le persone in difficoltà in collaborazione con la rete dei servizi pubblici e privati nella **promozione della persona** rispetto al proprio progetto di inclusione socio lavorativa



Il Centro si avvale di una

- unità specializzata** che si dedica esclusivamente alle persone con disabilità
- account aziendali dedicati**
- offre altresì **consulenza** e **supporto alle aziende** che devono assolvere l'obbligo della L.68/99
- può essere **partner nelle convenzioni** che le aziende stipulano con il Centro per l'Impiego.



Un po' di storia

- nel 1986 nasce nel Comune di Milano il gruppo Formazione Lavoro per persone con disabilità
- La normativa di riferimento allora era la Lg. 482/68
- Nel corso dell'anno 1996 il Centro per l'Impiego di Milano in accordo con il Ministero del Lavoro sperimenta delle azioni con il Comune di Milano e diverse aziende per l'avviamento al lavoro di persone con disabilità per superare l'avvio numerico in favore del collocamento mirato.
- L'esito della sperimentazione porta alla Lg. 68/99

SUPPORTO ALLE AZIENDE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITA' - Lg. 68/99

Milano



Il Centro di Mediazione al Lavoro si propone come partner alle aziende per le seguenti azioni:

- Confronto e valutazione condivisa del contesto lavorativo (presenza dei requisiti normativi previsti dalla legge);
- Analisi del bisogno occupazionale dell'azienda;
- Individuazione del candidato coerente col profilo richiesto;
- Accompagnamento e tutoraggio durante tutte le fasi del tirocinio e, in caso di necessità, anche ad assunzione avvenuta;
- Percorsi formativi per la riqualificazione professionale di lavoratori disabili
- Progettazione di interventi formativi finalizzati all'ottimizzazione della produttività delle persone da inserire o già inserite in azienda
- Formazione al management e/o ai dipendenti in materia di Diversity Management e Inclusione Lavorativa



Alcune partnership per assolvimento obbligo L.68

- ❑ Il Celav attualmente è **partner in convenzione art. 11 con 26 aziende private** (*settori più rappresentati: Ristorazione, Abbigliamento, Gdo ...*)
- ❑ Il Celav è stato partner di **aziende pubbliche**, in particolare *Università Statale di Milano* con convenzione dal 2002 al 2012 che ha portato all'assunzione di 102 persone e *Università Bicocca* con convenzione 2012-2017 che ha portato all'assunzione di 17 persone.
- ❑ Dal 2002 ad oggi la Direzione Organizzazione e Risorse Umane del **Comune di Milano** si è avvalsa del Servizio nell'ambito della convenzione stipulata con la ex Provincia per **assolvere l'obbligo di assunzione di personale disabile all'interno dell'Amministrazione**



Inserimenti di personale con disabilità nel Comune di Milano

Prima convenzione 2002/2010 (n° inseriti 659)

Seconda convenzione 2010/2016 (n° inseriti 94)

Proroga 2016/2018 (n° inseriti 20)

2019 (programmati 6 profili B1)

Metodologia applicata verso la piena integrazione lavorativa

Milano



- ❑ **colloqui di accoglienza** per le persone che accedono al Servizio, sia direttamente allo sportello sia su segnalazione dei Servizi Sociali e del Privato Sociale. Gli operatori svolgono i primi colloqui per una valutazione globale del candidato sia dal punto di vista professionale che personale, eventualmente con il supporto della rete dei Servizi;
- ❑ **rilevazione delle postazioni di lavoro** disponibili per l'inserimento in ordine alle caratteristiche professionali, strutturali ed organizzative;
- ❑ **individuazione, all'interno della banca dati, di candidati** con caratteristiche e attitudini adeguate alle necessità. Il criterio di **selezione dei candidati** tiene conto sia dei bisogni organizzativi dell'azienda che delle caratteristiche umane e professionali dei candidati, non sottovalutando le problematiche ambientali e relazionali che potrebbero incidere sull'inserimento nella realtà lavorativa.



- ❑ **attivazione di un tirocinio** per valutare la compatibilità e l' idoneità dei candidati alla mansione proposta, rilevando e mediando eventuali impedimenti o difficoltà di integrazione, attraverso un monitoraggio costante;
- ❑ **supporto alle imprese** nella gestione di problemi relativi agli inserimenti effettuati;



Il tirocinio

- ❑ Prevede la stipula di una **convenzione** tra l'Amministrazione Comunale e l'Azienda che comprende il progetto formativo.
- ❑ Nel **PROGETTO FORMATIVO** sono indicati, come prevede la legge: la durata del tirocinio;
le mansioni previste e gli obiettivi professionali da raggiungere;
i luoghi di lavoro e gli orari (rilevati e certificati con appositi fogli presenza dal tutor aziendale);
il tutor aziendale e il tutor del servizio Celav.
- ❑ Il tirocinio non costituisce di per sé rapporto di lavoro.



Il tirocinio

TUTORAGGIO

- Il tirocinante viene affiancato per l'intera durata del tirocinio da un **Tutor del Centro di Mediazione al Lavoro**.
- All'azienda viene chiesto di individuare un **Tutor aziendale** come referente formativo interno.

IL TUTOR

- Definisce con l'Azienda e il candidato il Progetto formativo e d'inserimento.
- Monitora l'andamento del tirocinio attraverso verifiche periodiche presso l'azienda.
- supporta l'azienda e il candidato per una positiva realizzazione del progetto.

Collaborazioni con enti e servizi

Milano



Il Celav è in rete con diversi Enti accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione

- **Centro di formazione San Giusto** per quanto riguarda persone con disabilità intellettiva e sensoriale che necessitano di percorsi di orientamento e di formazione mirati
- accordi di collaborazione con **Fondazione Adecco e Progetto Itaca**
- Partecipazione al Tavolo di lavoro **Abilitiamo la Disabilità**
- partecipazione a progetti del **Piano Emergo** sulle azioni di sistema per la creazione e consolidamento della Rete dei Servizi con il Centro per l'Impiego e le reti di operatori accreditati ai servizi alla formazione e al lavoro (**Reti per il lavoro**)
- nell'area della disabilità mentale abbiamo una solida collaborazione con i DSMD e i Poli Lavoro coordinati dal servizio **IntegraLavoro**

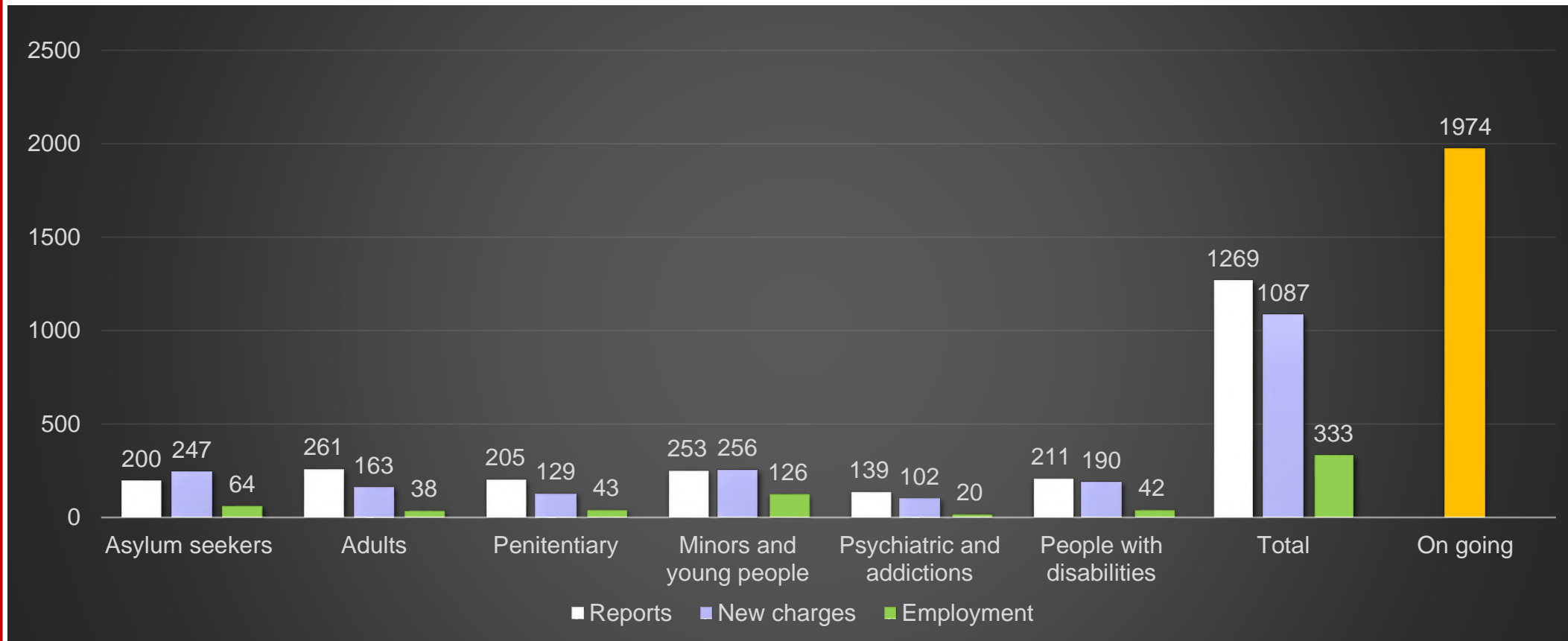


Progetti e collaborazioni con Area Domiciliarità e Cultura della Salute

- **“Unità specialistica per persone con disabilità”** della Direzione Politiche Sociali per i “progetti di vita indipendente”;
- **“no barriere alla comunicazione”** : Servizio che ci consente di avvalerci dell’interprete per le persone sorde quando è necessario, sia per i colloqui di accoglienza sia per facilitare la comunicazione nella fase dell’inserimento in azienda;
- **maPo**: Progetto Emergo della provincia Monza Brianza sullo studio delle buone prassi riguardo l’inserimento e il mantenimento del posto di lavoro.

Milano

Performance dei gruppi di lavoro 2018





Alcuni dati relativi al periodo 2016 – 2017

Utenti con disabilità accertata	Area disabili fisici	Area carcere	Area salute mentale	Totale
Prese in carico	469	25	101	595
Persone in tirocinio	327	17	84	428
Assunzioni	109	5	17	131



Grazie per l'attenzione!

Donatella Gherardi

donatella.gherardi@comune.milano.it

Stefano Vitaloni

stefano.vitaloni@comune.milano.it

DESIGN YOUR OWN SKILLS IN ACTION

Le capacità in azione nella nuova dimensione sociale delle organizzazioni e dei workplace agili.

FABIO CIARAPICA
AEGIS HUMAN CONSULTING GROUP

DESIGN YOUR **OWN** SKILLS IN ACTION

*La cornice delle
competenze/ soft skills «in azione»
- nella nuova dimensione sociale delle organizzazioni -
è un fattore culturale valorizzante
i singoli portatori delle molteplici
DIVERSE ABILITÀ,
ciascuna potenziale elemento di facilitazione
del **bene comune aziendale**, della **followership**,
della gestione del cambiamento, dei conflitti e delle relazioni
sia interne che con i clienti.*

***IERI:
ORGANIZZAZIONI A
PIRAMIDE***

**PROCESSI, EFFICACIA ED
EFFICIENZA...**

**MANAGER «MENTOR» DEI
CONTENUTI
(vado in ufficio per imparare)**

OGGI: ORGANIZZAZIONI AGILI

**MASSIMA RICERCA DELLA QUALITA'
GIOVANI PROFESSIONISTI ad ALTA PREPARAZIONE
ed AGGIORNAMENTO COSTANTE che IMPARANO
CONTENUTI «FUORI» e spesso autonomamente
: REVERSE MENTORING...**

**AZIENDA TRASMETTE VALORI, VISIONE :
ENGAGEMENT e ... COMPETENZE «CORE»**

***NUOVO MODELLO di LEADERSHIP e di
FOLLOWERSHIP***

Oggi SI INVESTE IN

DESIGN THINKING ABILITANTE

Attitudini Professionalità

Competenze

Hard - **SKILLS** - Soft

CAPACITA' ABILITA'

Motivazioni

Comportamenti Organizzativi

Personalità Orientamenti

***Si agisce sulle intelligenze
cognitive, relazionali, emotive...***

SI INVESTE IN

PROCESSI «PHYGITAL»

SMART WORKING WELLNES

DIGITAL WORKING

AGILE ORGANIZATION

SMART WORKPLACE

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Si agisce su

TOOLS PROCESSI TEMPI SPAZI

LA DIMENSIONE SOCIALE DELLE ORGANIZZAZIONI

**Sempre più Dimensione Sociale e Organizzazione Aziendale vanno
di pari passo:**

nuove famiglie, nuova cultura scolastica, inclusione sociale, tensioni
sociali... new generations...

sostengono il cambiamento di organizzazioni che in passato erano
piramidali, hanno provato ad essere matriciali e piatte
ed oggi invece che cercare dei Knowledge Workers cercano
facilitatori...integratori... abilitatori...

«SKILL ENABLERS» di molteplici diversità

Ma... LA DISABILITA' è INCLUSA NELLA DIVERSITY???

Is Disability included into Diversity?

DIVERSITY: APPROCCIO SISTEMICO PERLOMENO «MARKETING»
(Employer Branding, Corporate Communications, RSI Corporate Social Responsibility, Internal Marketing, Bilancio Sociale...)

Geo...

Gender...

WorkLifeBalance...

Lingue...

DIVERSITY

Culture...

Innovation

Business Model...

GENERAZIONI

Benefit...

e... **DISABILITY...???**

LA DISABILITA' è UNA DIVERSITY POCO SEXY....!!!

**LE NORMATIVE CI SONO...
MANCA LA CULTURA!**

BARRIERE ARCHITETTONICHE O... BARRIERE CULTURALI!??

**LE TECNOLOGIE PERMETTONO DI SUPERARE LE BARRIERE
fisiche e operative... però...**

GLI AMBIENTI PHYGITAL SONO ABILITANTI... però...

**OGNUNO E' DIVERSAMENTE ABILE IN QUANTO PORTATORE DI
DIVERSE COMPETENZE DISTINTIVE**

PEOPLE MANAGEMENT E CSR

L'impegno/attenzione delle aziende

TEMATICA	ATTENTA	MOLTO ATTENTA
▪ <i>Parità di genere</i>	75%	50%
▪ <i>Work Life Balance</i>	75%	26%
▪ <i>Rispetto Ambiente/ Sostenibilità</i>	72%	39%
▪ <i>Comunità Locali</i>	62%	27%
▪ <i>Disabilità/ Categorie Protette</i>	61%	27%

Fonte IPSOS/AHK

EQUITA' NON COINCIDE CON UGUAGLIANZA

LE COMPETENZE DISTINTIVE

Oltre gli adempimenti normativi

- **DIRITTO DELLE AZIENDE ALLA CREAZIONE DI VALORE...PRODUTTIVITÀ...PERFORMANCE...**
- **DIRITTO DEI DISABILI A LAVORARE SECONDO LE LORO COMPETENZE**
- **DOVERE SOCIALE DI METTERE IN CONDIZIONE I DISABILI di SVILUPPARE LE PROPRIE COMPETENZE E LE AZIENDE di INTEGRARLE AL PROPRIO INTERNO**

LE COMPETENZE DISTINTIVE
ORGANIZZAZIONI AZIENDALI OGGI:
*AUMENTO DELLE «CATEGORIE» TALE DA RENDERE UN
UNICO INSIEME INDIVISIBILE DI MOLTI INSIEMI DIVERSI*

*Modello delle Competenze: saper leggere ed integrare la disabilità esalta
alcune competenze distintive*

OLTRE IL CONCETTO DI INCLUSIONE: DIS-ABILITY
«PLACEMENT»
DI CIASCUN SINGOLO PER LE SUE COMPETENZE DISTINTIVE,
PER LA CREAZIONE DI VALORE COMUNE

*Far incontrare le competenze con le opportunità
a prescindere dalle disabilità*

EQUITA' NON COINCIDE CON UGUAGLIANZA ***le competenze distintive oltre gli adempimenti normativi***

People Management non vuol dire trattare tutti nello stesso modo

Pseudo-sillogismo:

- **IL BENE COMUNE E' SEMPRE PIU' UN VALORE ORGANIZZATIVO**
- **LA VALORIZZAZIONE DELLA FOLLOWERSHIP PASSA ATTRAVERSO LA SENSIBILIZZAZIONE AL BENE COMUNE IN AZIENDA**
- **LA DISABILITA' è UN VALORE IN QUANTO FORMA DI FOLLOWERSHIP**

Non c'è nulla di meno egualitario del trattare in modo uguale chi è diverso (F. Frankfurter, giudice Corte Suprema USA)

LE COMPETENZE DISTINTIVE Oltre gli adempimenti normativi

COMPETENZA: FOLLOWERSHIP

Capacità di seguire e partecipare ad un percorso o progetto guidato e condotto da altri, sostenendo i contributi del Leader attraverso critica costruttiva, responsabilizzazione, coinvolgimento e supporto di altri Follower.

- *Condividere la visione del Leader e sviluppare engagement personale nei confronti degli obiettivi da lui proposti, persistendo nel raggiungimento degli stessi*
- *Saper supportare il gruppo e sostenere il Leader durante le criticità, dimostrando partecipazione e gioco di squadra*
- *Essere in grado confrontarsi costruttivamente con il Leader ed il gruppo in maniera flessibile, intraprendente e non remissiva*

IL
COSTRUTTO
DI
RIFERIMENTO

IL BENE
COMUNE

Un individuo sensibilizzato e con un orientamento favorevole nei confronti del **bene comune** risulta essere una persona **consapevole** e disposta a **posticipare o integrare i bisogni personali con quelli comuni per un benessere diffuso anche in chiave prospettica.**

Questo approccio risulta efficace per:

- **rendere consapevole il lavoratore circa la propria possibilità di incidere sul contesto di riferimento**
- **incrementare il senso di appartenenza e lo spirito di squadra**
- **contribuire a un miglioramento generale del contesto sociale di appartenenza**

LA NOSTRA CORNICE TEORICA

Numerose ricerche e costrutti manageriali affermano l'importanza in questo periodo storico di promuovere nei contesti organizzativi una visione orientata **all'autoimprenditorialità**, la **responsabilizzazione di ruolo**, la **leadership diffusa** e la capacità di sviluppare un **commitment forte** da parte di qualsiasi attore organizzativo nei confronti dell'azienda e del ruolo.

COMMON GOOD:
ACCESSIBILITY
vs.
PERSONAL GAIN

Rappresentano le due dimensioni del bene comune analizzate dalla scala CGP (Common Good Provision Scale)

ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP
BEHAVIOR

Nata dalla positive psychology, La cittadinanza organizzativa promuove comportamenti di natura discrezionale non espressamente richiesti dal ruolo occupato

FOLLOWERSHIP

Insieme degli studi che si sono concentrati sul ruolo del collaboratore e delle sue caratteristiche nel rapporto con la leadership, attraverso la definizione di differenti stili di followership

CULTURAL DIVERSITY FEED DIVERSITY CULTURE

DISABILITA' in Azienda

- forma di Diversity Management
- palestra di Team Development
 - forma di Integrazione
- strumento di Change Management
- **espressione di Leadership Sociale**

Si può generare valore dalla gestione della disabilità in azienda

I VALORI CREANO VALORE

CULTURAL SENSITIVITY FOR INCLUSION

L' INCLUSIONE

è oggi una **SKILL MANAGERIALE** distintiva:
i Manager sono chiamati a creare (HR...) e gestire (Line
Manager) una cultura organizzativa inclusiva

La **TECNOLOGIA** è **ABILITANTE**

I tool digitali sono abilitanti trasversalmente, la digitalizzazione
è qualificante

DIGITAL MAKES EMPLOY-ABILITY

La DIGITAL TRANSFORMATION ABILITA le COMPETENZE Una grande opportunità per l'inclusione della disabilità in azienda

AREA GESTIONALE

- Flessibilità
- Predisposizione al Cambiamento

➤ AREA RELAZIONALE

- Orientamento al Cliente (interno/esterno)
- Gestione dei Conflitti

DIGITAL TRANSFORMATION ABILITA le COMPETENZE

Una grande opportunità per l'inclusione della disabilità in azienda

**DIS-ABILITA' PUO' AGIRE DA ATTIVATORE/FACILITATORE NELLE NUOVE ORGANIZZAZIONI
QUANTO A TEMI ORGANIZZATIVAMENTE ATTUALI**

REMOTE LEADERSHIP

Comunicare chiaramente

Costruire fiducia

Sviluppare obiettivi comuni

Riconoscere gli errori
velocemente

Dare Feed back veloci

REMOTE FOLLOWERSHIP

Affidabilità

Imprenditorialità

Phygital

Passione

Partnership

Consapevolezza

**COME PER LE NUOVE FRONTIERE DIGITALI ED I NUOVI SPAZI - LE NUOVE ORGANIZZAZIONI
NON BASTA DISEGNARLE... OCCORRONO «ENABLERS»**

APPROCCIO SISTEMICO **agire contemporaneamente su:**

MODELLI & PROCESSI

Policies
Processi di reclutamento
Best Practices
Tools comunicativi
Intranet dedicate
Strumenti di supporto operativo
Agile workplace
Smart working
Benefit dedicati

CULTURA & COMPORAMENTI

Internal marketing
Assessment delle Competenze
Induction dedicata
Tutor/Mentor
Engagement del Top management
Team Working
Followership
Disability Management

DESIGN YOUR OWN SKILLS IN ACTION

«mettere in azione» le proprie skill richiede un ambiente adatto, stimoli continui, ingaggio, maturità professionale e complessiva dell'organizzazione.

LA SFIDA DELLE ORGANIZZAZIONI ATTUALI
è quella di saper comprendere la propria maturità
e la propria cultura prima di imitare qualcun altro e
INSERIRE LE PERSONE AL POSTO GIUSTO
valorizzando al massimo i modelli e le persone adeguate ad essere
«SKILL ENABLERS» DI MOLTEPLICI DIVERSITÀ

FINE PRIMA PARTE

DISABILITÀ & LAVORO

SOCIAL TRAINING PROGRAM

**Come cogliere le opportunità, riorganizzare,
creare valore e crescere, insieme.**

**SCLE
ROSI
MULT
IPLA**
associazione
italiana

un mondo
libero dalla SM

Promosso da

#PRIORITALIA

In collaborazione con

 **cfmt**
SCHIERIAMO SEMPRE LA FORMAZIONE MIGLIORE

Media partner

Osservatorio 
Socialis

VIVERE LA DISABILITÀ COME UNA SFIDA DI SQUADRA

GIAN PAOLO MONTALI

*Direttore Generale PROGETTO RYDER CUP 2022,
Coach di pallavolo e dirigente sportivo*

QUANTO CRESCE LA CSR IN ITALIA e quali sono i terreni di investimento

ROBERTO ORSI

Direttore OSSERVATORIO SOCIALIS

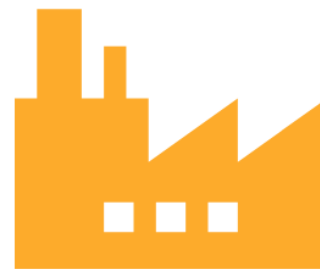
L'impegno sociale in Italia



NON PROFIT



UNIVERSITÀ

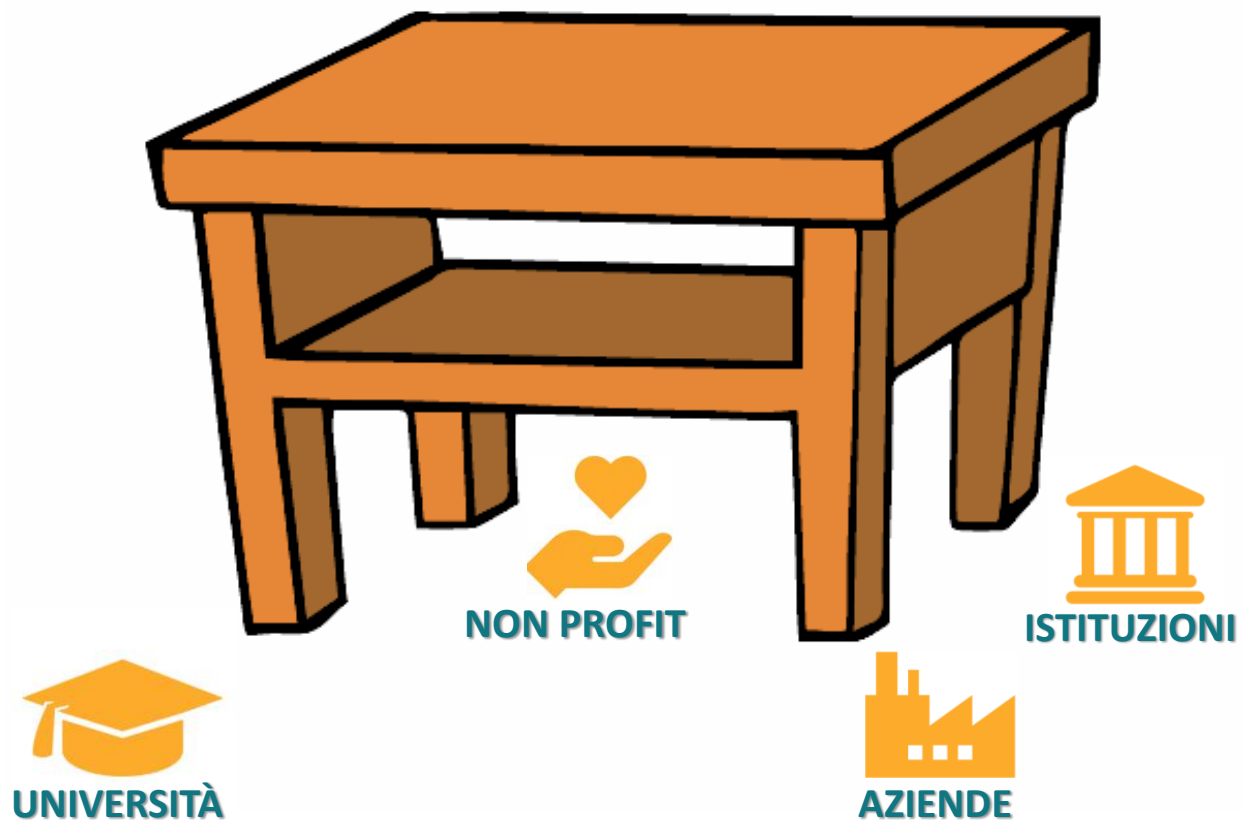


AZIENDE



ISTITUZIONI

Le gambe del tavolo:



L'impegno sociale in Italia/1:



NON PROFIT

DISTRIBUZIONE TERRITORIALE NON PROFIT

- Nord Italia (171.419 unità)
- Centro (75.751 unità)
- Mezzogiorno (89.105 unità)

NON PROFIT ATTIVE E RISORSE UMANE IMPIEGATE

	2015	2011
Istituzioni non profit	366.275	301.191
Istituzioni con volontari	267.529	243.482
Volontari	5.528.760	4.758.622
Istituzioni con dipendenti	55.196	41.744
Dipendenti	788.126	680.811

Fonte: Istat, 2017

L'impegno sociale in Italia/2:



122
**INSEGNAMENTI
ATTINENTI**

9 SU 82
**UNIVERSITÀ
E TERZA MISSIONE**

L'impegno sociale in Italia/3:



ISTITUZIONI



NON FINANCIAL INFORMATION
D.Lgs. 254/2016



LINEE GUIDA OCSE
DESTINATE ALLE IMPRESE MULTINAZIONALI

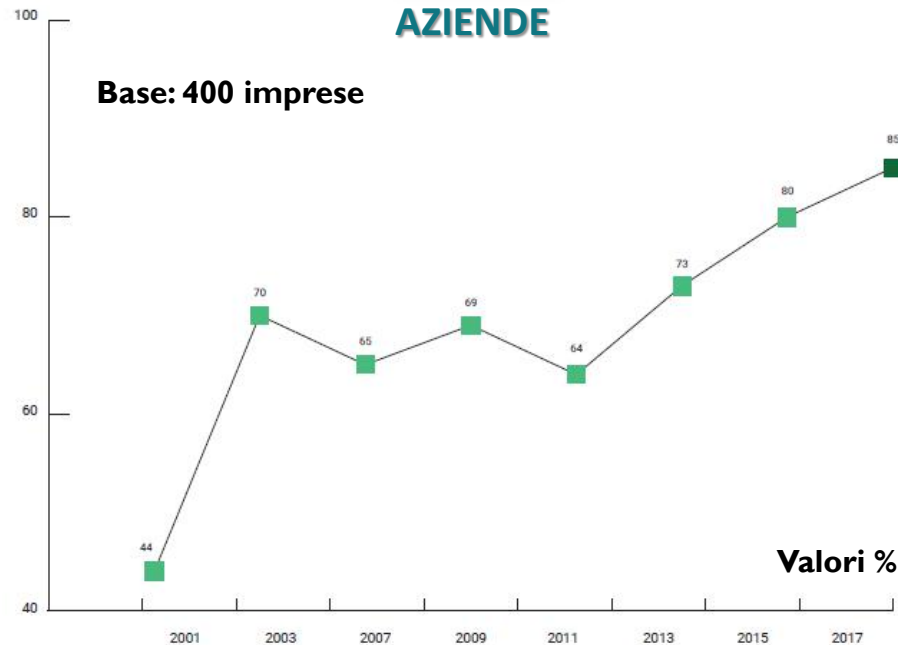


STRATEGIA NAZIONALE
PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE 2017-2030

L'impegno sociale in Italia/4:



AZIENDE



Secondo l'**VIII Rapporto sull'impegno sociale delle aziende**, presentato da Osservatorio Socialis e Istituto Ixè, nel 2017 l'**85% delle 400 aziende** intervistate ha implementato iniziative di responsabilità sociale e ambientale (a fronte del 73% del 2014), con un investimento di **1 miliardo e 412 milioni di euro** più del doppio di dieci anni fa.

Il coinvolgimento attivo in 16 anni è cresciuto del

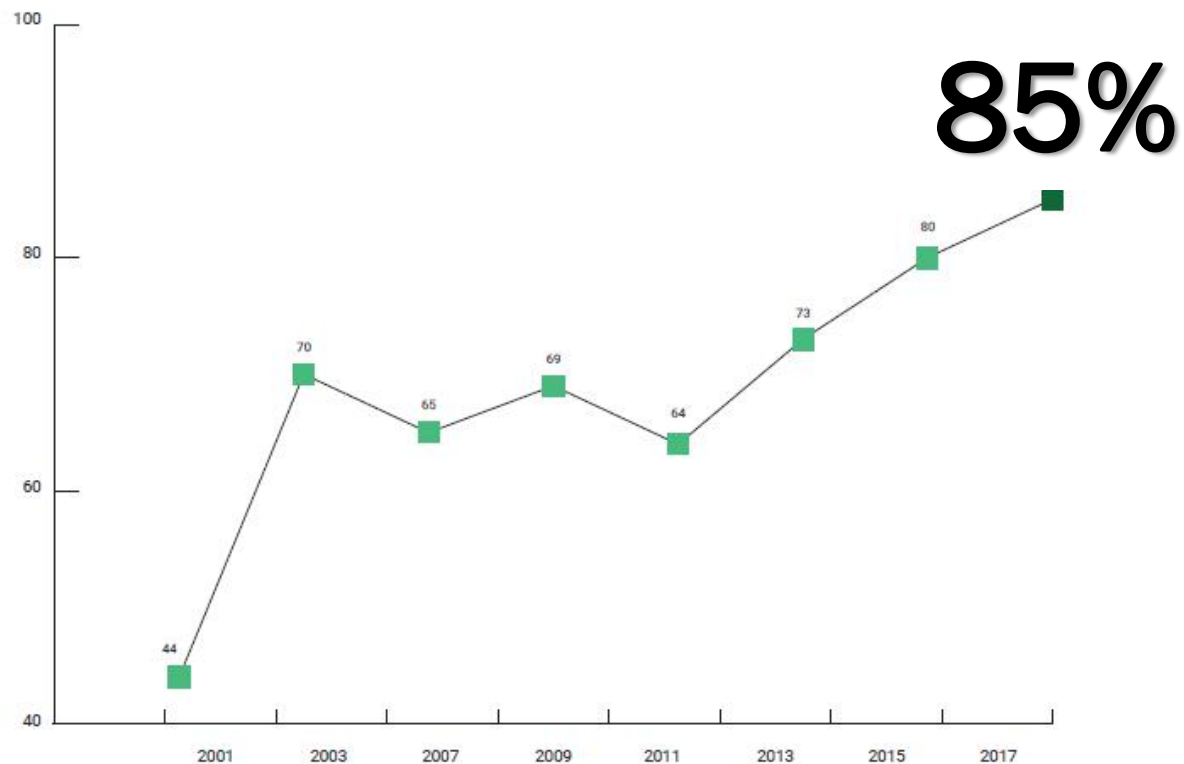
40%

L'IMPEGNO SOCIALE DELLE AZIENDE IN ITALIA

VIII RAPPORTO
DI INDAGINE
2018

Osservatorio 
Socialis

Trend della CSR

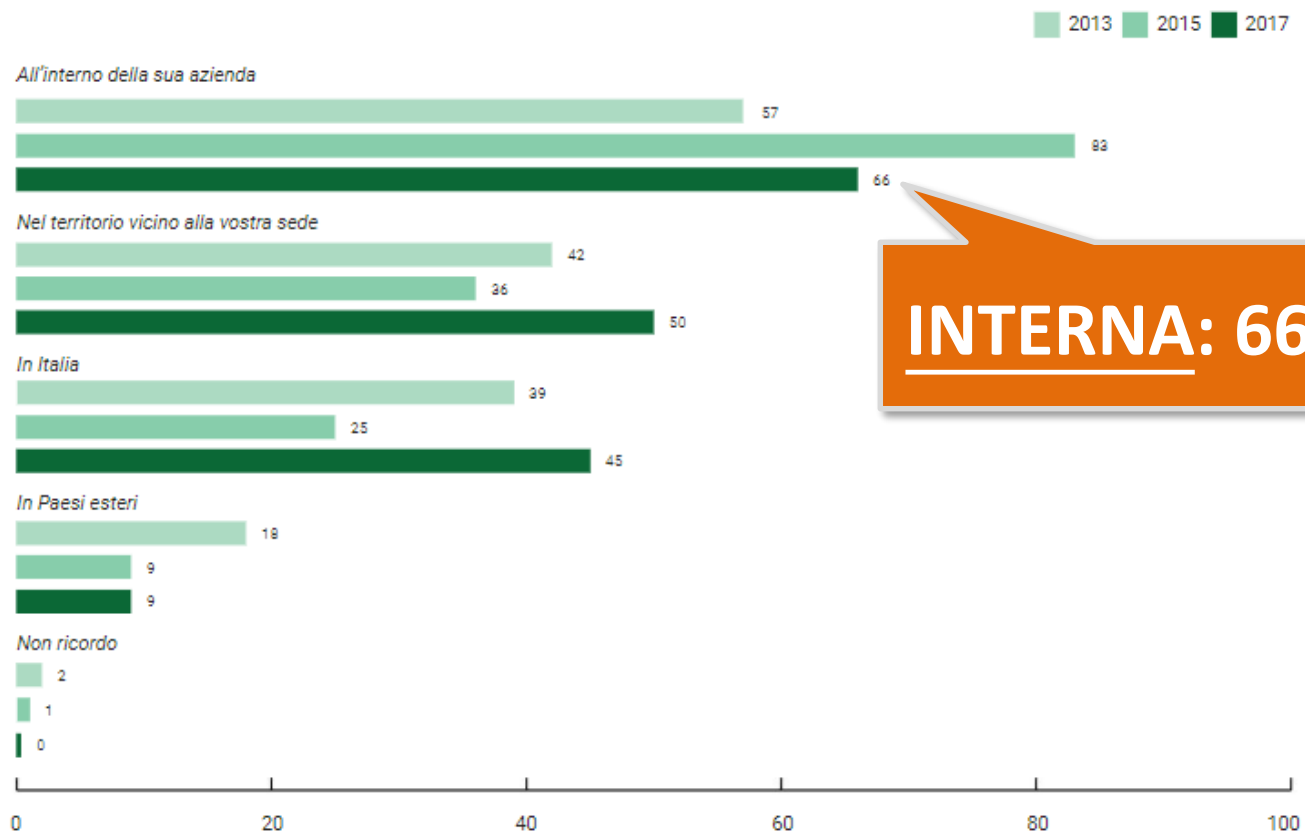


Importi degli investimenti

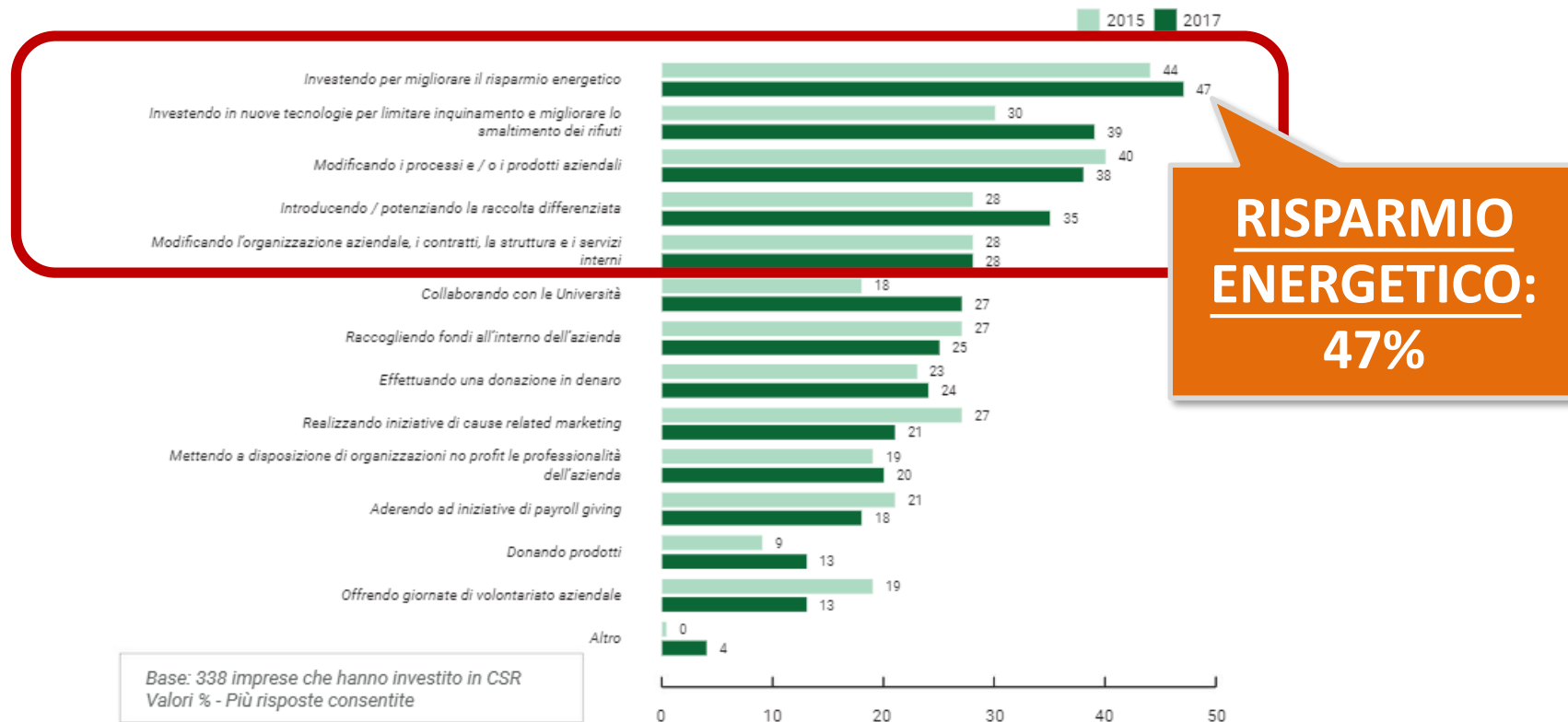
RIFERITO AD ATTIVITÀ	2001	2003	2007	2009	2011	2013	2015	2017
universo aziende target	8.618	8.618	8.618	8.618	7.988	7.988	7.988	7.988
% di imprese che investono in CSR	44%	69,5%	65,3%	69,2%	64%	72,9%	79,8%	84,6%
hanno investito	3.792	5.990	5.628	5.964	5.112	5.823	6.374	6.758
IMPORTO MEDIO INVESTITO (migliaia di euro)	110	141	169	161	210	1.412 MLN €		
FLUSSO GLOBALE DEI FINANZIAMENTI (milioni di euro)	417	845	951	960	1.074			

Base: imprese che hanno investito in CSR

In quale direzione si fa CSR?

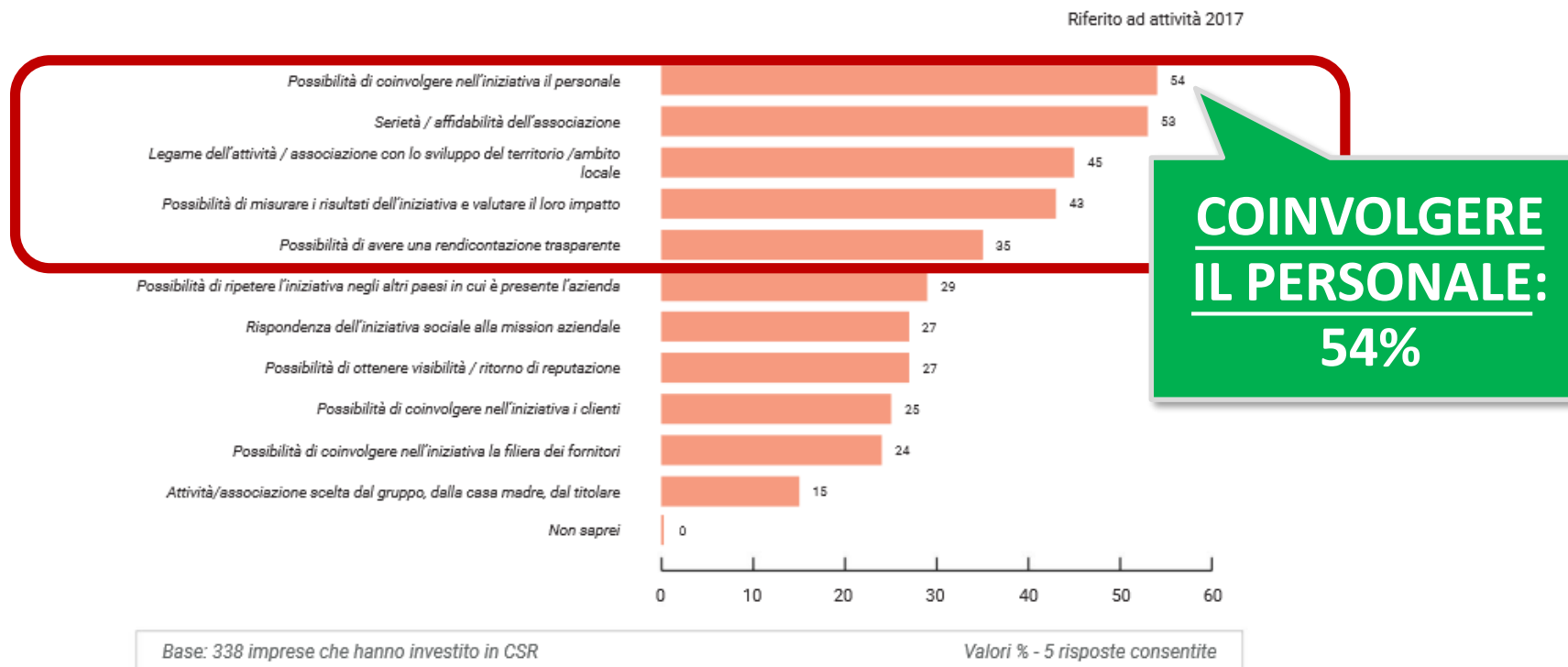


Modalità di realizzazione della CSR

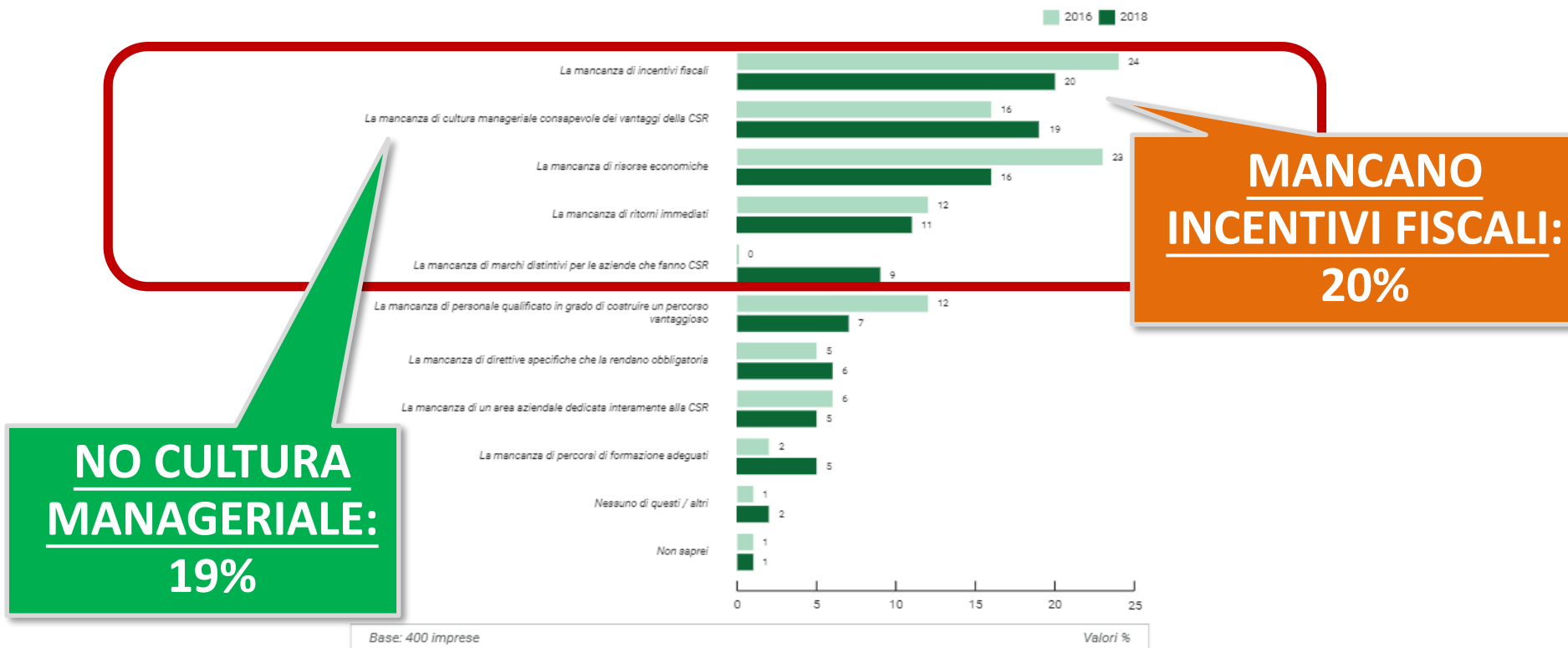


I criteri di scelta

Quali sono i principali CRITERI adottati dalla sua azienda nella scelta delle iniziative da sostenere / attuare?

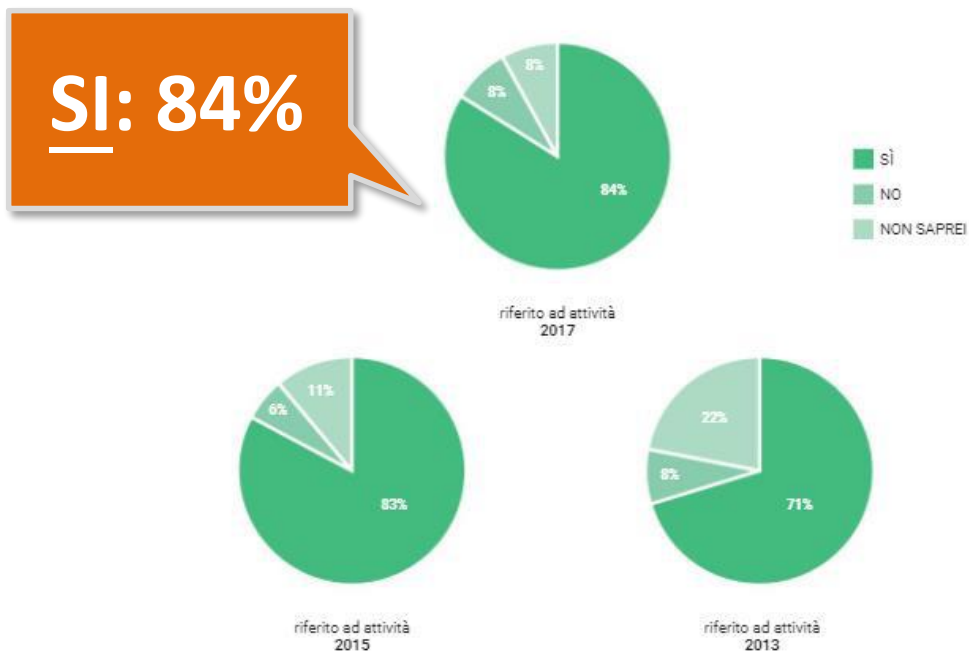


Quali gli elementi di freno alla CSR?



La misurazione della CSR

Prima di intraprendere il percorso di CSR la sua azienda ha valutato i costi e i benefici dell'operazione?

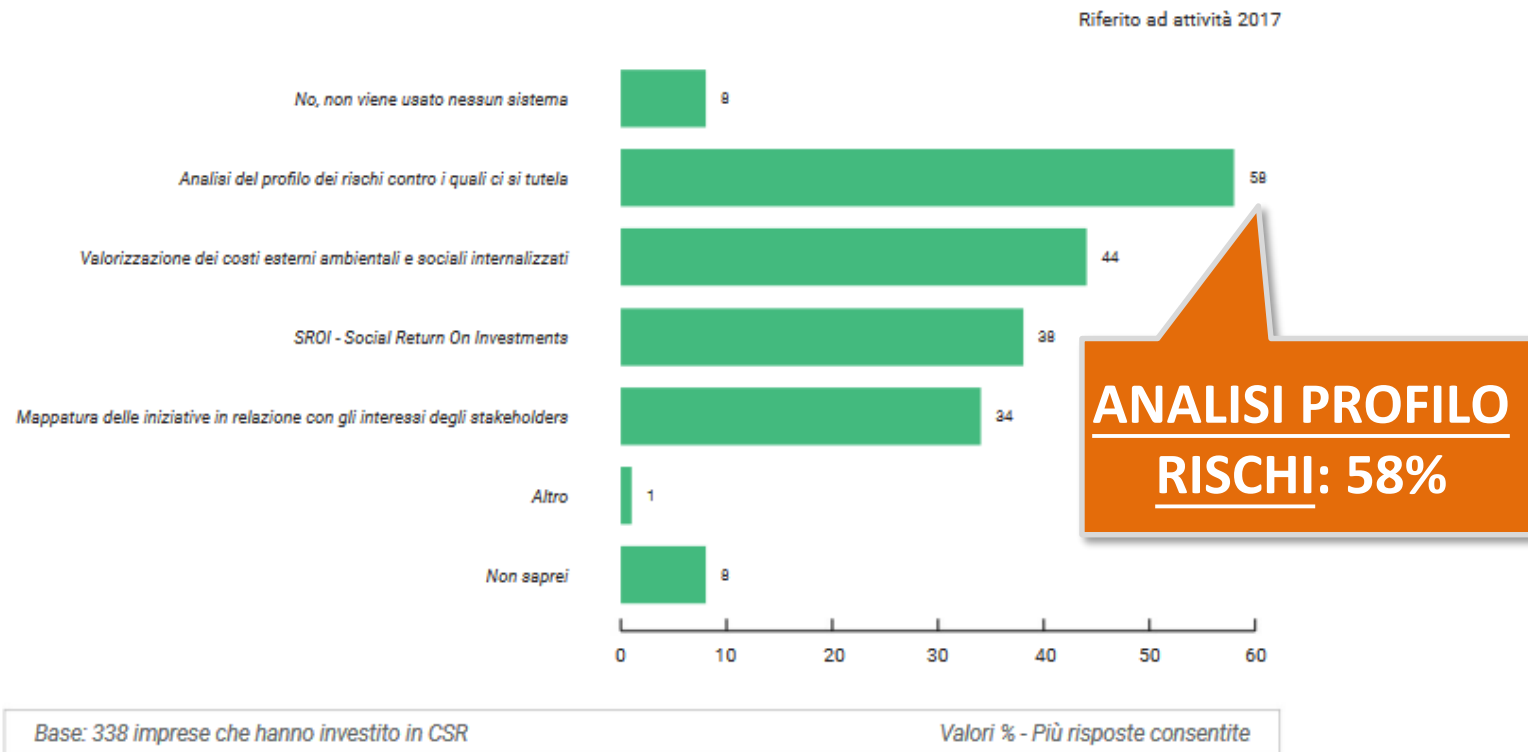


Base: 338 imprese che hanno investito in CSR

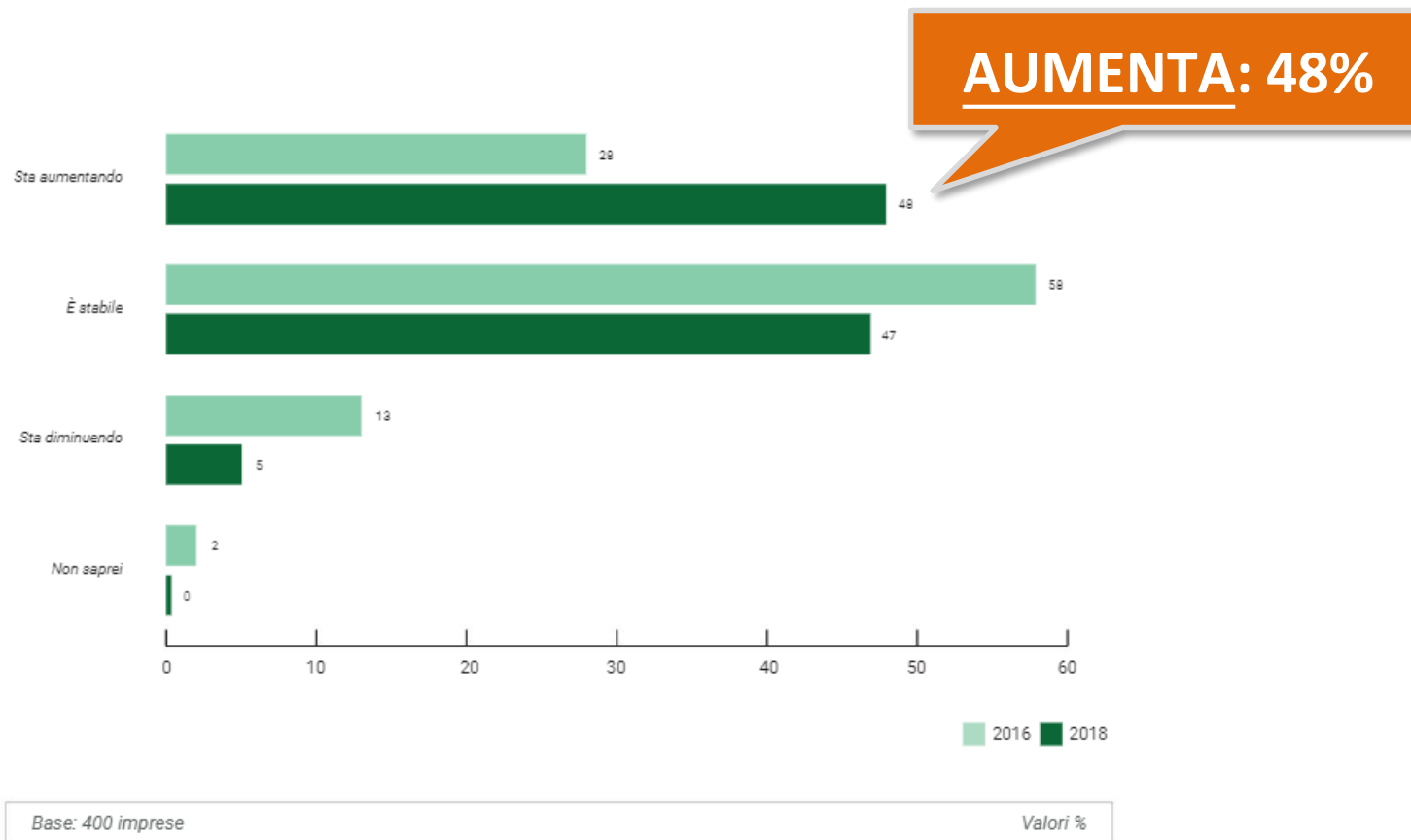
Valori %

Il valore delle iniziative di CSR

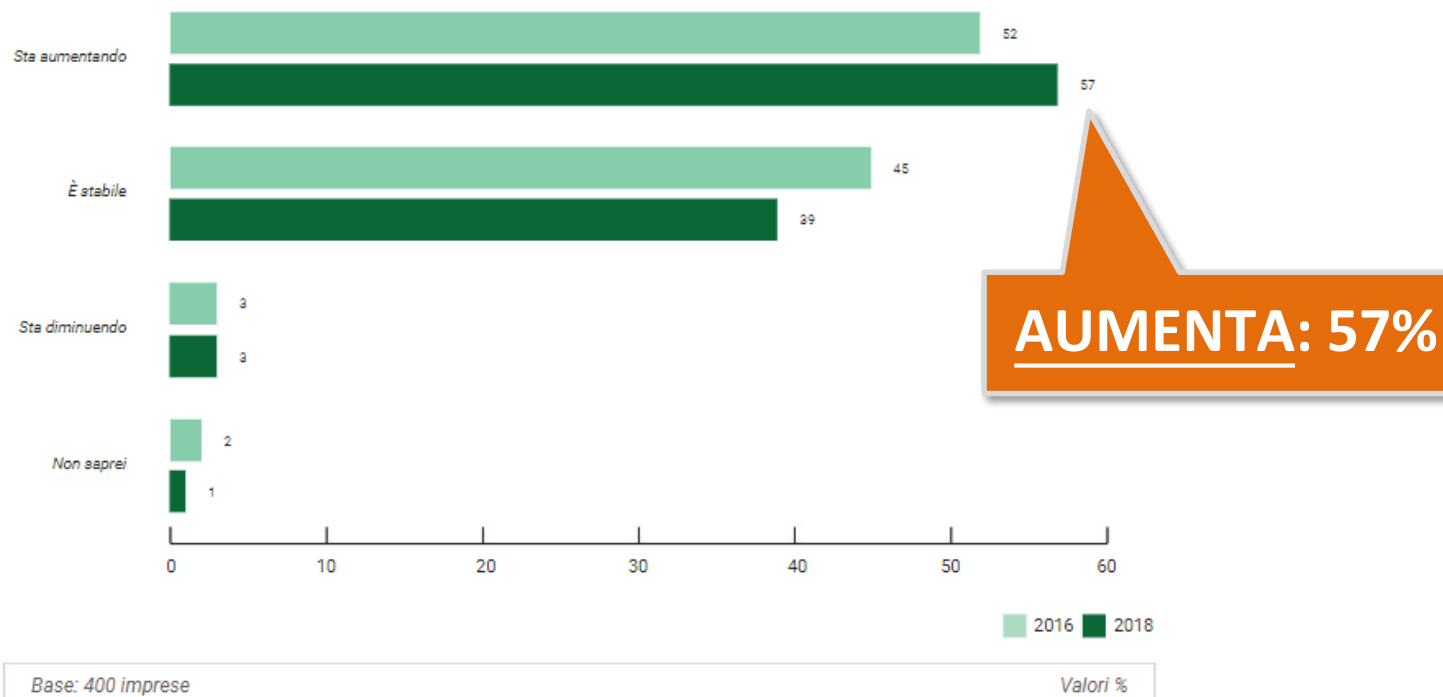
Nella vostra azienda viene usato un sistema di misurazione del valore delle iniziative intraprese in CSR e sostenibilità? Quale?



La soglia di attenzione alla CSR tra le aziende

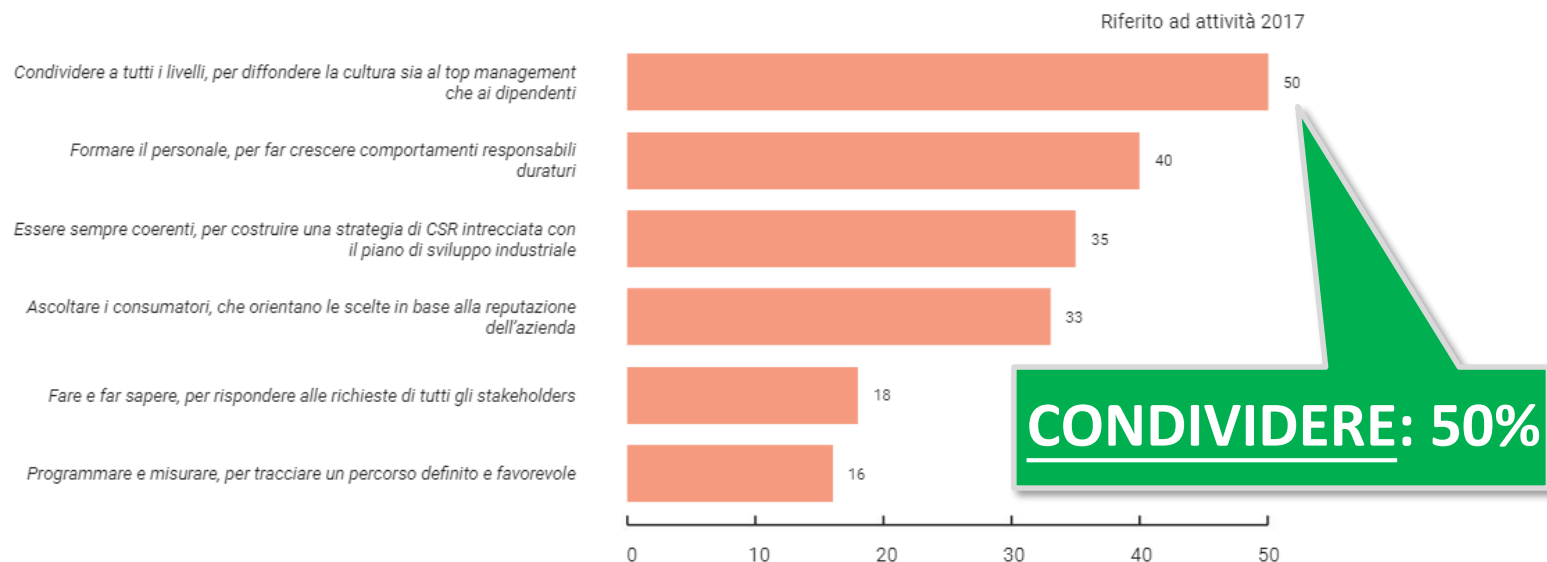


La soglia di attenzione alla CSR tra i cittadini/consumatori



Una CSR che conviene

Tra le seguenti attività ritenute indispensabili per una CSR che conviene, secondo lei quali sono le due più importanti?



Base: 338 imprese che hanno investito in CSR

Valori % - 2 risposte consentite

COLLEGARE LA DISABILITÀ AGLI SDGs DELL'ONU



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT **GOALS**

BUSINESSPEOPLE

Disabili a lavoro: un'opportunità per l'azienda secondo due manager su tre

PER I DUE TERZI DEI DIRIGENTI ITALIANI LE IMPRESE CON DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP HANNO ORGANIZZAZIONI PIÙ EFFICIENTI E INNOVATIVE, PROCESSI PIÙ SEMPLICI E RAZIONALI

ANSA.it

Per due terzi manager positivo avere colleghi disabili

Al via partnership Aism-Prioritalia per valorizzare diversità

09 maggio 2018 12:21 ANSACOM



PERCORSI DI **secondo welfare**

PRIMO WELFARE / Inclusion sociale

Disabilità e lavoro, al via partnership tra Aism e Fondazione Prioritalia

Dire, 9 maggio 2018



NOTIZIARIO

Società

Disabilità

Multimedia

Cultura

Punti di Vista

In Evidenza

Disabilità

NOTIZIARIO

Disabilità

...atori con disabilità: per 2 manager
...sono un'opportunità per l'azienda

il denaro.it

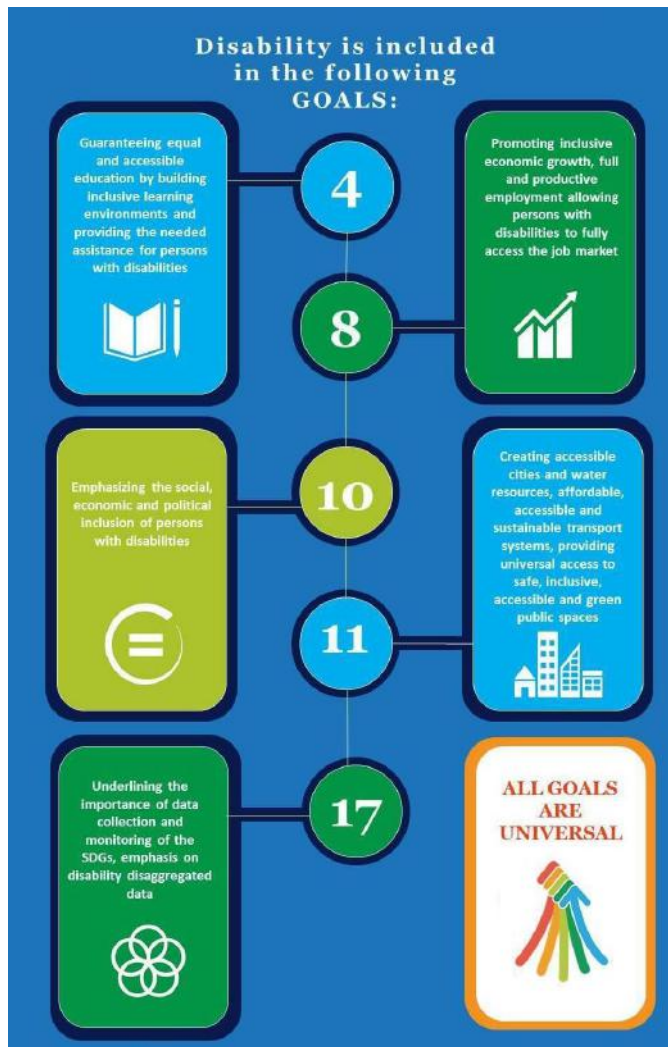
Disabili: per 2 manager su 3 un'opportunità per l'azienda

Da ildenaro.it - 9 maggio 2018

La **lotta alle disuguaglianze** è un obiettivo prioritario per i Governi, poiché una crescita senza inclusione limita la mobilità sociale, danneggia la crescita e crea instabilità politica.



Particolare considerazione viene attribuita al fenomeno delle disuguaglianze dall'Agenda 2030 infatti, tra gli obiettivi più urgenti c'è quello di intervenire sui fattori causa di esclusione, discriminazione e disuguaglianza. Contribuendo così ad uno sviluppo del pianeta rispettoso delle persone e dell'ambiente, incentrato sulla pace e sulla collaborazione, che continui un percorso di crescita basato su quattro criteri: integrazione, universalità, inclusione e trasformazione.



L'Agenda 2030 e i Sustainable Development Goals evidenzia la necessità di fare un salto di qualità nella definizione delle politiche di sviluppo in tutti i paesi ONU, nella consapevolezza che tutti gli elementi critici a livello planetario hanno uno stretto legame tra di loro.

Con gli SDGs le Nazioni Unite hanno incluso le persone con disabilità in tutto il documento

Obiettivo 4



Fornire un'educazione di qualità equa ed inclusiva e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.

- Il **punto 4.5** prevede «entro il 2030 ad eliminare nell'educazione le disparità di genere e assicurare eguale accesso a tutti i livelli di educazione e formazione professionale a tutti i gruppi vulnerabili includendo le persone con disabilità»;
- Il **punto 4.a** richiede di «costruire e potenziare le strutture dell'istruzione che siano sensibili ai bisogni dell'infanzia, alle disabilità e alla parità di genere e predisporre ambienti dedicati all'apprendimento che siano sicuri, non violenti e inclusivi per tutti».

Obiettivo 8

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

- Il **punto 8.5** prevede di raggiungere «entro il 2030, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e la parità di remunerazione per lavori di equo valore».

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA





Obiettivo 10

Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e tra le nazioni

- Il **punto 10.2** prevede «entro il 2030, di potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro».

Obiettivo 11

Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

- Il **punto 11.2** tratta della necessità di garantire a tutti, entro il 2030, «l'accesso a un sistema di trasporti sicuro, conveniente, accessibile e sostenibile, migliorando la sicurezza delle strade, in particolar modo potenziando i trasporti pubblici, con particolare attenzione ai bisogni di coloro che sono più vulnerabili, donne, bambini, persone con disabilità e anziani».
- Il **punto 11.7**, quindi, sottolinea a propria volta che si dovrà «fornire, entro il 2030, accesso universale a spazi verdi e pubblici sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per donne, bambini, anziani e persone con disabilità».





Obiettivo 17

Partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

- Il **punto 17.18** prevede, entro il 2020, di «rafforzare il sostegno allo sviluppo dei Paesi emergenti, dei Paesi meno avanzati e dei piccoli Stati insulari in via di Sviluppo. [...] Incrementare la disponibilità di dati di alta qualità, immediati e affidabili, andando oltre il profitto, il genere, l'età, la razza, l'etnia, lo stato migratorio, la disabilità, la posizione geografica e altre caratteristiche rilevanti nel contesto nazionale».



UN CODICE
DI BUON COMPORTAMENTO
NEGLI AFFARI
E' UN PO' COME
L'OSSIGENO...

CE NE PREOCCUPIAMO
SOLO QUANDO MANCA!

(AMARTYA SEN)

LAVORO D'AULA: COSTRUIAMO INSIEME LO SVILUPPO DEL "SOCIAL TRAINING PROGRAM"



CHIUSURA LAVORI

