

ROMA
VENERDÌ 17 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

 **cfm**
SCHIERIAMO SEMPRE LA FORMAZIONE MIGLIORE

Media partner

Osservatorio 
Socialis

APERTURA DEL CORSO

FRANCO BUTTARA

Project Leader Territoriale 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

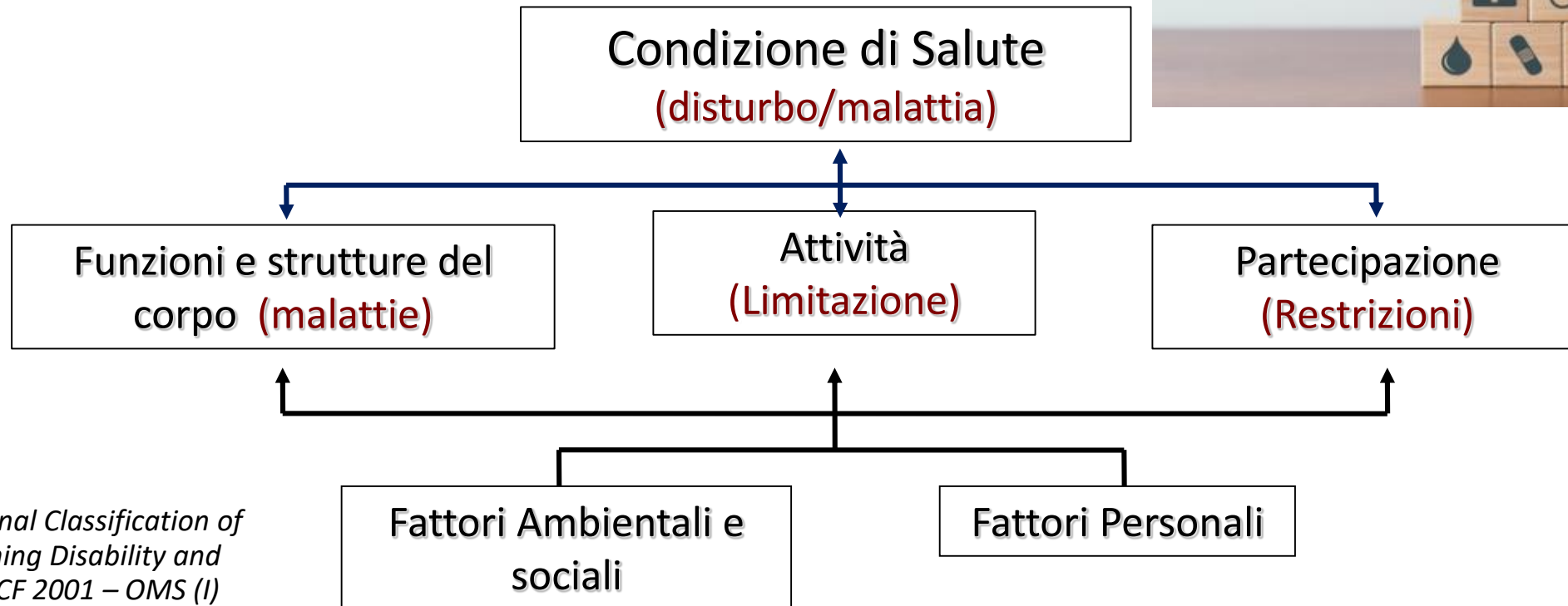
- 
- **3,2 milioni** di individui, 2 milioni e 500 mila anziani
 - Più alta la quota tra le **donne, 7,1%** contro il 3,8% tra gli uomini
 - Nella maggioranza dei casi (55,5%) le persone cumulano più tipi di limitazioni funzionali (**1 milione 800 mila persone sono considerati disabili gravi**)
 - Circa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

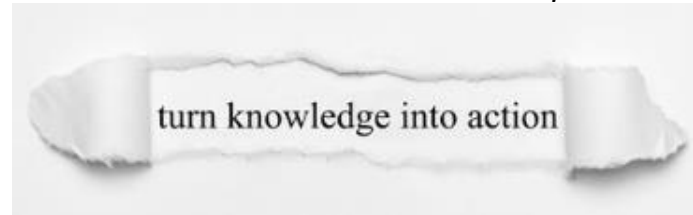
Accomodamento ragionevole come modifiche e *adattamenti necessari ed appropriati* che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali;

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**



SEGNALI DAL FUTURO (E DAL PASSATO)



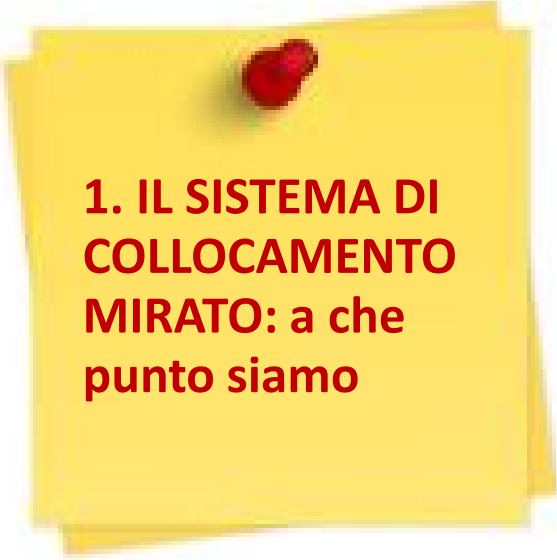
LAVORO E PERSONE CON DISABILITÀ



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 ROVESCII

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 ROVESCII

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

6. PART TIME REVERSIBILE E LAVORO AGILE: novità normative

Il diritto al part time per i Lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti - ex D. Lgs. 81/2015 - art. 8, comma 3 - per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli **effetti invalidanti di terapie salvavita**, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL competente

Il Codice del Lavoro Autonomo prevede il **recesso con preavviso minimo di 90 gg** per i lavoratori con disabilità coinvolti in percorsi di lavoro agile

LAVORO & SM

Il tema del lavoro flessibile particolare interesse per le persone con deficit motorio, con un'attenzione particolare al settore pubblico.

La legge di bilancio 2017 - con l'articolo 20 - ha introdotto il part-time reversibile, che consente di tornare al lavoro in caso di malattia o in caso di infortunio, in attesa di essere assorbiti in caso di nuove assunzioni. In tal modo, il lavoratore non viene penalizzato per aver lavorato a tempo parziale.

In particolare, il legislatore ha introdotto il part-time reversibile per i lavoratori con disabilità, in attuazione dell'articolo 15 della Legge n. 104 del 1992, che prevede il diritto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori con disabilità.

Il nuovo articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il lavoratore con disabilità può accedere al part-time reversibile in caso di malattia o infortunio, in attesa di essere assorbiti in caso di nuove assunzioni. In tal modo, il lavoratore non viene penalizzato per aver lavorato a tempo parziale.

Il nuovo articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il lavoratore con disabilità può accedere al part-time reversibile in caso di malattia o infortunio, in attesa di essere assorbiti in caso di nuove assunzioni. In tal modo, il lavoratore non viene penalizzato per aver lavorato a tempo parziale.

Il nuovo articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il lavoratore con disabilità può accedere al part-time reversibile in caso di malattia o infortunio, in attesa di essere assorbiti in caso di nuove assunzioni. In tal modo, il lavoratore non viene penalizzato per aver lavorato a tempo parziale.

Il nuovo articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il lavoratore con disabilità può accedere al part-time reversibile in caso di malattia o infortunio, in attesa di essere assorbiti in caso di nuove assunzioni. In tal modo, il lavoratore non viene penalizzato per aver lavorato a tempo parziale.

Il nuovo articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il lavoratore con disabilità può accedere al part-time reversibile in caso di malattia o infortunio, in attesa di essere assorbiti in caso di nuove assunzioni. In tal modo, il lavoratore non viene penalizzato per aver lavorato a tempo parziale.

Il nuovo articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il lavoratore con disabilità può accedere al part-time reversibile in caso di malattia o infortunio, in attesa di essere assorbiti in caso di nuove assunzioni. In tal modo, il lavoratore non viene penalizzato per aver lavorato a tempo parziale.



Osservatorio AISM
SAL e Diritto



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 ROVESCI

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



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: ENEL S.P.A.

- **FRANCA FORMICA,**

Senior Trainer Formazione Manageriale e Professionale ENEL S.p.A.

- **PAOLA MAGRINI**

Diversity Manager ENEL S.p.A.



L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Enel

6 Dicembre 2018



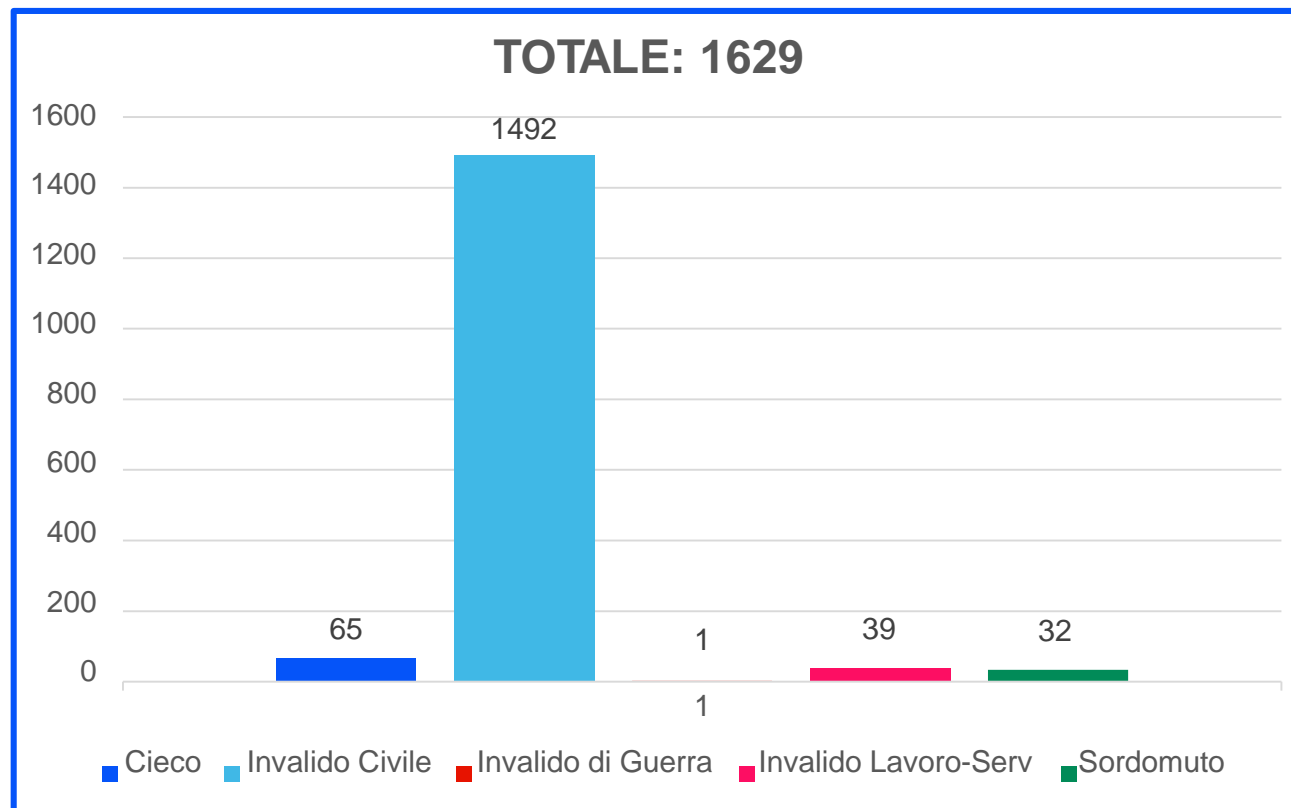
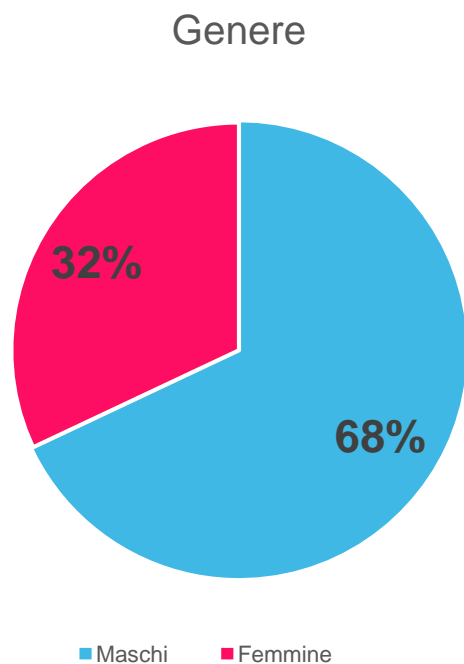


La realtà Enel



Persone con disabilità in Italia

Caratteristiche anagrafiche di base

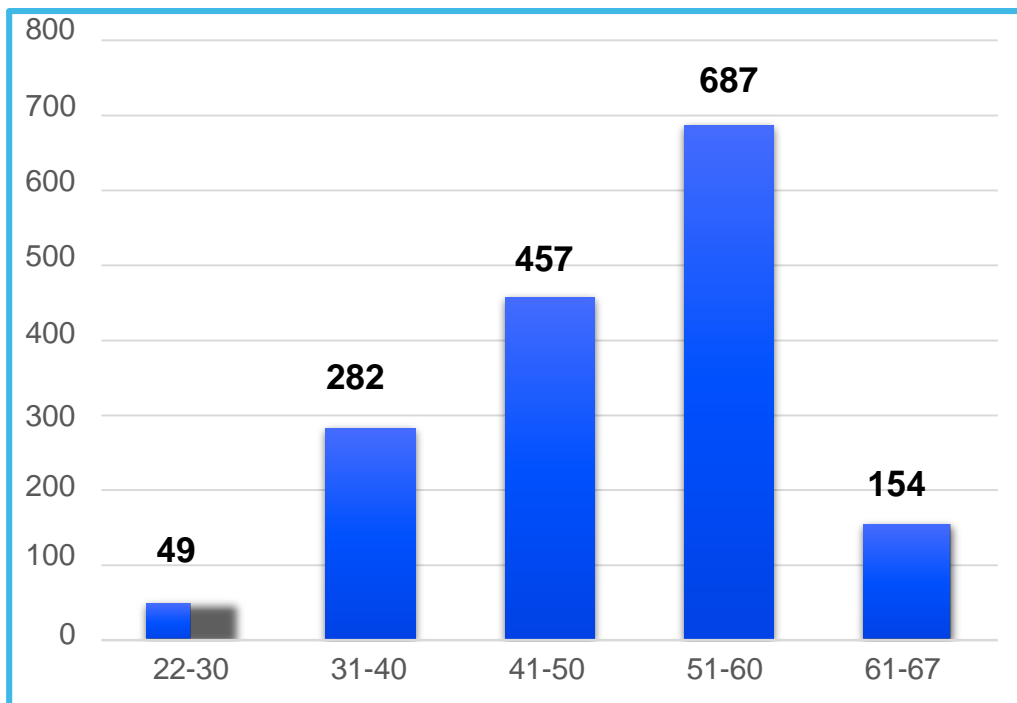


Persone con disabilità in Italia

Approfondimento caratteristiche anagrafiche

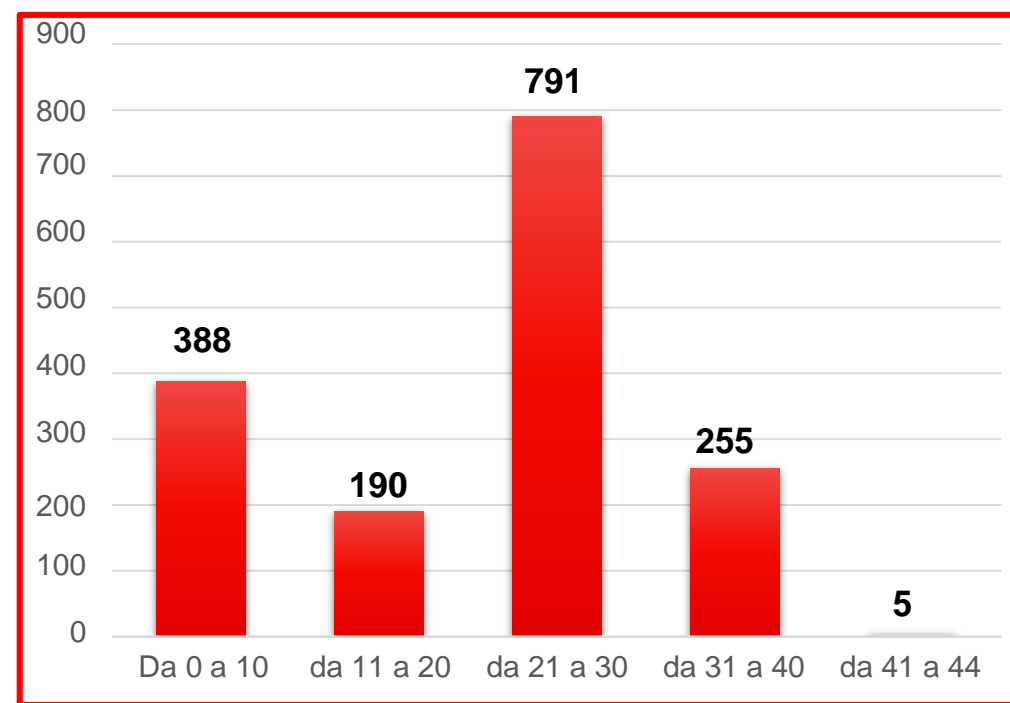


ETA'



Età media: 49 anni

ANZIANITA' DI SERVIZIO



Anzianità media di servizio: 21 anni

Diversity Policy n.27 – 2015



In Enel, a partire dal 2015, è presente una **Policy Diversity & Inclusion** che incoraggia e supporta un clima di rispetto per la dignità del singolo individuo e si focalizza su quattro pilastri: **Genere, Età, Nazionalità e Disabilità**.

“...migliorare l’ambiente lavorativo e promuovere una migliore qualità della vita al lavoro...”

“...rispetto per la dignità, l’onore e l’individualità di ogni persona ...”

Non discriminazione

Pari opportunità e dignità


Partecipazione ed inclusione

Work-life balance

DISABILITA'



Al fine di *riconoscere, rispettare e gestire* le diverse abilità tra le persone all’interno del Gruppo, sfruttando le potenzialità che ognuno ha, è stato individuato in ciascuna Country un **Focal point** dedicato alla disabilità con lo scopo di supportare HRBP, l’unità H&S, i responsabili e i dipendenti, ad affrontare ogni tema connesso con la disabilità e in particolare nel soddisfare i bisogni e le aspirazioni dei colleghi.



Le iniziative Enel come impegno all'integrazione e valorizzazione della disabilità



People

- Interventi a favore dei colleghi

Customer

- Attività ed iniziative per i clienti

Avanti tutti: una campagna per l'inclusione

Un impegno all'integrazione e alla valorizzazione delle abilità di ogni persona, nessuna esclusa



Lo studio di un logo accessibile che favorisca l'inclusione e rappresenti anche l'abbattimento delle barriere.

Prima campagna di comunicazione accessibile e diretta a tutti i dipendenti

Servizi per la mobilità: Independent living - servizio di trasferta per spostamenti all'esterno dell'azienda



Objectives

Supportare i colleghi con disabilità negli spostamenti per lavoro con una **presa in carico globale** della questione da parte dell'azienda: dagli spostamenti per trasferta, fino ai movimenti all'interno dell'azienda.

Target

Persone con disabilità che hanno difficoltà negli spostamenti

Description

Il progetto si propone come un percorso integrato secondo il concetto della **«Vita indipendente», dell'autodeterminazione**, ovvero la libertà di condurre in prima persona il proprio progetto di vita lavorativa.

Si tratta di accompagnamento per trasferte lavorative. I colleghi che non possono muoversi in maniera autonoma e che devono andare in trasferta per motivi di servizio scelgono un accompagnatore esterno di loro fiducia (non un familiare), inoltrano il preventivo di spesa al proprio responsabile e – in seguito alla sua approvazione- mettono a rimborso le spese dell'assistente come qualsiasi altra spesa di trasferta

Active from

Febbraio 2018

Servizi per la mobilità: Independent living - servizio di accompagnamento nelle sedi aziendali



Objectives

Supportare i colleghi con disabilità negli spostamenti per lavoro con una **presa in carico globale** della questione da parte dell'azienda: dagli spostamenti per trasferta, fino ai movimenti all'interno dell'azienda.

Target

Persone con disabilità che hanno difficoltà negli spostamenti

Description

Il progetto si propone come un percorso integrato secondo il concetto della **«Vita indipendente»**, **dell'autodeterminazione**, ovvero la libertà di condurre in prima persona il proprio progetto di vita lavorativa: Si tratta di accompagnamento nelle sedi Enel e per trasferte lavorative

Process



Utilizzo **Squadra di Vigilanza Antincendio** per le sedi di Roma VRM; Bologna, Cagliari (piazza Deffenu), Napoli Ferraris (da giugno)

Preavviso: 24 ore alla sala controllo di Roma

Utilizzo **vigilantes** per le sedi di:

Bari, Brindisi, Cagliari (San Simone), Caserta, Catania, Lecce; Sesto San Giovanni, Milano (Beruto, Porlezza), Napoli (Ponte dei Granili, viale Maddalena), Pozzuoli, Afragola, Nuoro, Palermo, Roma Viale Tor di Quinto, Roma via Yser, Taranto, Torino

Preavviso: 48 ore alla sala controllo di Roma

Active from

Da Febbraio 2018

**Servizi per la mobilità:
App Welcom-e
Info accessibilità sedi**

- ✓ **Welcom-e** è la piattaforma di Servizi Italia per la gestione dei servizi di sede: prenotazione sale riunioni, l'eventuale postazione di lavoro in area SMART, fornire "feedback" sui servizi erogati, ecc
- ✓ **Interventi disabled friendly:**
 - ✓ icona sul servizio che presenta delle caratteristiche "diversity friendly"
 - ✓ tasto "SPECIAL NEEDS"
 - ✓ **Feedback** specifico per **accessibilità**



App to you.

Welcom-e ti offre tanti nuovi servizi per vivere al meglio il tuo ambiente lavorativo.

Iniziative per l'inclusione: miglioramento della fruibilità degli spazi ristoro



Objectives

- ❖ Organizzare gli spazi dei punti ristoro e delle mense aumentandone la fruibilità
- ❖ Creare una cultura dell'accoglienza e dell'inclusione

Target

Donne in gravidanza, persone con disabilità

Description



Active from

Outcomes



Linee guida accessibilità punti ristoro

Iniziative per l'inclusione: Pedius: app per colleghi e clienti sordi



Objectives

Permettere alle persone sorde di interagire attraverso diversi canali e favorirne l'integrazione

Target

Per i colleghi

- HD informatico
- Servizio chiamate in entrata e in uscita illimitato
- Servizio skype call

Per i clienti

Call center per clienti actual e prospect

Per clienti e-distribuzione

Servizio segnalazione guasti



Description

Si tratta di un'applicazione che consente alle persone sorde di telefonare grazie alle tecnologie di sintesi e riconoscimento vocale. Durante la telefonata l'utente può utilizzare la sua voce naturale o scrivere i messaggi che vengono letti da una voce artificiale all'interlocutore; in tempo reale Pedius trascrive tutto ciò che viene detto dalla controparte. Questo sistema permette, inoltre, di partecipare alle skype call

Active from

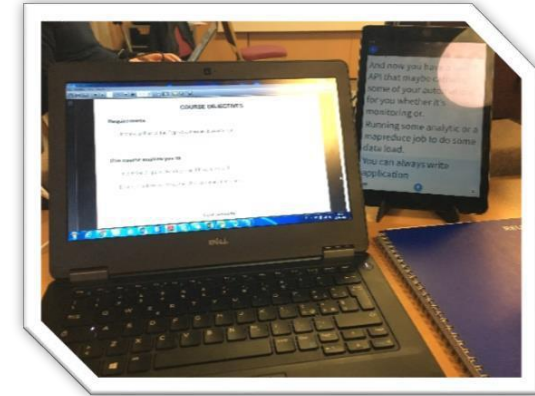
Aprile-maggio 2018

Iniziativa per l'inclusione: servizio trascrizione per eventi o corsi di formazione



Objectives

Mettere a disposizione un **servizio di sottotitolazione in tempo reale di quanto viene detto in aula dal docente o da un oratore durante un evento** per facilitare i colleghi sordi che partecipano a corsi o a meeting.



Description

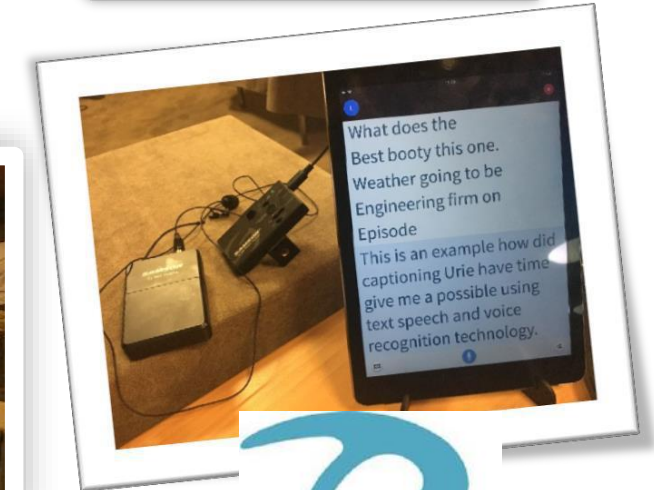
Lo speaker indossa un microfono senza fili ad archetto che consentirà la produzione dei sottotitoli. Unica accortezza: il/la collega deve comunque essere in grado di comunicare oralmente altrimenti non potrebbe interagire con il resto dell'aula.

Active from

Febbraio 2017

Notes

Il servizio è offerto sempre da PEDIUS.



Brochure per una corretta comunicazione



Objectives

Favorire la comunicazione con colleghi non udenti e non vedenti, offrendo suggerimenti e pillole utili all'apprendimento di **regole comportamentali** per abbattere le barriere che ostacolano il processo di inclusione nell'ambiente lavorativo, e non solo.

Target

Tutti i colleghi Enel del perimetro Italia

Description

La brochure, realizzata con la collaborazione di colleghi ciechi e sordi, affronta in maniera ironica le difficoltà comunicative che i colleghi con disabilità incontrano nella loro quotidianità lavorativa e offre spunti di riflessione e pillole formative sui comportamenti da adottare per favorire una corretta comunicazione.

Active from

Da novembre 2018





Alcune iniziative di training



Accessibilità informatica - Corso esperto di accessibilità informatica



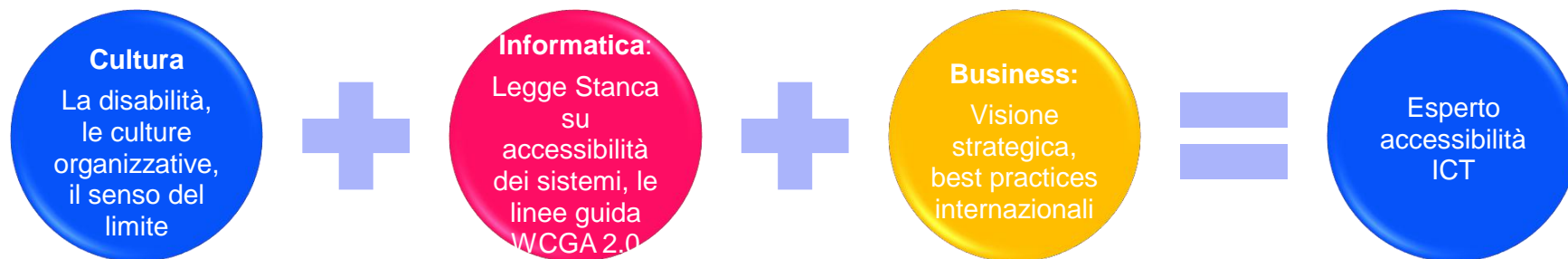
Objectives

- Individuare i **bisogni specifici** dei colleghi con disabilità nell'uso di sistemi ICT
- Progettare sistemi in **maniera ergonomica** attraverso le linee guida sull'accessibilità informatica

Target

risorse di ICT che hanno la responsabilità di definire le specifiche di acquisti per i fornitori di sistemi informatici

Description



Active from

Settembre 2017

Diversa-mente: corso di formazione per i colleghi HR



Per migliorare l'inclusione e l'integrazione dei colleghi con disabilità nei contesti di lavoro che li accolgono, è stata progettata un'iniziativa formativa destinata al gruppo HR per fornire al team strumenti adeguati per valorizzare l'inserimento delle proprie risorse con disabilità



2 Moduli formativi da 2 gg ciascuno

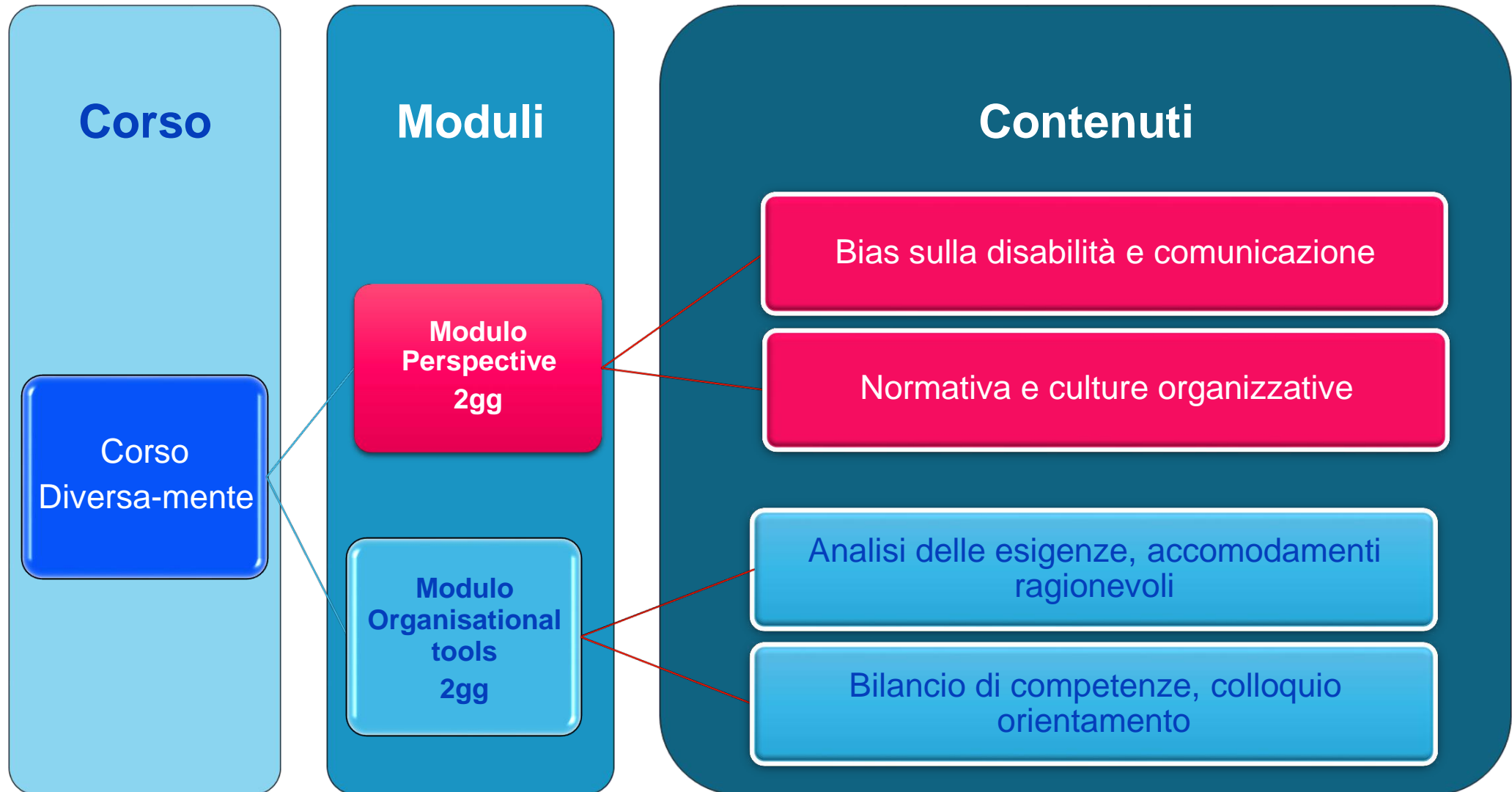
Evoluzione del modo di guardare alla disabilità, superamento dei pregiudizi e degli stereotipi

Acquisizione di specifici strumenti di gestione e sviluppo delle risorse con disabilità



Azioni organizzative a supporto dell'inclusione della risorsa.

Articolazione dei due moduli



Inserimento stagista ipovedente

Il percorso



04

Diversity Interview
Colloquio con training e focal
point disabilità

Monitoraggio e feedback
durante il percorso con PO e
tutor

03

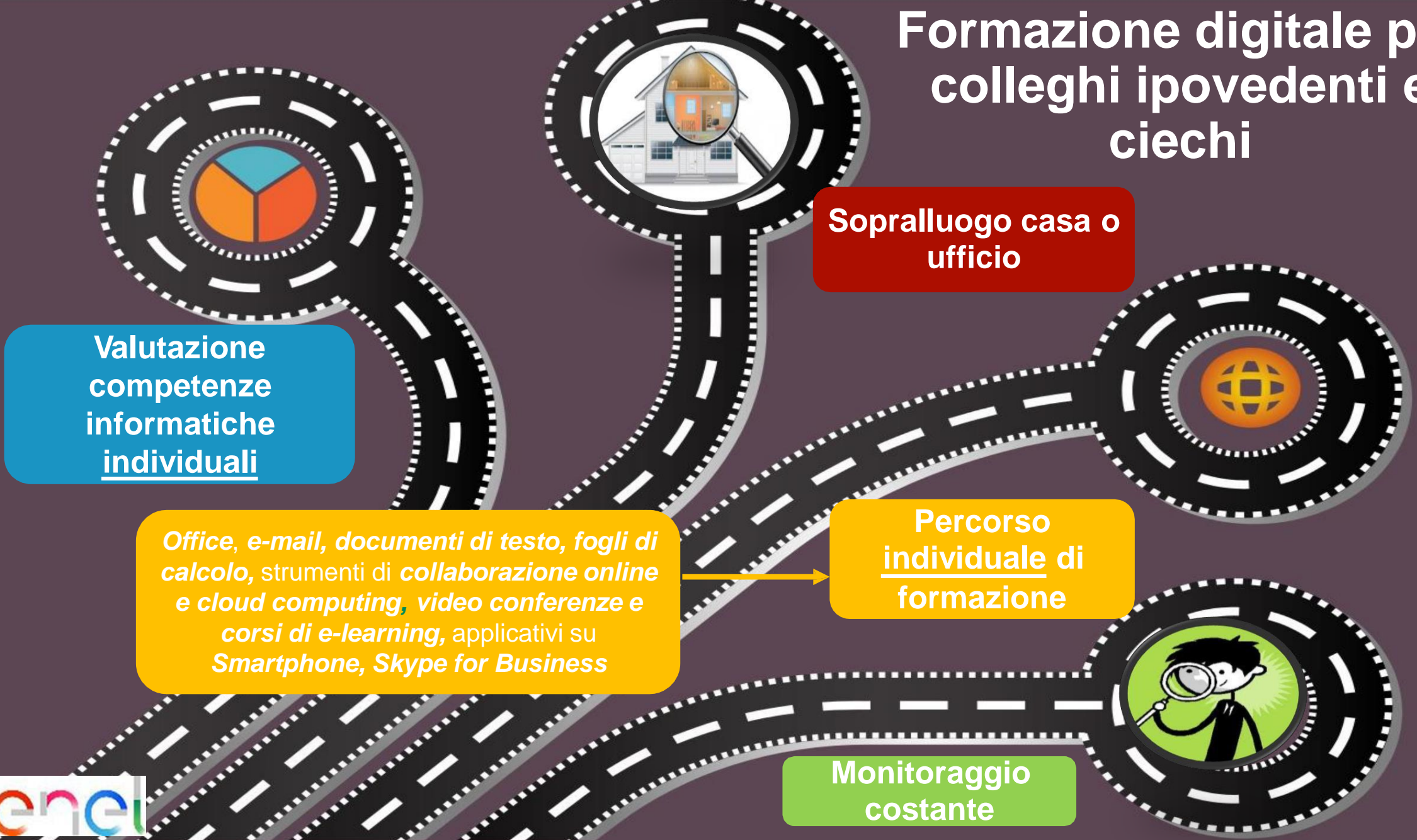
02

Induction alla squadra

Raccolta esigenze

01

Formazione digitale per colleghi ipovedenti e ciechi



Valutazione competenze informatiche individuali

Office, e-mail, documenti di testo, fogli di calcolo, strumenti di collaborazione online e cloud computing, video conferenze e corsi di e-learning, applicativi su Smartphone, Skype for Business

Sopralluogo casa o ufficio

Percorso individuale di formazione

Monitoraggio costante

2 aule virtuali di differenti complessità

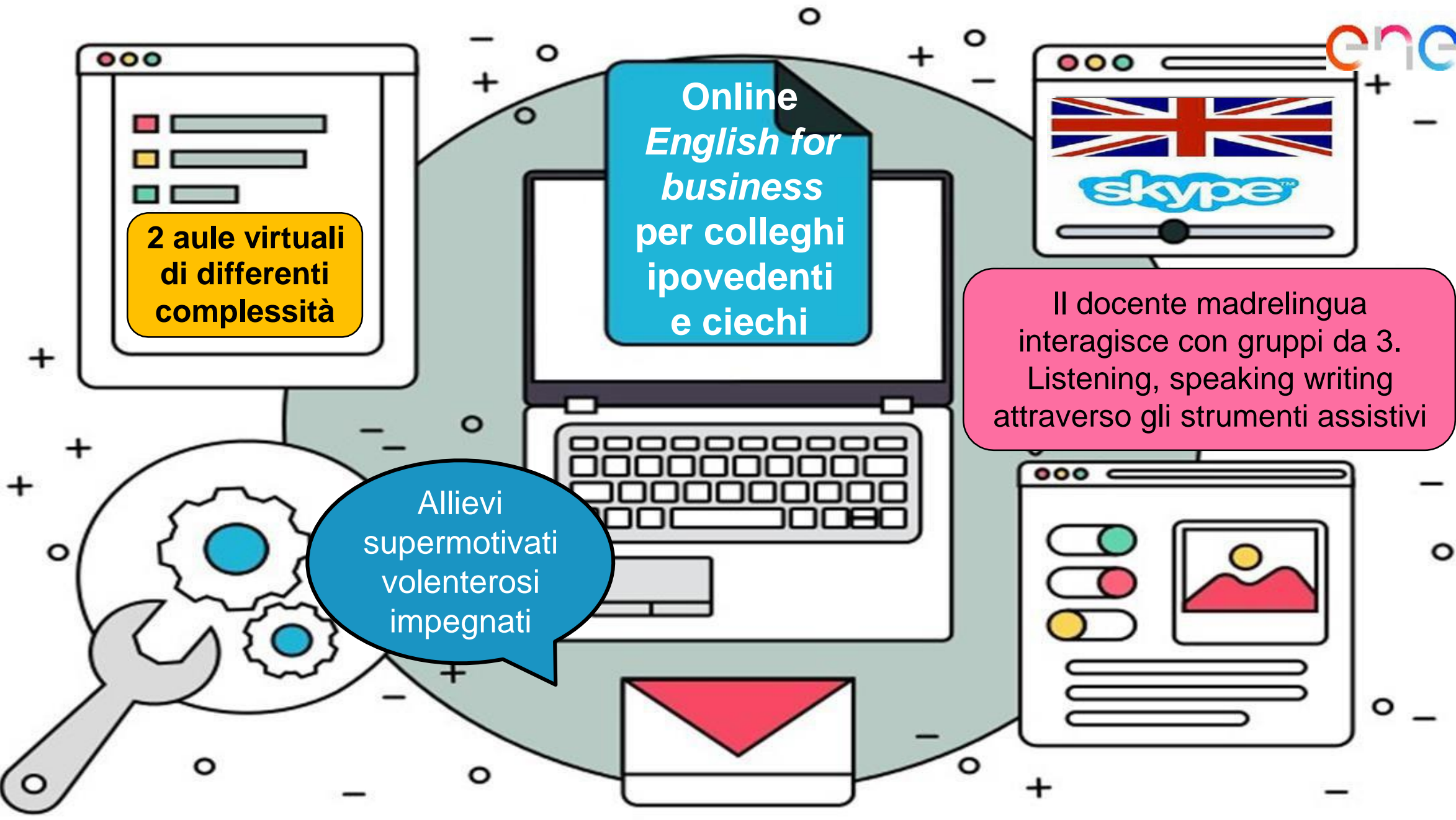
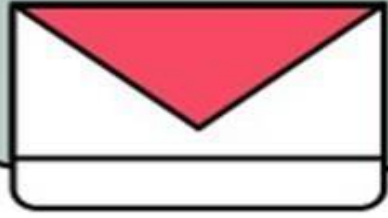
Online English for business per colleghi ipovedenti e ciechi

skype

Il docente madrelingua interagisce con gruppi da 3. Listening, speaking writing attraverso gli strumenti assistivi

Allievi supermotivati volenterosi impegnati

Profile picture placeholder and text lines



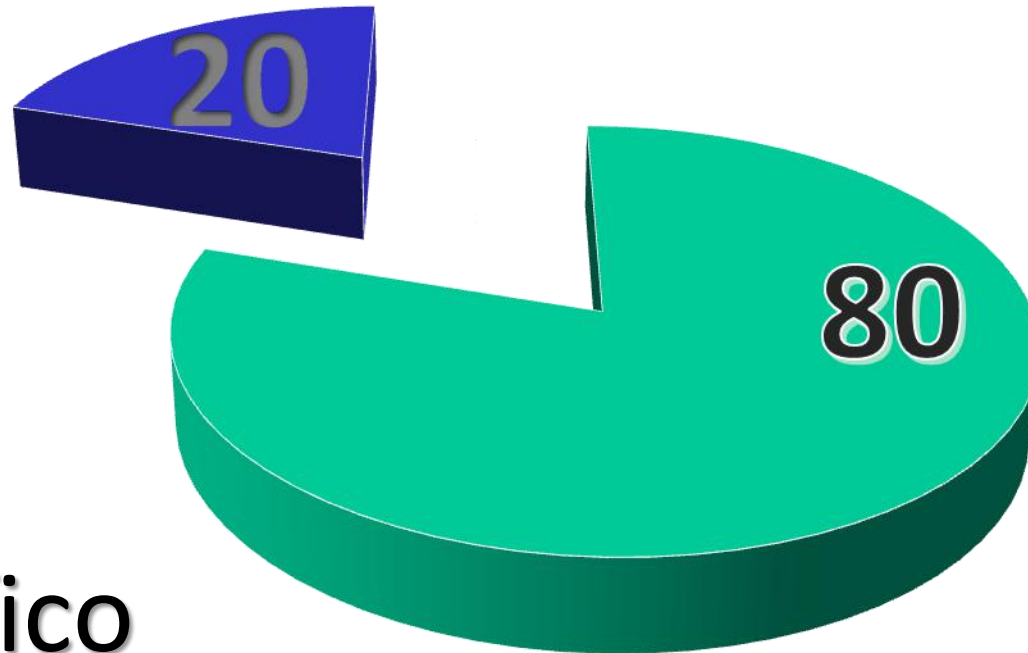
L'APPROCCIO SISTEMICO ALLA DISABILITÀ: Intervenire sulle variabili hard e soft



DAVID TROTTI

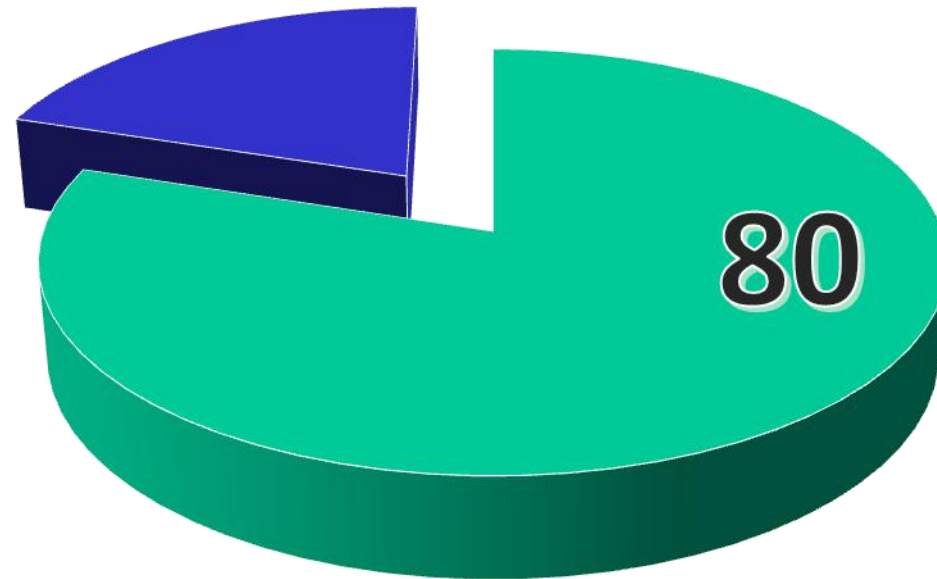
Presidente AIDP – LAZIO

L'uomo del personale dovrebbe essere l'uomo che rende evidente in azienda l'arcobaleno, la cui meraviglia è fatta dalla diversità dei colori.



Un fatto scientifico

Parliamo delle aziende non patologiche



CAPO III.

DELLA LOCAZIONE DELLE OPERE.

1627. Vi sono tre principali specie di locazione di opere e d'industria:

- 1.° Quella per cui le persone obbligano la propria opera all'altrui servizio;
- 2.° Quella de' vetturini sì per terra come per

25

386

CODICE CIVILE, LIB. III.

acqua, che s'incaricano del trasporto delle persone o delle cose;

3.° Quella degli imprenditori di opere ad appalto o cottimo.

1628. Nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo, o per una determinata impresa.

OGGI IL TEMPO DETERMINATO È UN DIVERSO NEL 1865 UN PO' MENO.....

Valorizzare chi ha qualcosa di diverso è la grande sfida del futuro per ogni Hr, dare a tutti la possibilità di lavorare per gli obiettivi aziendali indipendentemente dalle situazioni oggettive e soggettive è vincere una sfida importante, che si realizza attraverso un percorso di condivisione e di empowerment fatto con tutti i dipendenti, compresi coloro che hanno delle caratteristiche speciali.

PENSIAMO AI 55ENNI CHE SONO DIGITALMENTE DIVERSI o DISABILI

QUESTA È ANCHE AZIENDA

- **Persone che utilizzano la legge 104;**
- **Madri;**
- **Padri e Madri separate o vedove;**
- **Malati oncologici;**
- **Tossicodipendenti, Alcolisti;**
- **Age, Gender;**
- **Persone di altra Nazionalità;**
- **Inabili Parziali;**
- **Persone che vivono lontano dal luogo di lavoro.**



MOLTO DEL FUTURO SARÀ SCRITTO QUI...

I CCNL

Assistenza

Permessi: Gruppo Assimoco;

Aumento del **Comporto** o della **aspettativa per malattia**;

Flessibilità nell'**orario di lavoro**;

Anticipazione **TFR**;

Chimici: Capitolo, Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali.

Alcune soft skill

- l'attenzione per i dettagli,
- la rapidità di calcolo,
- la capacità di concentrazione,
- l'approccio metodico,
- la tensione alla ricerca,
- le eccellenti capacità di assimilazione.

Utilizzare le specificità



Valorizzare le diversità è il grande insegnamento che proviene dal passato.
STIAMO STUDIANDO.

DIVERSITY IN AZIENDA: INTRODUZIONE

MARCO BUEMI

Social Innovation Manager

DIVERSITY MANAGEMENT

ANNI '80: Crescita dei flussi migratori, globalizzazione, internazionalizzazione dei mercati -> stakeholder e utenze eterogenee, variazione sostanziale della forza lavoro

OGGI: la sfida per le organizzazioni, pubbliche e private da un lato è riconsiderare la vita lavorativa e i servizi offerti ai lavoratori; dall'altro è necessario adattare gli aspetti relazionali, sociali ed economici delle organizzazioni stesse in funzione di inclusione, creatività ed innovazione

Creazione di nuove modalità di gestione delle risorse umane fondate sulle specificità dei singoli individui e la comprensione delle differenze

Modalità di gestione più partecipativa e inclusiva

IL DIVERSITY MANAGEMENT COME ASSET STRATEGICO DELLE ORGANIZZAZIONI

- **Azione complessa e trasversale** per realizzare ambienti di lavoro caratterizzati da maggiore confronto, scambio di esperienze, flessibilità, condivisione e cambiamento finalizzato all'*empowerment* di ogni singolo individuo
- **Processi organizzativi e comunicativi** in grado di far emergere il potenziale cognitivo, creativo e relazionale insito nel concetto di diversità
- **Vantaggi competitivi:** incentivo al cambiamento, valorizzazione dei talenti, spinta a soluzioni innovative, maggiore capacità di adattamento, maggiore *commitment* dei dipendenti, valorizzazione dei singoli background, ambiente di lavoro più armonioso

LA SITUAZIONE EUROPEA

- La UE ha sviluppato un **sistema anti discriminazioni** tra i più efficaci, tuttavia alcune forme di discriminazioni ancora esistono
- Forme di discriminazioni sul lavoro “tradizionali”: contro immigrati e minoranze, discriminazioni basate su genere, razza, origine etnica, religione, orientamento sessuale
- Forme di discriminazioni sul lavoro “nuove”: basate sull’orientamento sessuale, disabilità, genetica e lifestyle

LA PERCEZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE IN EUROPA

- Le **cerchie sociali** dei cittadini europei diventano sempre più differenziate
- circa il **70% degli intervistati** ha amici appartenenti a gruppi a rischio discriminazione
- Le **discriminazioni su base etnica** continuano ad essere considerate come le più diffuse (64%) seguite da quelle su base dell'orientamento sessuale (58%), dell'identità di genere (56%), della disabilità (50%), dell'età (più di 55 anni 42%) e del genere (37%)
- La percentuale di intervistati che ritiene che le discriminazioni siano **aumentate rispetto al 2012** è aumentata (+12% per orientamento sessuale, + 11% identità di genere, + 11% religione). Dato inverso per le discriminazioni sulla base dell'età (- 3%)

LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO

- Molti europei ritengono che ci siano **discriminazioni sui posti di lavoro**
Tra le discriminazioni maggiormente avvertite: 56% **età** (+ di 55 anni); 52% **look, maniere o presentazione**; 46% **origine etnica**; 46% **disabilità**; 45% **aspetto fisico**
- Supporto fornito per **incrementare il tasso di diversità sui posti di lavoro**:
training specifico 80%; controllo delle procedure di recruitment 77%; controllo delle composizione della forza lavoro 69%
- La maggior parte degli europei pensa che **si faccia abbastanza sul tema della diversità verso i giovani** (58%) e sulle **tematiche legate al genere** (58%)
- Non altrettanto positivo il giudizio positivo **sulle azioni verso altre cause**:
orientamento sessuale (42%); identità di genere (33%)

DIVERSITY CHARTER

21 Diversity Charters più di **7.100 organizzazioni** (Privati, Pubblici, NGO) rappresentano più di **13.6 milioni di lavoratori**

Caratteristiche comuni

- Approccio **Olistico** (considera differenti gradi di discriminazione)
- Approccio **Inclusivo** (coinvolge differenti tipi di organizzazione sia pubbliche sia private)

Obiettivi Condivisi

- Maggior riconoscimento del valore della diversità a tutti i livelli
- Rendere accessibile il potenziale della diversità
- Realizzazione dei benefici (non solo maggiori profitti) per i membri delle organizzazioni

CRITICITÀ

L'impatto delle **Carte della Diversità** è altamente variabile da paese a paese e da organizzazione a organizzazione (differenti policy e practices associate al Diversity Management in Europa sono collegate ai diversi aspetti della diversità strettamente connessi ai contesti nazionali e locali)

- È difficile valutare l'impatto di queste iniziative in diversi territori nazionali
- Le Carte sono basate su **iniziative volontarie** e inevitabilmente sono influenzate dal clima politico di ogni paese
- Poca flessibilità di questi strumenti per la **Pubblica Amministrazione**

I gruppi target

- **uguaglianza di genere** (48%)
- **età** (46% anziani, 45% giovani)
- **disabilità** (44%)
- **origine etnica** (28%)
- **Orientamento sessuale** (16%) o identità di genere (15%)

Diversity management attività:

66% dei firmatari hanno incluso **la diversità nella cultura aziendale**

56% hanno integrato **la diversità nella comunicazione interna ed esterna**

46%. dei firmatari della Carta hanno **esaminato i loro processi di HR** valutando i principi di non discriminazione e promozione della diversità

Solo il 19% usa **indicatori per monitorare** le loro politiche sulla diversità

LA CARTA PARI OPPORTUNITÀ ITALIANA

Il sondaggio tra le aziende:

- **150 organizzazioni** hanno risposto al questionario (481,000 lavoratori). 20% delle organizzazioni sono aziende manifatturiere, 6% finanza e assicurazioni e 19% PA.
- le aziende firmatarie hanno notato: **a)** una **diminuzione dei conflitti** (culturali, di età etc) tra i lavoratori in azienda (37%) **b)** una **migliore immagine e reputazione** (30%) **c)** **maggiore innovazione e creatività dei lavoratori** (14%), **d)** **attrarre e trattenere persone di talento** (10%) **e)** **migliori risposte a una clientela diversificata** (10%).
- **target groups**, uguaglianza di genere (65%), disabilità (24%), età (19%) origine etnica(10%) orientamento sessuale (7%) religione (2%).
- **DM strategia** implementare azioni di work/life balance (61%), integrare la diversità nella comunicazione interna (57%), riguardare i processi di HR in ottica antidiscriminatoria (56%), integrare la diversità nella comunicazione esterna (49%), inclusione della diversità nella cultura aziendale (46%) monitorare i processi e gli indicatori di politiche sulla diversità (35%).



Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- **definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- **individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- **superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- **integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- **sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- **monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- **individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- **fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- **comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- **promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solida e responsabile.

Con l'adesione di

Promossa da



DIVERSITY MANAGEMENT NELLA CITTÀ DI COPENHAGEN

La politica per le aree svantaggiate si è concentrata sull'**azione nella riqualificazione sociale e urbana in settori specifici**. Una metropoli per le persone, un programma dedicato a rendere la città dinamica e vivibile per tutti i cittadini

- la città di **Copenhagen** ha lavorato più con le persone di origine etnica ed i nuovi cittadini.
- **Dal 2006** un piano di integrazione, un percorso per aumentare la diversità della sua forza lavoro, con risultati positivi da un punto di vista strettamente quantitativo. **Le politiche rivedute nel 2009-2010**, hanno mostrato che la qualità dei posti di lavoro creati dal governo per le persone di origine straniera è scarsa ed in gran parte dei casi di basso livello (pulizia, lavoro manuale).
- La campagna pubblica della **Carta della Diversità Urbana** mira a incoraggiare l'assunzione di lavoratori stranieri da parte delle aziende private e ad impegnarsi maggiormente per integrare la diversità nelle loro politiche occupazionali. **608 società hanno firmato la Carta** www.blanddigibyen.kk.dk
- **Il Consiglio di Diversità e tutti i firmatari** promuovono la qualità della vita e la crescita di Copenhagen, integrando la diversità nelle loro normali politiche organizzative di affari e combattendo contro ogni forma di discriminazione.

P. 8

INTEGRATION POLICY 2011-2014

P. 9

HOW CAN I CONTRIBUTE?

If you are a Copenhagener...

Mix with people who are different to you

Get involved in local decisions and initiatives

Always remember respect and tolerance

Make an effort to be part of a community and to open your communities to others

If you are active in your local area...

Get actively involved in partnerships with the City of Copenhagen and other local players in order to coordinate activities

Be aware of where the City of Copenhagen can help

Keep an eye on where there is a need, and tell others about it

Keep up the good local work

If you are from the business community...

Be aware about employing staff with different backgrounds

Be aware about making active use of diversity

Help to ensure jobs and traineeships

If you are from an educational institution...

Help us to give every young person an education

Be aware about making active use of diversity

Help young people to include each other in fellowships across the community

If you are employed by the City of Copenhagen...

Stay focused on treating people equally, but not necessarily identically

Remember to make active use of employees' diversity

Involve the business community, associations and others in inclusion initiatives

Help to welcome newly arrived Copenhageners

Help to fight discrimination in close cooperation with the Police and others

If you are a politician...

Take responsibility for giving political and economic priority to inclusion

Words are important: make sure that your communication and actions are inclusive

Set an example with active partnerships with the business community, associations and others

Help to develop the city in a way that makes the most of diversity

Contribute to eliminating negative stereotypes

TRANSPORT FOR LONDON

Transport for London produce una relazione annuale sulla composizione della sua forza lavoro confrontandosi con la percentuale di diversità in azienda rispetto all'eterogeneità della popolazione di Londra.

Dei più di **23.000 lavoratori occupati dall'azienda**, il 22,8% erano donne, il 27,6% di minoranze etniche definite come nere, asiatiche e minoranze etniche (BAME), mentre 533 sono lavoratori che hanno dichiarato la loro disabilità.

L'azienda ha implementato un gruppo **Staff Network**, un forum per tutti i dipendenti per condividere idee sulle questioni di pari opportunità.

La rete è fatta da **sei diversi gruppi tematici**, alcuni dei quali sono dedicati ai gruppi a rischio di discriminazione: minoranze etniche, persone con disabilità, persone LGBT e donne. Ogni gruppo tematico ha i propri obiettivi di lavoro e promuove diverse attività durante l'anno. Il gruppo Staff Network promuove campagne di sensibilizzazione.

RICERCA DELLA BOSTON CONSULTING GROUP

- Dimostrano un legame diretto tra un **maggiore livello di diversità nella leadership ed un maggiore tasso di innovazione d'impresa** e maggiori margini EBIT (Earnings Before Interests and Taxes)
- **Campione della ricerca:** circa **1.700 aziende** di settori e dimensioni diversi in 8 paesi (Austria, Brasile, Cina, Francia, Germania, India, Svizzera, USA)
- **Oggetto della ricerca:** percezione a livello manageriale di sei dimensioni (genere, età, nazionalità, percorso di carriera, background nel settore, istruzione)
- **Indice del livello di innovazione preso come riferimento:** percentuale del fatturato totale derivante da nuovi prodotti e servizi lanciati negli ultimi 3 anni

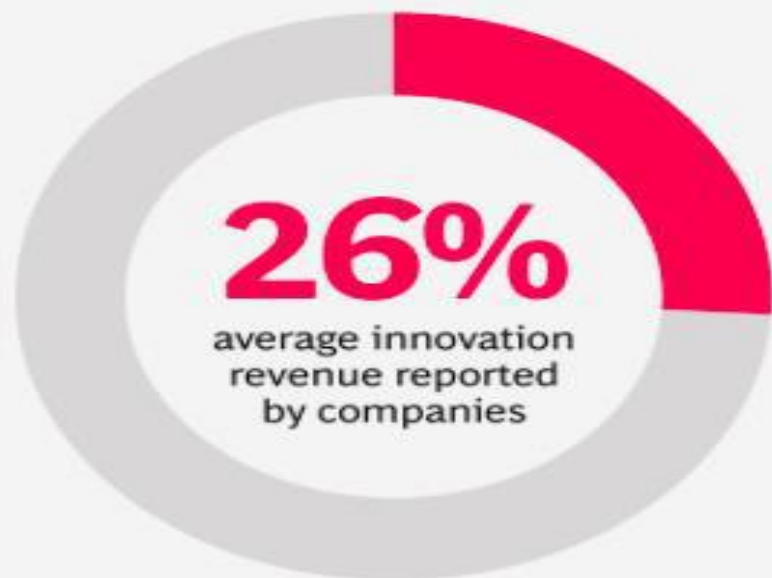
RISULTATI

- 75% degli intervistati afferma che **il DM sta acquisendo valore nelle loro organizzazioni**
- Gli impiegati delle aziende dei paesi emergenti (**Cina, Brasile, India**) riportano **maggiore progresso negli ultimi anni** rispetto alle aziende dei mercati sviluppati
- Riscontrata una **forte correlazione tra il livello di diversità del management e il livello di innovazione di impresa**
- Le aziende che presentano maggiore diversità hanno riportato un **fatturato di 19 punti percentuale più alto** rispetto alle aziende con bassi livelli di diversità del management

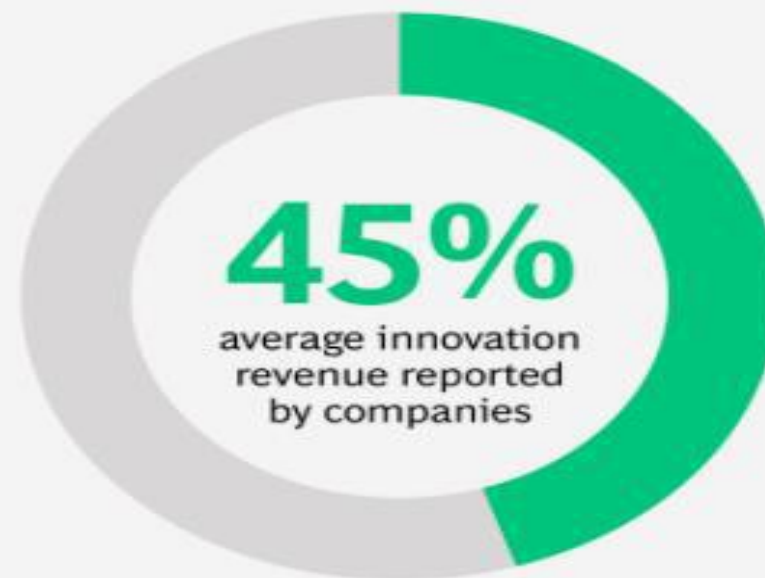
EXHIBIT 1 | Companies with More Diverse Leadership Teams Report Higher Innovation Revenue



Companies with
below-average diversity scores



Companies with
above-average diversity scores



Source: BCG diversity and innovation survey, 2017 (n=1,681).

Note: Average diversity score calculated using the Blau index, a statistical means of combining individual indices into an overall aggregate index.

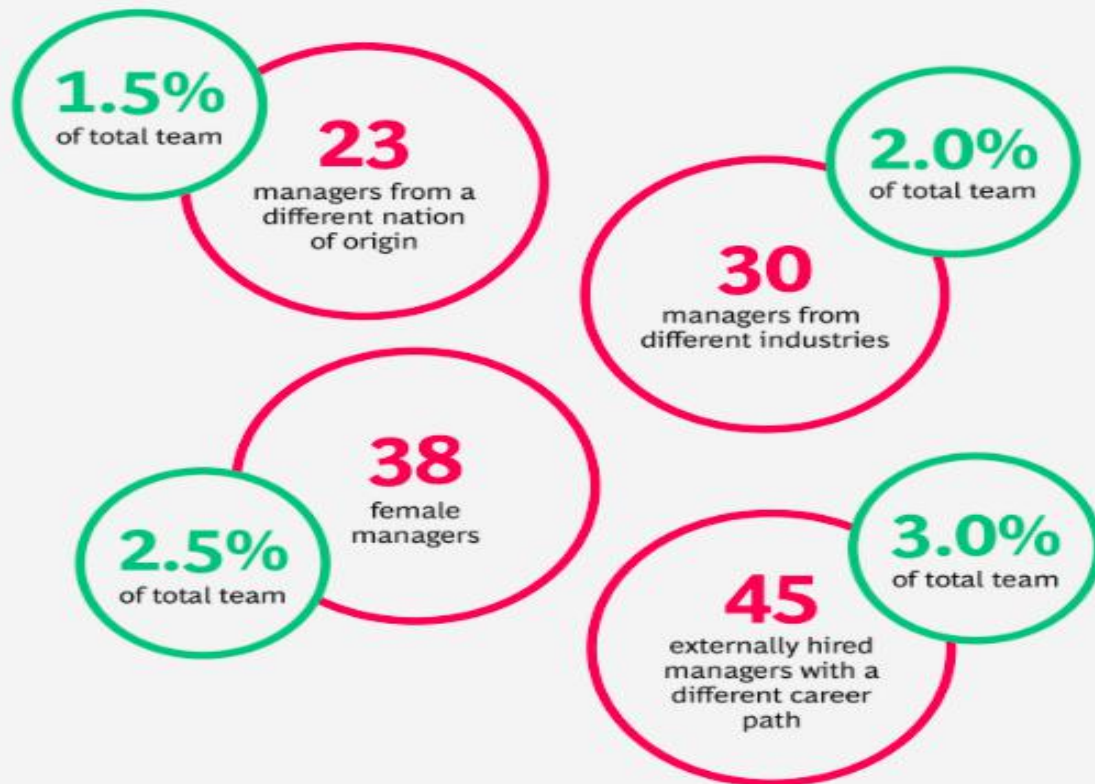
IMPATTO DELLE DIVERSITÀ SUL LIVELLO DI INNOVAZIONE

- Pratiche eque di impiego, retribuzioni eque ed uguali, leadership partecipativa, supporto da parte del top management, pratiche di comunicazione aperta (12,9 punti percentuali in più su innovazione)
- Maggiore diversità dei manager potrebbe implicare un tasso di innovazione maggiore dell'1%
- Diversità nella provenienza geografica + 1,5%
- Diversità degli impiegati per settore di provenienza + 2%
- Diversità di genere degli impiegati + 2,5%
- Diversità nell'iter di carriera + 3%

IMPATTO DI GLOBALIZZAZIONE E NUOVE TECNOLOGIE

- **Globalizzazione e tecnologia** incrementano le performance aziendali
- **Impatti della diversità** maggiore in aziende con enfasi su innovazione digitale
- **Relazione tra diversità e performance** più forte in aziende con interessi ed attività in diversi paesi

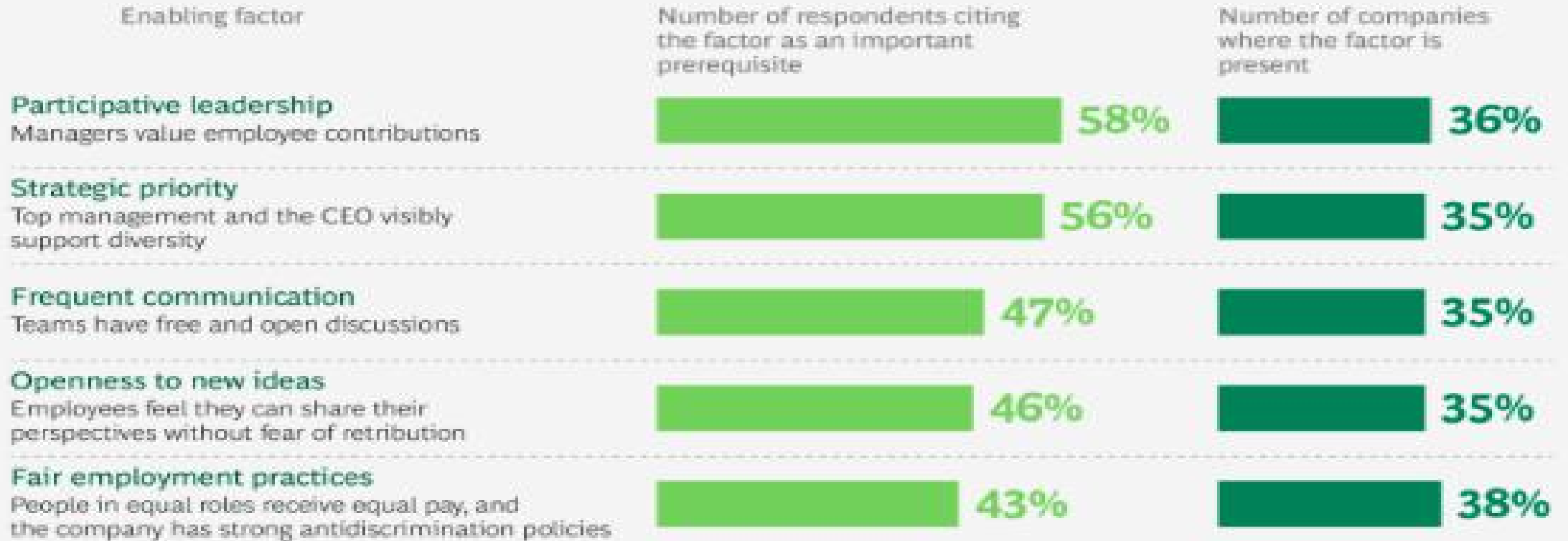
EXHIBIT 2 | Changes in Leadership Can Lead to a Percentage Point Gain in Innovation Revenue



Source: BCG diversity and innovation survey, 2017 (n=1,681).

APPLICARE LA DIVERSITÀ A DIVERSI LIVELLI

EXHIBIT 3 | Enabling Factors Exist in Fewer than Half the Companies Surveyed



Source: BCG diversity and innovation survey, 2017 (n=1,681).

INCLUSIVE MINDSET



È l'organizzazione di riferimento in Italia per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale d'Impresa ed è partner di CSR Europe. È impegnata a promuovere una cultura d'impresa e del lavoro orientata a valorizzare Pari Opportunità, Diversità e Inclusione.



Fondazione privata con lo scopo di rendere più inclusivo il mercato del lavoro. Offre percorsi di educazione e di istruzione al lavoro a persone con svantaggio che hanno difficoltà a trovare un'occupazione, fornendo loro gli strumenti più adeguati per raggiungere pari opportunità di accesso al mondo del lavoro.



Agenzia di comunicazione con l'obiettivo di coniugare l'innovazione social & digital, l'insight driven marketing con la solida esperienza nella comunicazione off e on-line, nel marketing, nella CSR, nella brand identity, nell'editorial e nell'experience retail.

OPPORTUNITÀ PER GLI STAKEHOLDER

Il programma **Inclusive Mindset** coinvolge beneficiari e stakeholder in una serie di opportunità durante tutto l'anno:

l' **ACADEMY**: condivisione di esperienze e di buone pratiche, di diversity & inclusion, formazione, aggiornamento, workshop su temi d'attualità, corredati da dati e studi.

il **JOB DAY**: momento d'incontro tra imprese e candidati incentrato sulle competenze, sulle attitudini e sul talento. Milano, Roma e Torino

la **JOB APP**: la pubblicazione di annunci di lavoro, la gestione delle candidature e la web app di gamification di Inclusive Mindset per l'orientamento,

il **MEDIA**: che potenzia la comunicazione e lo storytelling delle best practice di inclusione aziendale, attraverso i canali di comunicazione digital & social e il sito Inclusive Mindset (www.inclusivemindset.org), per favorire il networking con le istituzioni, i media e la società civile,

il **DISTINTIVO**: concessione del **logo Inclusive Mindset** alle aziende e alle istituzioni che aderiscono al progetto, gli **AWARD**: annuali dedicati a premiare e valorizzare le esperienze di diversity & inclusion.

APPROCCIO MULTI-STAKEHOLDER

Milano



Comune
di Milano



Città metropolitana
di Roma Capitale



REGIONE
LAZIO



CITTA' DI TORINO



UNHCR
The UN Refugee Agency



NUMERI

145.749 Persone coinvolte nella Conversazione Social

10.435 Utenti unici Sul sito web

1.210 Persone coinvolte negli eventi

9% circa di assunti dopo i Job Day di Milano e Roma

GRAZIE

E-mail: m.buemi72@gmail.com

Blog: <http://obiettivo-sostenibile.blogautore.espresso.repubblica.it>

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

 **cfm**
SCHIERIAMO SEMPRE LA FORMAZIONE MIGLIORE

Media partner

Osservatorio 
Socialis

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

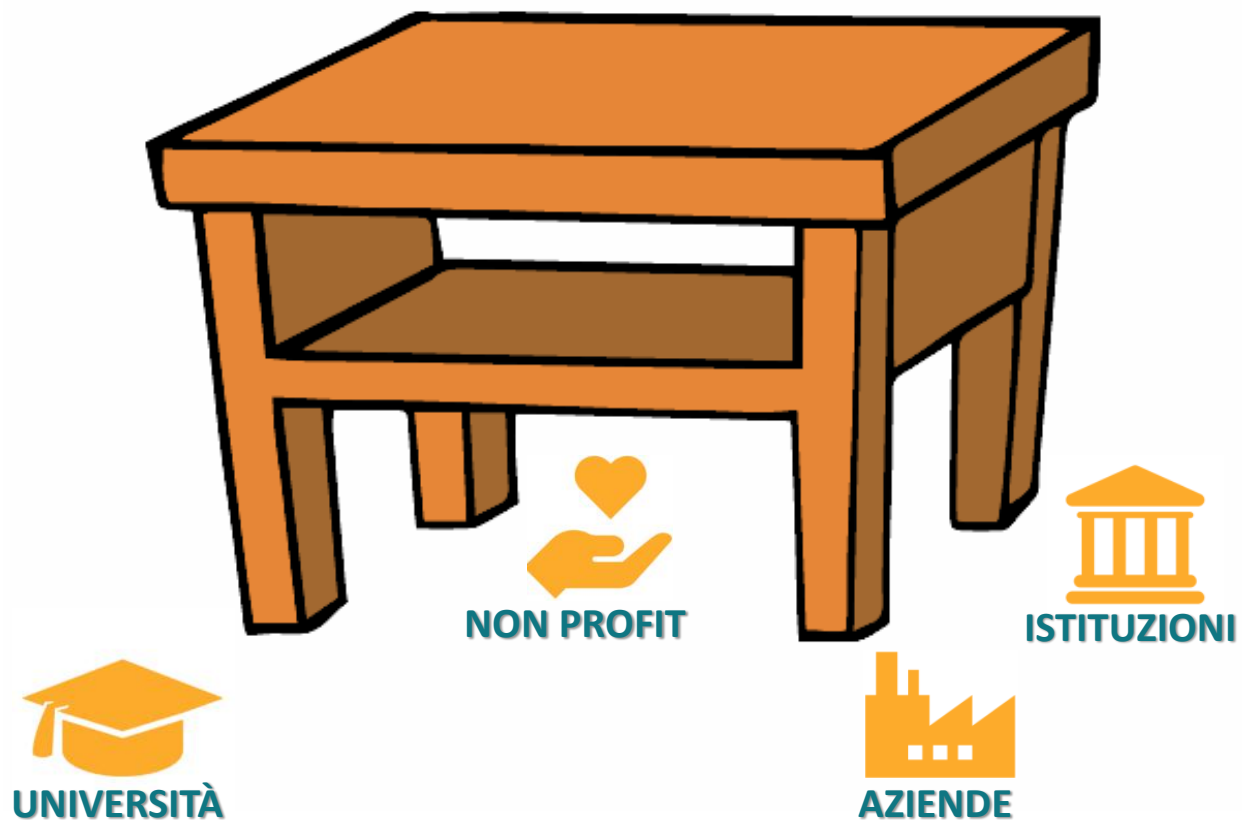


AZIENDE



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

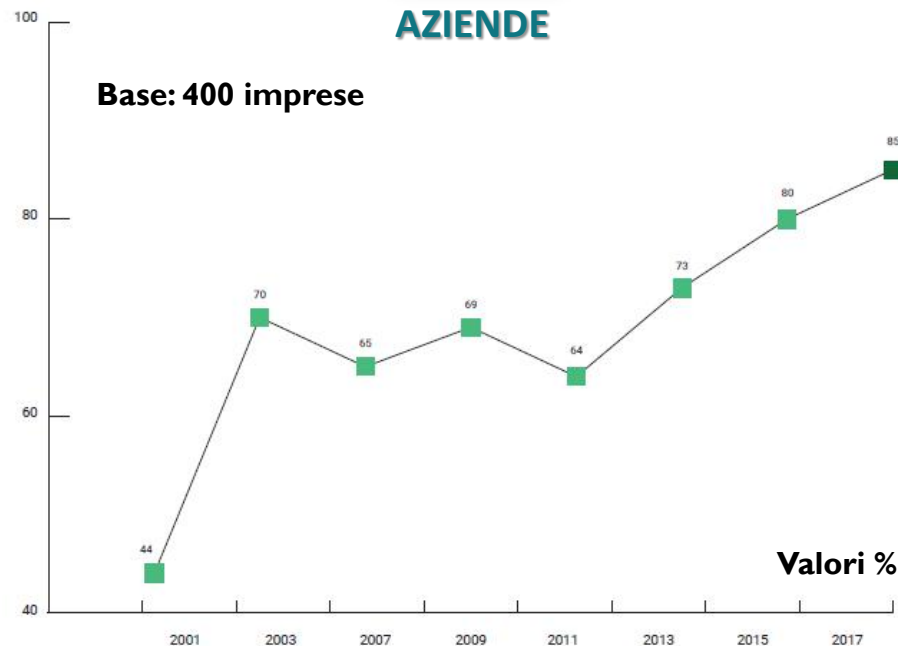


STRATEGIA NAZIONALE
PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE 2017-2030

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

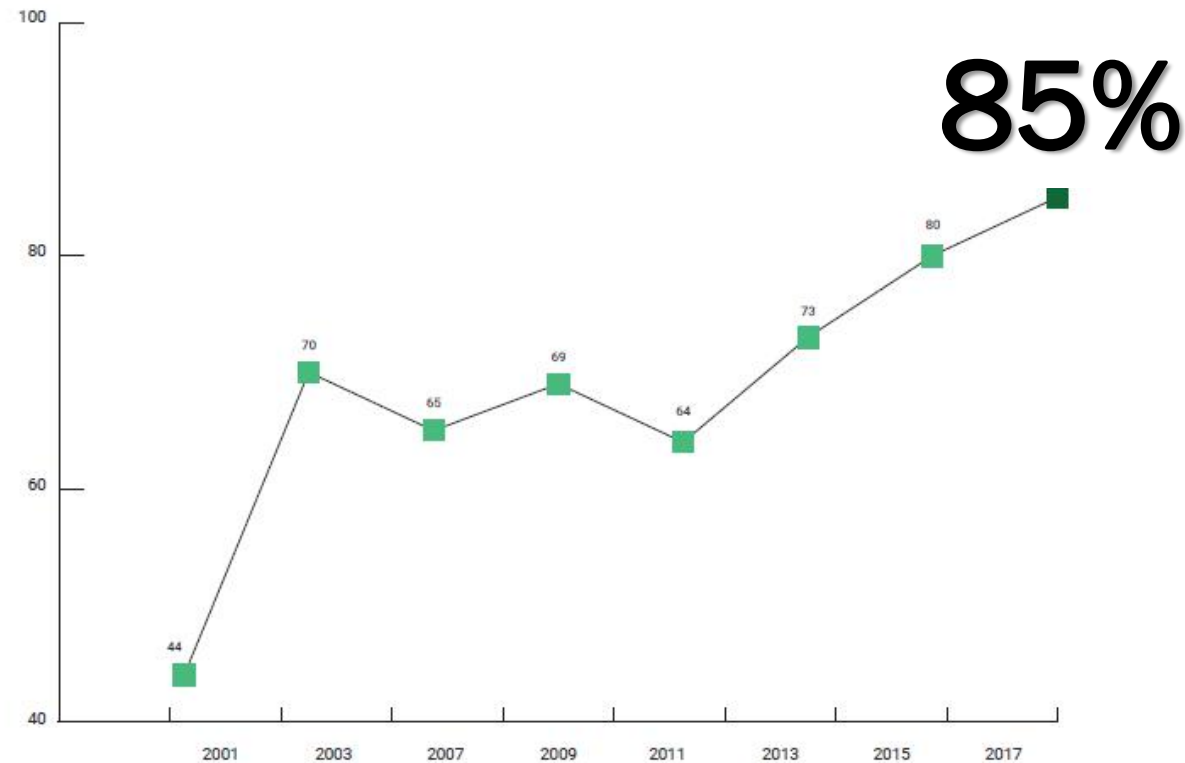
40%

L'IMPEGNO SOCIALE DELLE AZIENDE IN ITALIA

VIII RAPPORTO
DI INDAGINE
2018

Osservatorio 
Socialis

Trend della CSR

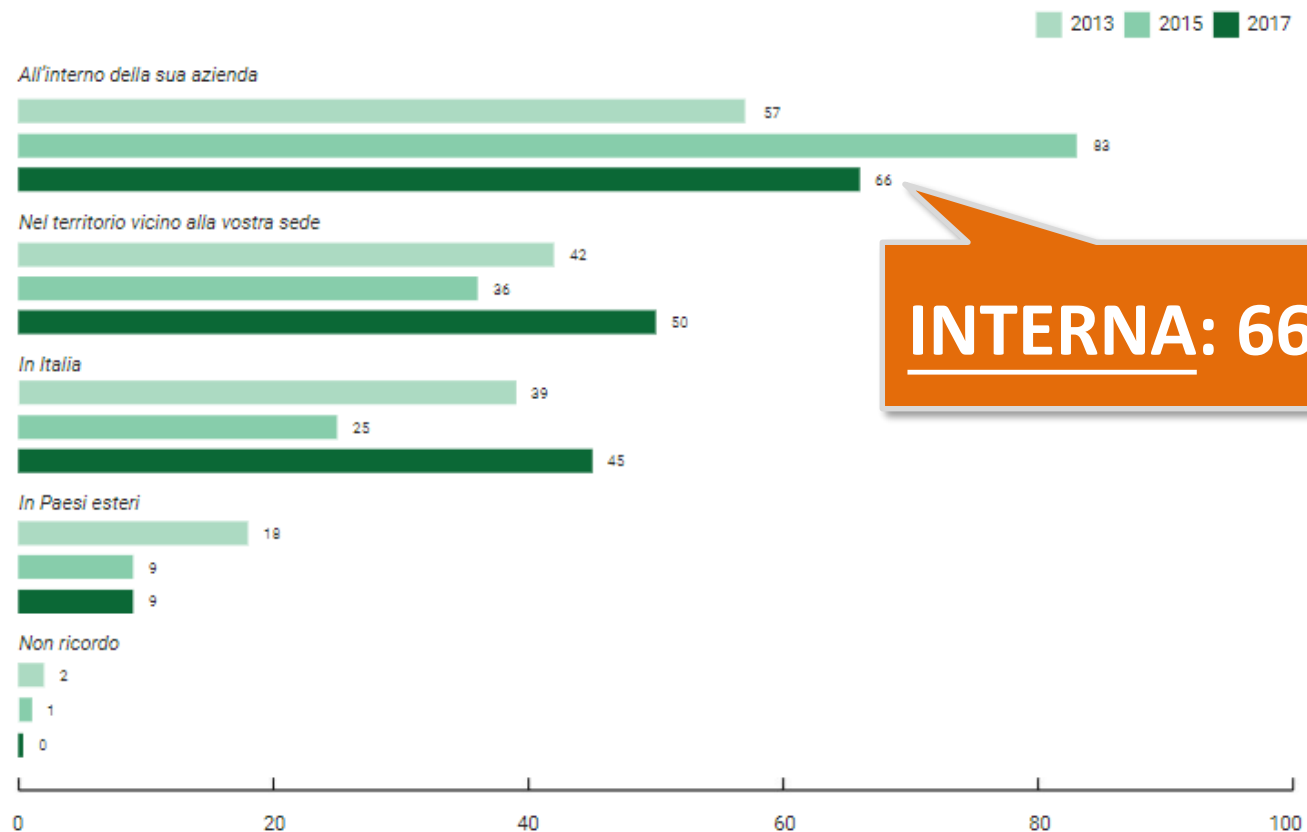


Importi degli investimenti

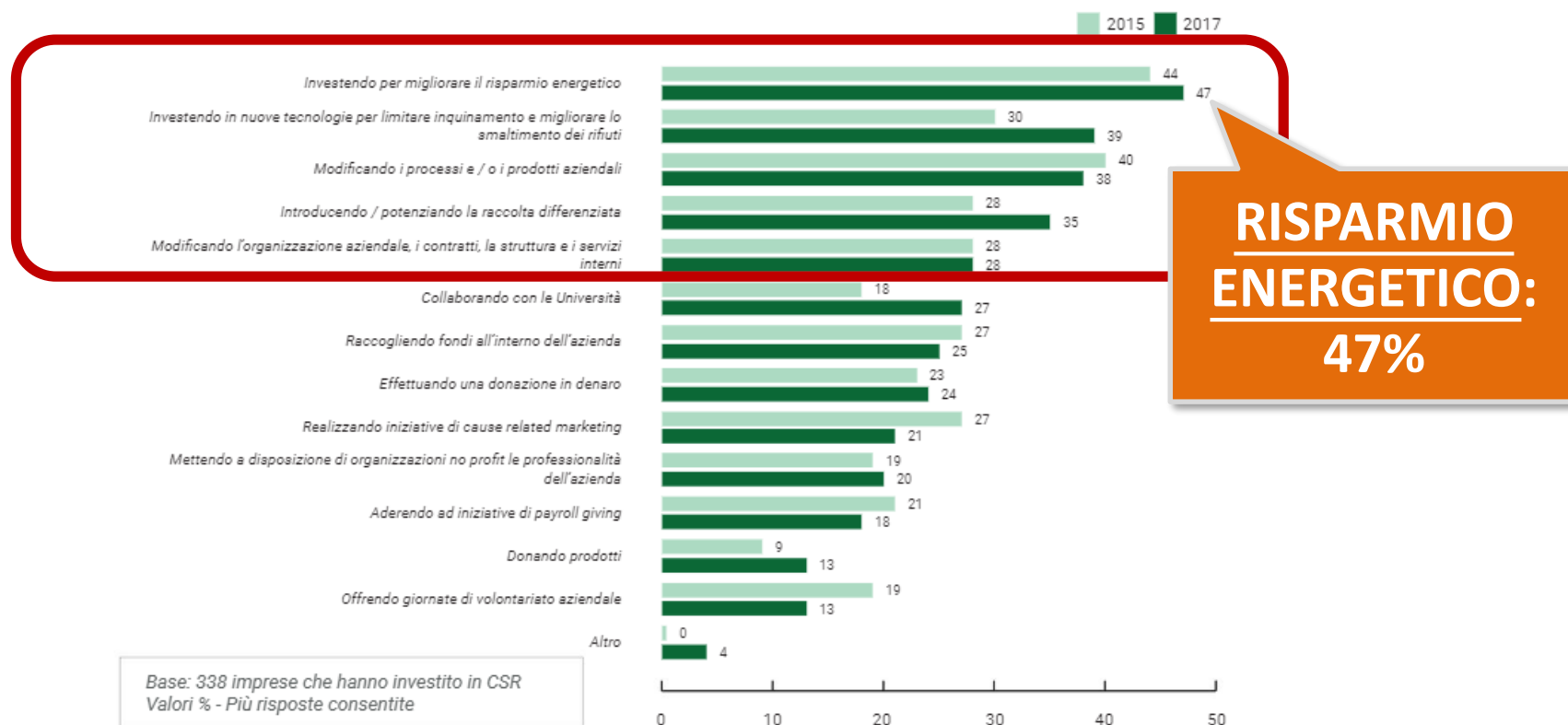
RIFERITO AD ATTIVITÀ	2001	2003	2007	2009	2011	2013	2015	2017
universo aziende target	8.618	8.618	8.618	8.618	7.988	7.988	7.988	7.988
% di imprese che investono in CSR	44%	69,5%	65,3%	69,2%	64%	72,9%	79,8%	84,6%
hanno investito	3.792	5.990	5.628	5.964	5.112	5.823	6.374	6.758
IMPORTO MEDIO INVESTITO (migliaia 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?

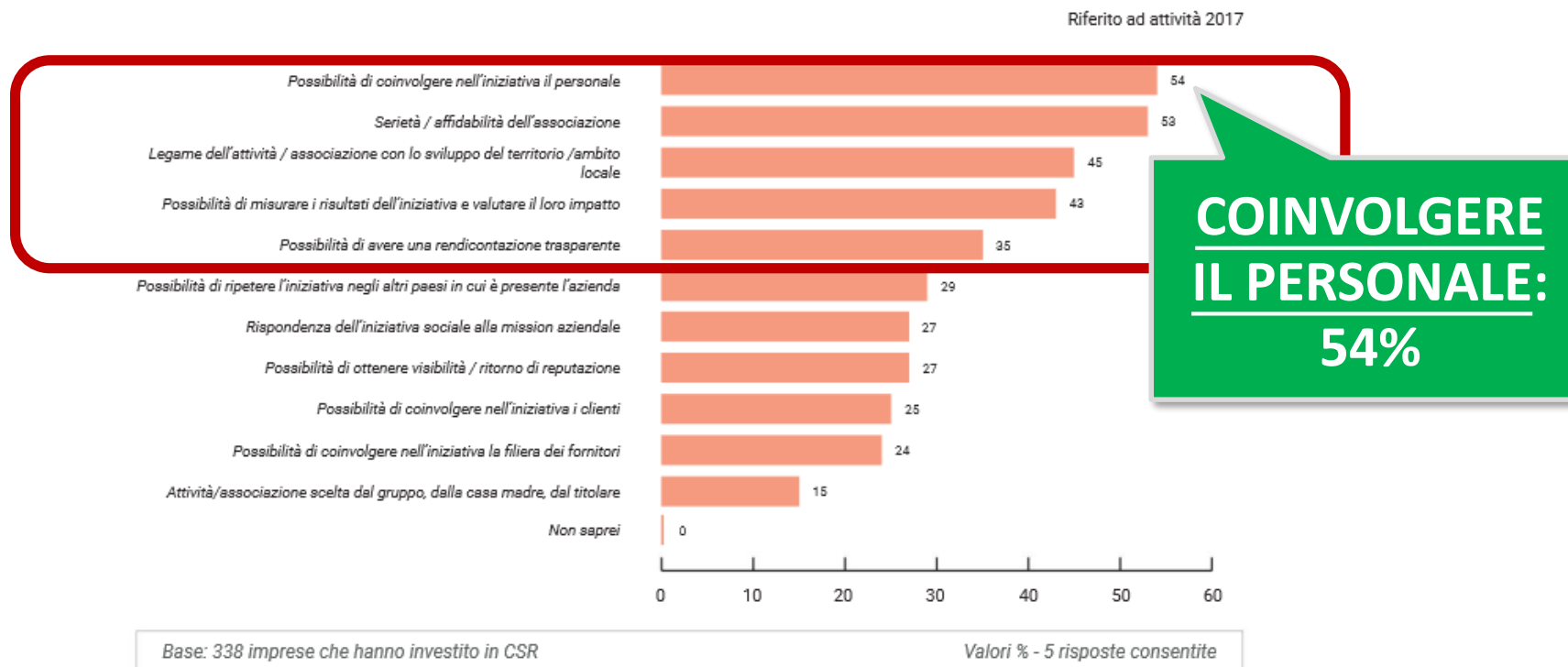


Modalità di realizzazione della CSR

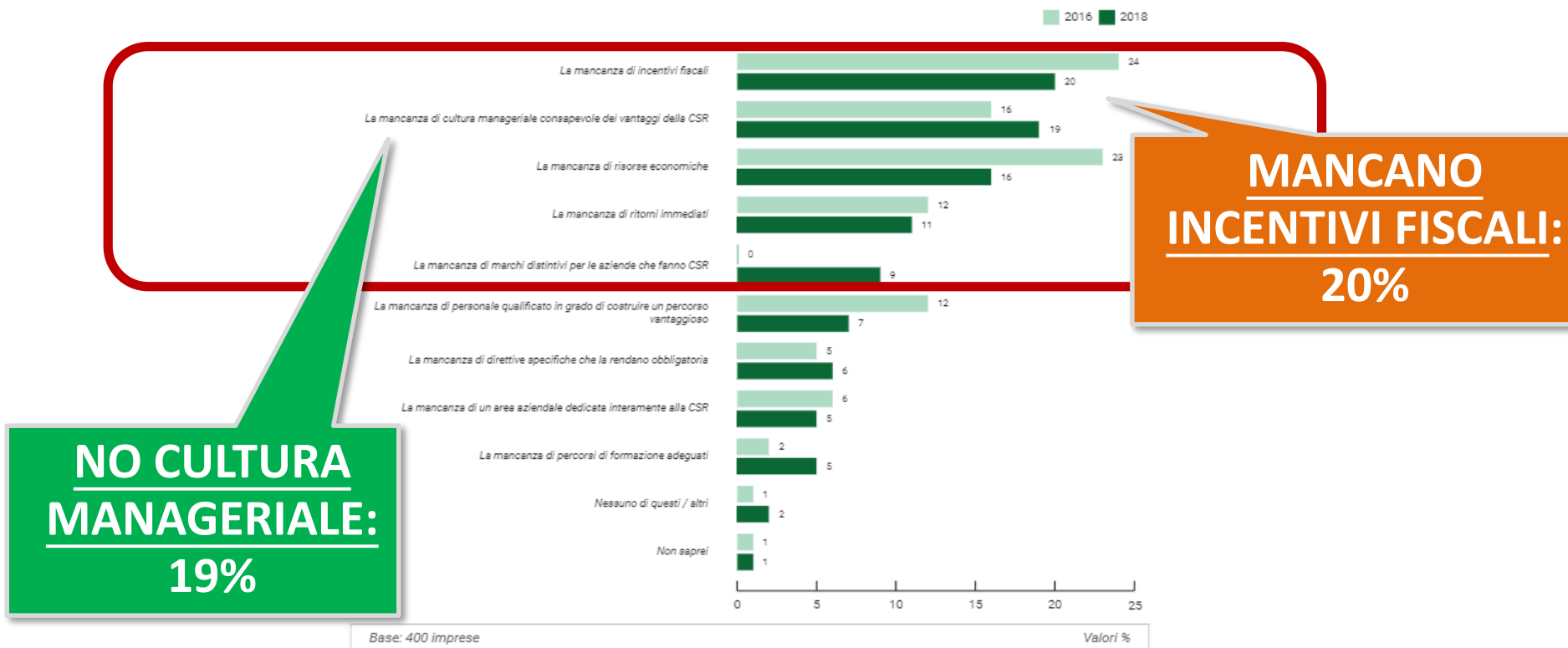


I criteri di scelta

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

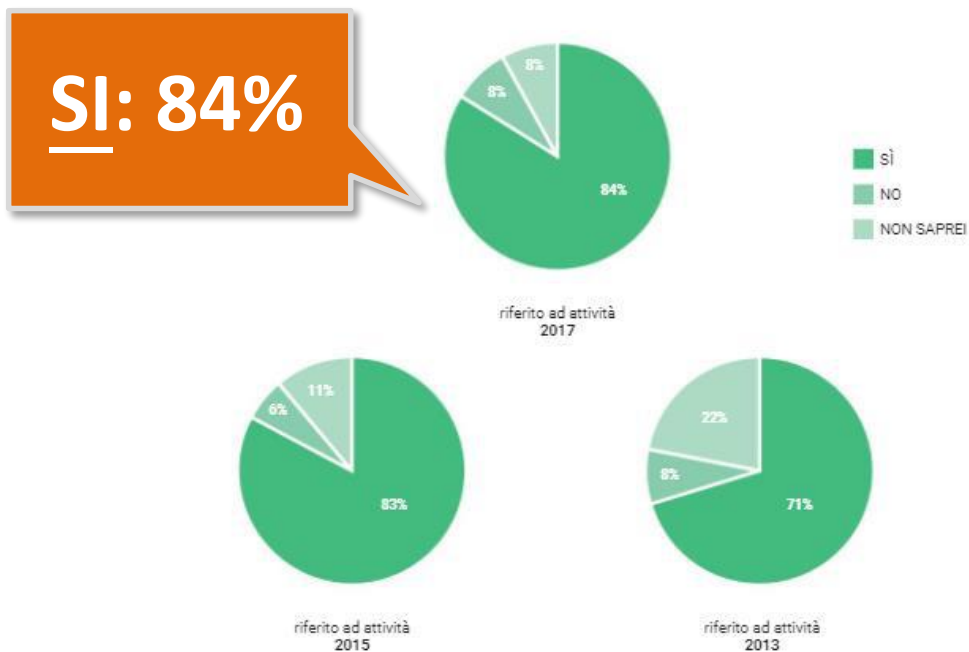


Quali gli elementi di freno alla CSR?



La misurazione della CSR

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

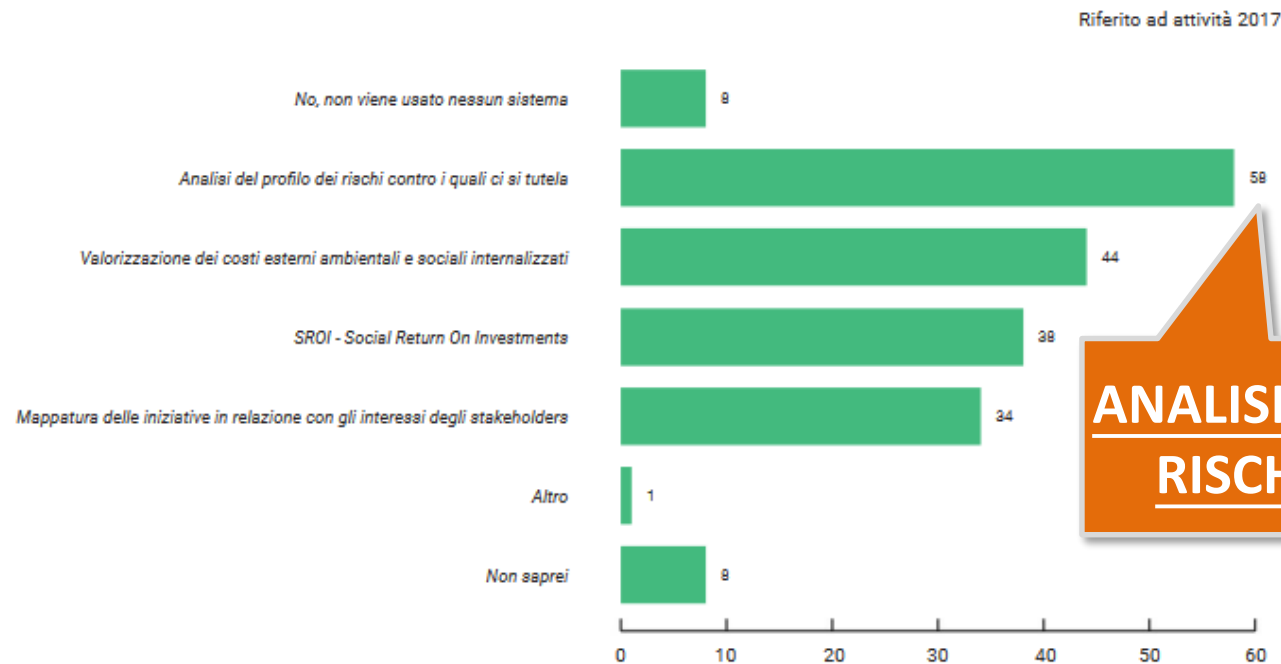


Base: 338 imprese che hanno investito in CSR

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?

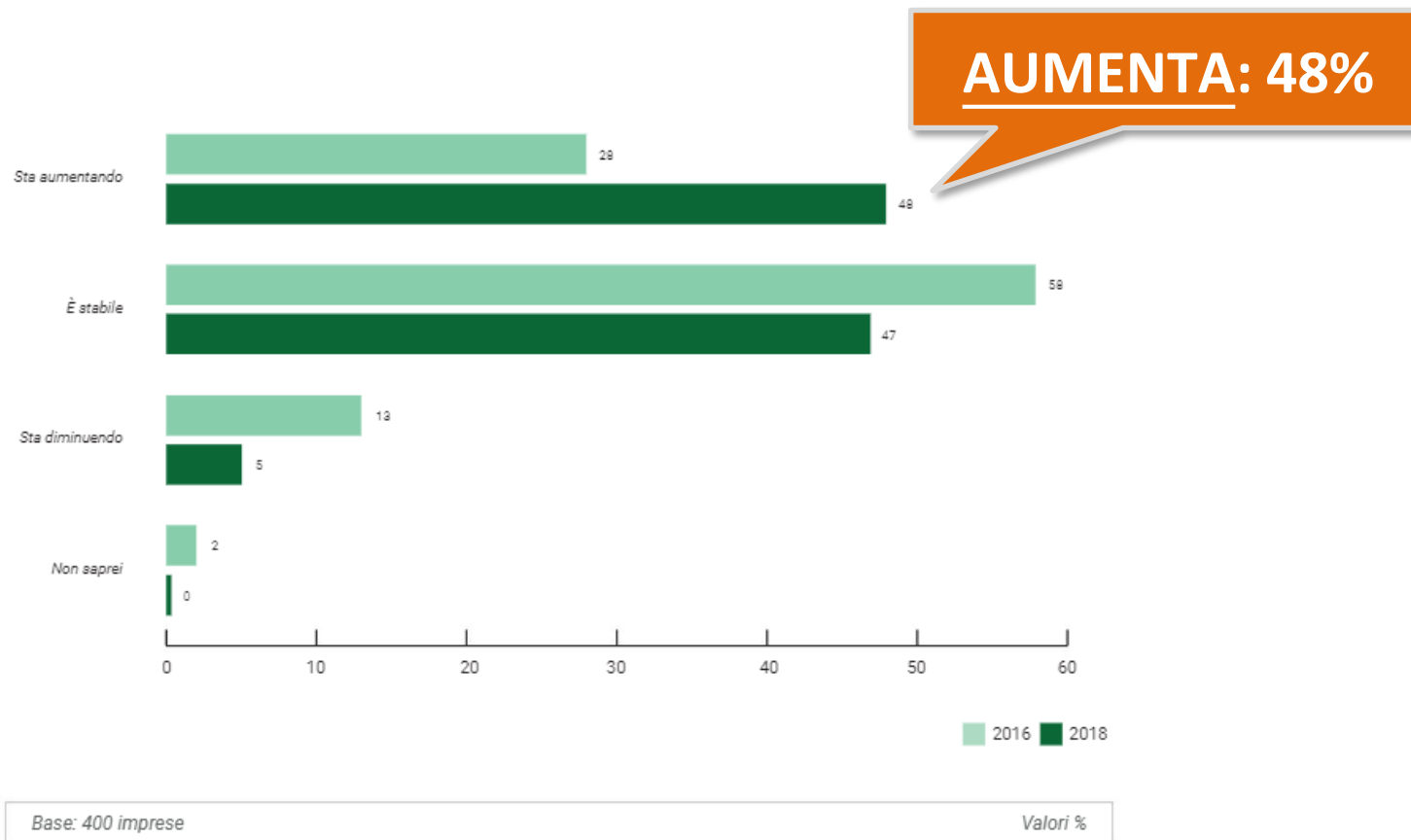


**ANALISI PROFILO
RISCHI: 58%**

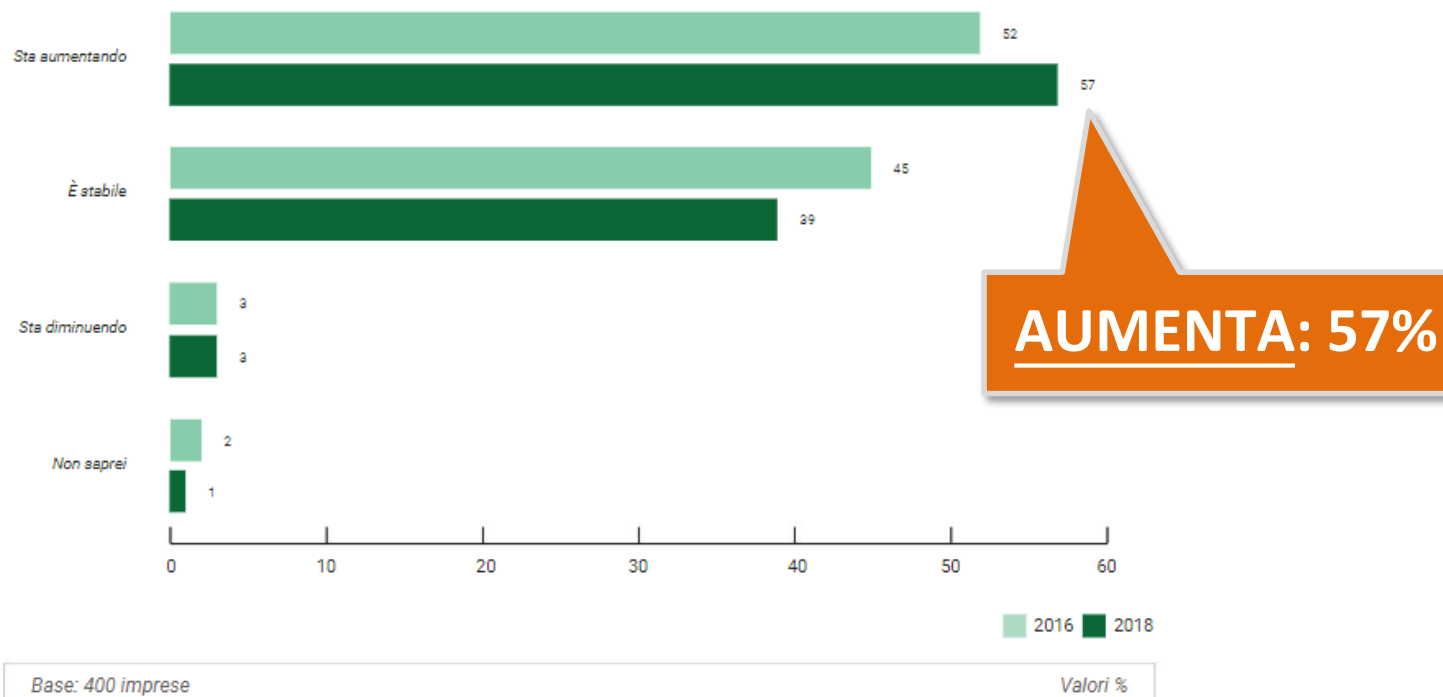
Base: 338 imprese che hanno investito in CSR

Valori % - Più risposte consentite

La soglia di attenzione alla CSR tra le aziende

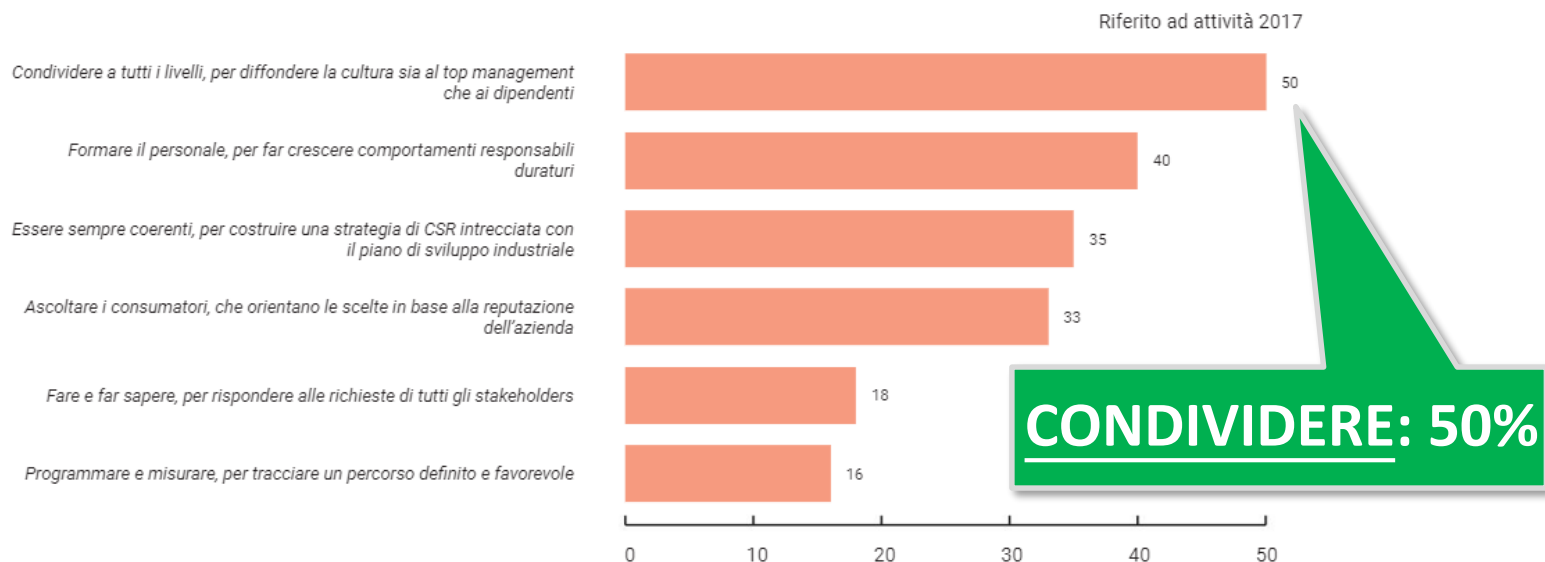


La soglia di attenzione alla CSR tra i cittadini/consumatori



Una CSR che conviene

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



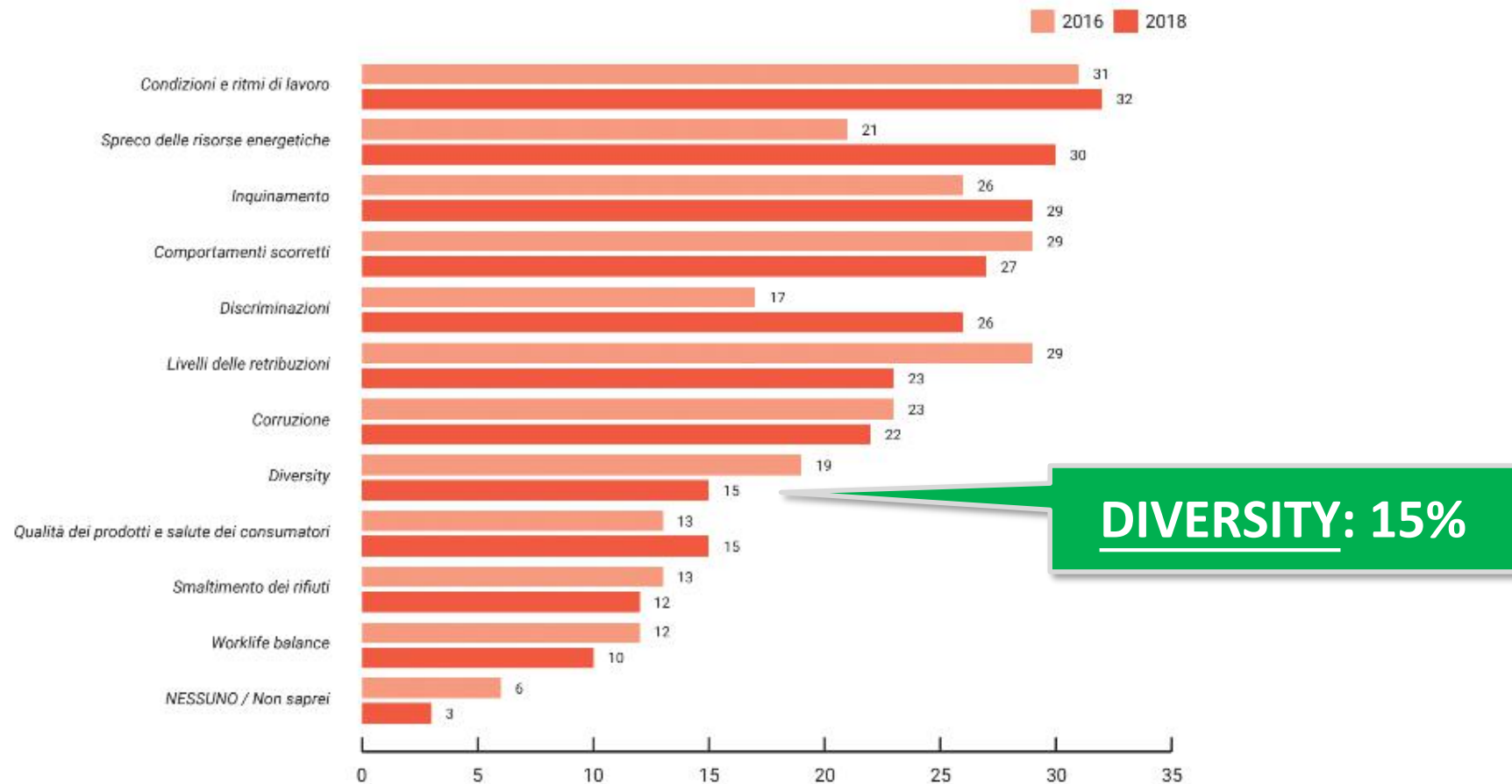
Base: 338 imprese che hanno investito in CSR

Valori % - 2 risposte consentite

FOCUS

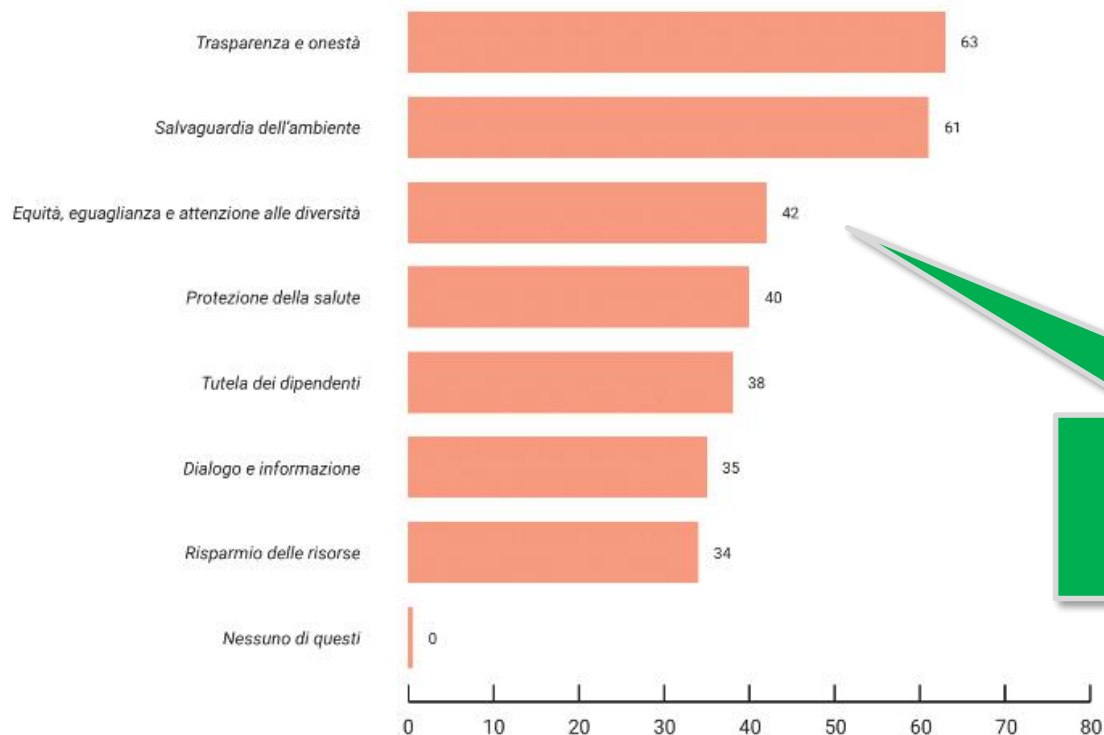


Secondo Lei quali sono gli aspetti dell'attività dell'azienda su cui è più difficile intervenire con un criterio di CSR?



I seguenti termini sono stati individuati come indicatori di buon comportamento dell'impresa. Quali ritiene più importanti?

Rilevazione 2018



**ATTENZIONE ALLE
DIVERSITÀ: 42%**

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



PRIMO WELFARE / Inclusione sociale

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

Dire, 9 maggio 2018



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

Da ildenaro.it - 9 maggio 2018

ANSA.it

Per due terzi manager positivo avere colleghi disabili

Al via partnership Aism-Prioritalia per valorizzare diversità

09 maggio 2018 12:21 ANSACOM



NOTIZIARIO

Società

Disabilità

Multimedia

Cultura

Punti di Vista

In Evidenza

Disabilità

NOTIZIARIO

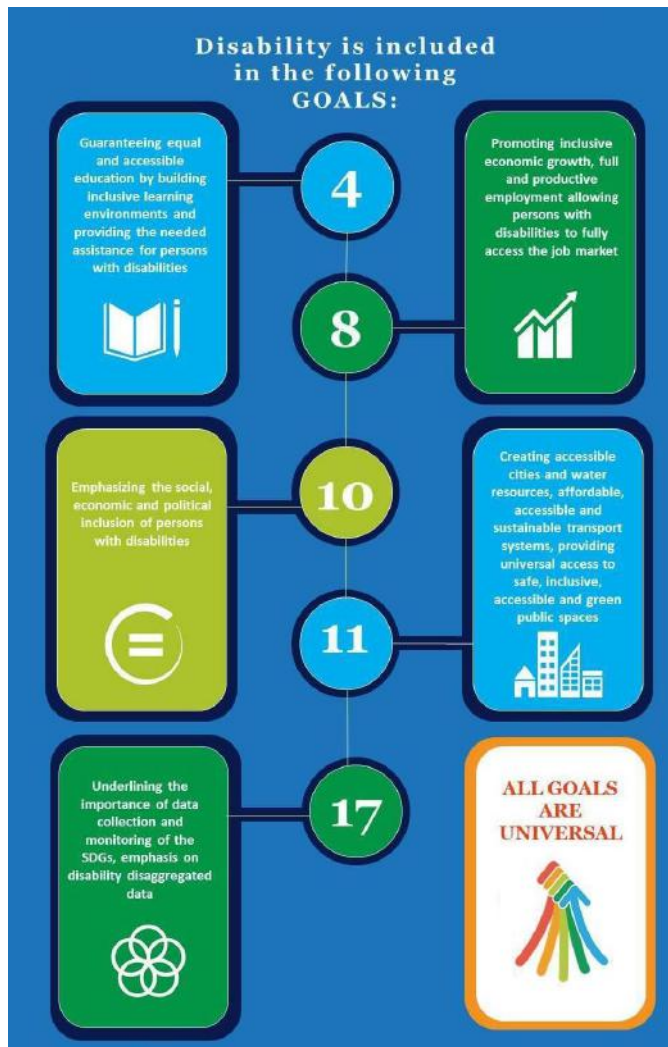
Disabilità

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

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».





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».



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



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)

BUONE PRATICHE IN AZIONE: MERCK SERONO S.P.A.

CHIARA GHERARDI

Government Affairs & Policy and Market Access Manager
MERCK SERONO S.p.A.

Progetto di *Inclusione lavorativa* di giovani donne con *Sclerosi multipla*

Chiara Gherardi

Government Affairs Lead

Roma, 17 maggio 2019



MERCK



Noi siamo
MERCK

Dalla nostra fondazione avvenuta 350 anni fa, siamo diventati un'azienda globale con circa **52.000 dipendenti** in **66 nazioni**, i quali lavorano senza sosta a soluzioni e tecnologie innovative.

La nostra mission è scoprire e migliorare la vita, tramite la nostra expertise in **healthcare, life science e performance materials.**



Healthcare



Life Science



Performance Materials

le nostre idee sono ovunque

Dalle terapie oncologiche agli strumenti da laboratorio, passando per gli schermi degli smartphone e i rivestimenti per auto.



**Il nostro
impegno
nell'Healthcare**

MERCK

La nostra ambizione:

Fare una reale differenza per milioni di vite nel mondo

Le persone sono al centro di tutte le nostre attività- con l'intento di favorire, migliorare e prolungare la vita.

Il nostro obiettivo è fare la differenza per milioni di persone nel mondo.



**Oncologia &
Immuno-oncologia**



**Neurologia &
Immunologia**



Fertilità



**Medicina Generale &
Endocrinologia**

Diversità & inclusione in Merck

L'Accordo Sindacale del 10/03/2017 & l'avvio del Progetto Sperimentale biennale

Nel 2017 è stato sottoscritto un Accordo Sindacale tra la Direzione Aziendale Merck e le RSU Aziendali

Tale Accordo ha segnato l'avvio ad un **progetto sperimentale biennale sul tema delle Diversità & Inclusione lavorativa**, con l'obiettivo di avviare tra le parti firmatarie un insieme strutturato di azioni e interventi per:

- creare **l'Osservatorio Aziendale** bilaterale e nominare il **Disability Manager**;
- favorire la creazione di opportunità per il miglioramento della qualità del lavoro;
- **garantire a persone con disabilità l'accesso ai servizi e alle garanzie previste per la generalità dei lavoratori**, senza alcuna discriminazione;
- favorire il benessere organizzativo e contenere le conflittualità;
- promuovere il **monitoraggio costante degli eventuali ostacoli** di carattere organizzativo, ambientale, comportamentale, che impediscono una **piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità** ed individuare facilitatori e soluzioni organizzative, nella logica degli "accomodamenti ragionevoli".



Nuova figura introdotta dal Progetto Sperimentale

Il Disability Manager

Di cosa si occupa:

- Favorisce **soluzioni** e processi che permettano l'inserimento nel contesto aziendale;
- Fornisce ogni elemento utile per l'espletamento dell'attività dell'Osservatorio, in particolare per la **valutazione dell'andamento** dei singoli percorsi dei lavoratori disabili e delle complessive condizioni dei lavoratori con disabilità nell'azienda;
- Esercita un ruolo di **coinvolgimento delle figure aziendali coinvolte nel percorso di inclusione e mantenimento al lavoro dei lavoratori con disabilità**;
- Mantiene aggiornato l'Osservatorio aziendale rispetto ai temi di sostenibilità e innovazione sociale, di Responsabilità Sociale d'Impresa, di Sviluppo Sostenibile, ecc. elaborati e promossi in ambito istituzionale da organismi europei e nazionali.



Monitoraggio della diversità in Azienda

Il ruolo fondamentale di un Osservatorio Aziendale sull'Inclusione Lavorativa

Di cosa si occupa l'Osservatorio:

- Analizzare l'andamento dei percorsi dei lavoratori disabili e delle **complessive condizioni** dei lavoratori con disabilità nell'azienda;
- Promuovere la realizzazione di un **sistema a rete** che coinvolga i soggetti pubblici e privati competenti e i servizi territoriali al fine di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità;
- **Responsabilizzare e coinvolgere** attivamente le figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, degli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni e di tutte quelle aree attinenti ai percorsi di vita professionale dei lavoratori in azienda (Formazione, IT, ecc).

Da chi è composto?

- L'Osservatorio è un **organismo paritetico bilaterale aziendale** composto da un rappresentante per ogni sigla sindacale presente in Azienda (CISL – Femca, CGIL – Filctem, UIL – Uiltec) e da alcune figure tecniche tra cui RSPP e Medico competente;
- L'Osservatorio può avvalersi, in modo più o meno abituale, di specifiche **figure tecniche di supporto**, ad esempio psicologi del lavoro, soggetti pubblici e privati competenti;
- Fa di diritto parte dell'Osservatorio il **Disability Manager**.

Diversità & inclusione in Merck

L'Accordo di partenariato del 22/02/2018 & il focus sulla Sclerosi Multipla

Il 22 Febbraio 2018 è stato sottoscritto un Accordo di Partenariato Territoriale per **l'Accordo di partenariato territoriale a sostegno di politiche aziendali di disability management per l'Inclusione lavorativa competente di persone con Sclerosi Multipla** tra: Osservatorio Aziendale, Associazione AISM, Fondazione ASPHI onlus, RSU Aziendali, Rappresentanti sindacali territoriali (Ada Paletta, Femca-CISL; Leonardo Veglia, Filctem-CGIL; Roberto Mari e Catia Sergianni, Uiltec-UIL).

Il fine di tale Accordo, con esplicito focus di attenzione sulle persone con Sclerosi Multipla al momento dell'accesso al mondo del lavoro, è innescare un insieme strutturato di azioni e interventi per:

- promuovere il «benessere lavorativo» delle persone con disabilità con la specifica patologia della Sclerosi Multipla;
- estendere una rete di attenzione intorno al progetto di inclusione lavorativa di persone con disabilità coinvolgendo altre associazioni e organismi interessati e disponibili;
- monitorare l'andamento del progetto aziendale, al fine della creazione di un sistema a rete utile alla diffusione di iniziative virtuose, rispetto alle condizioni di vita delle persone con SM e dei loro familiari.



1 Costruire un **network** di associazioni, aziende ed enti pubblici sulla tematica Disabilità & Inclusione lavorativa

2 Creare **opportunità formative e di orientamento** al lavoro con un focus sulle abilità (non *disabilità!*)

3 Chiarire le **aspettative professionali** e/o di ambiente e monitorare se e come tali aspettative cambiano attraverso l'esperienza in Azienda

4 Una sfida per i manager (*avere persone con disabilità nel proprio team richiede un miglioramento gestionale ed organizzativo**) e focus sull'**approccio culturale** in Azienda



I nostri **Obiettivi** condivisi nell'Accordo di partenariato



Il nostro target

Giovani donne con Sclerosi Multipla

INCIDENZA DELLA sM



2,3 Milioni di persone nel mondo sono affette da Sclerosi Multipla

L'incidenza è più che doppia nelle donne rispetto agli uomini

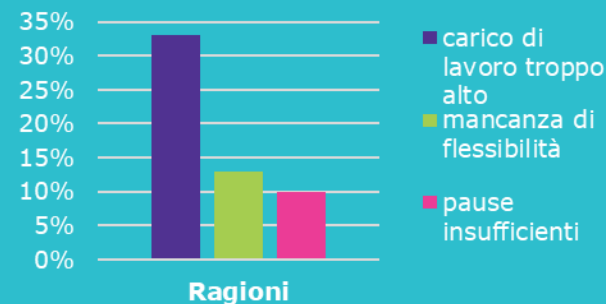


Nella maggior parte dei casi la SM viene diagnosticata in giovane età (20 - 40 anni)



Lo studio Merck chiamato «L'impatto socioeconomico della Sclerosi Multipla nelle donne in Europa» mostra che:

- Le donne con la SM hanno un'esperienza negativa nelle relazioni a causa delle **discriminazioni**
- Quasi il **60%** delle donne non si sente a proprio agio nel chiedere al datore di lavoro un **ulteriore supporto** per i sintomi dovuti alla SM
- Di tutte le donne intervistate il **66%** ha riportato che la diagnosi di SM ha influenzato lo **status professionale** a causa di una scarsa cultura dell'inclusione sul posto di lavoro. Nello specifico i motivi più frequenti che hanno portato a lasciare il posto di lavoro sono:



Osservatorio Aziendale



Composto da un rappresentante RSU per ogni **sigla sindacale**: CGIL, CISL, UIL ed alcune figure tecniche tra cui **Disability Manager**, **RSPP** e **Medico competente**

Dipartimenti Merck



Dipartimento di **oncologia** ospitante una tirocinante

Dipartimento di **GM&Endocrinologia** ospitante una tirocinante

Dipartimento **Government Affairs** per l'estensione del network all'esterno di Merck

Dipartimento di **Comunicazione** per la diffusione del progetto

Dipartimento di **neurologia** per il collegamento con altri progetti simili

Le Parti del progetto

Stakeholders esterni



Rappresentanti sigle sindacali territoriali: costante allineamento e condivisione con i rappresentanti firmatari dell'Accordo di Partenariato per l'estensione del network

AISM: Associazione Italiana Sclerosi Multipla, è l'unica organizzazione in Italia che interviene a 360° sulla SM impegnandosi nella rappresentanza e nella tutela dei diritti delle persone con Sclerosi Multipla. Obiettivo di AISM è quello di rendere le persone con SM consapevoli e in grado di agire in prima persona i propri diritti, in un'ottica di empowerment

Fondazione ASPHI onlus: Organizzazione non profit che opera dal 1980 per l'inclusione delle persone disabili nel mondo del lavoro. Tale organizzazione partecipa all'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*). Temi in cui la Fondazione Asphi interviene abitualmente con le proprie competenze sono gli «accomodamenti ragionevoli»

Le prime fasi

Ingresso e Programma di monitoraggio

Ingresso

A luglio 2018 hanno fatto ingresso, nella nostra Azienda, due tirocinanti: una nel Dipartimento di Oncologia e una nel Dipartimento di GM&Endocrinologia. Le tirocinanti stanno affiancando le proprie tutor Aziendali nelle attività di segreteria di Direzione di dipartimento.

Programma di Monitoraggio

Il nostro scopo è seguire l'avanzamento delle competenze delle tirocinanti e comprendere come mutano le aspettative di vita/lavoro durante la prima esperienza lavorativa. A tal fine abbiamo creato a livello aziendale, in accordo con UMANA (Agenzia per il lavoro che si occupa di inserimento lavorativo di persone con disabilità) e ASPHI, il seguente **Programma di monitoraggio**:

1. Incontri mensili tra tutor Aziendali e UMANA;
2. Incontri mensili tra tirocinanti e UMANA;
3. Incontri trimestrale con esperti ASPHI supportati da un questionario per le tirocinanti in cui si affrontano i principali temi derivanti dal percorso formativo. Le aree di maggiore interesse sono: competenze acquisite, motivazione, senso di affaticamento dovuto all'attività lavorativa, cultura aziendale, aspirazioni legate al percorso formativo.
4. Incontri periodici tra UMANA, esperti ASPHI e Osservatorio Aziendale per la condivisione dei risultati e dell'avanzamento del programma di monitoraggio.

Next steps



- Estendere il progetto alla nostra sede Life Science di **Milano** (Merck SpA) dando la possibilità di entrare nel mondo del lavoro attraverso stage formativi e di orientamento;
- **Estendere il network** sul progetto Merck ad altre realtà aziendali per diffondere l'iniziativa e la cultura sull'inclusione lavorativa attraverso l'organizzazione di Tavole Rotonde HR sulla tematica in oggetto;
- Organizzare corsi di **Formazione Finanziata** per la sensibilizzazione sulla tematica Inclusione;
- Rinforzare la comunicazione all'interno ed all'esterno di Merck, attraverso un piano di **comunicazione efficace**, al fine di diffondere al meglio il Progetto.

CHIUSURA LAVORI

