



in collaborazione con



e



Gabriele Gamberi
Fondazione ASPHI Onlus

9 luglio 2021

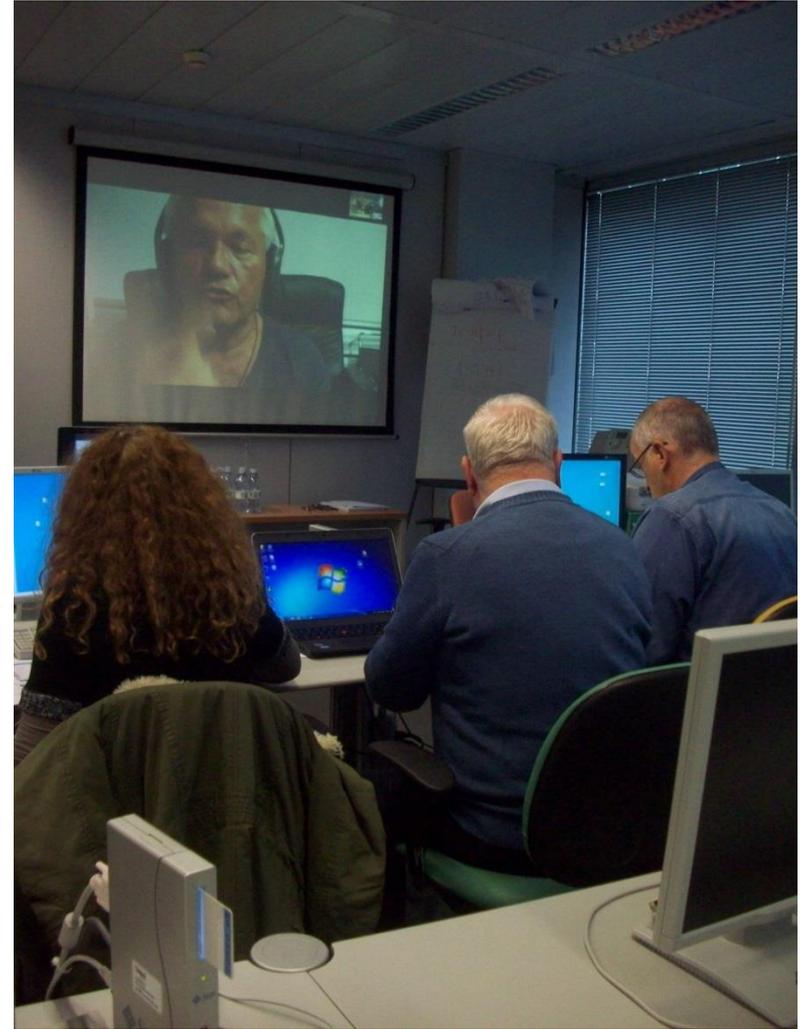




Prodotti e tecnologie

comprendono tutti i prodotti naturali o fatti dall'uomo, gli strumenti e la tecnologia esistente nell'ambiente circostante di un individuo che vengono raccolti, creati e prodotti

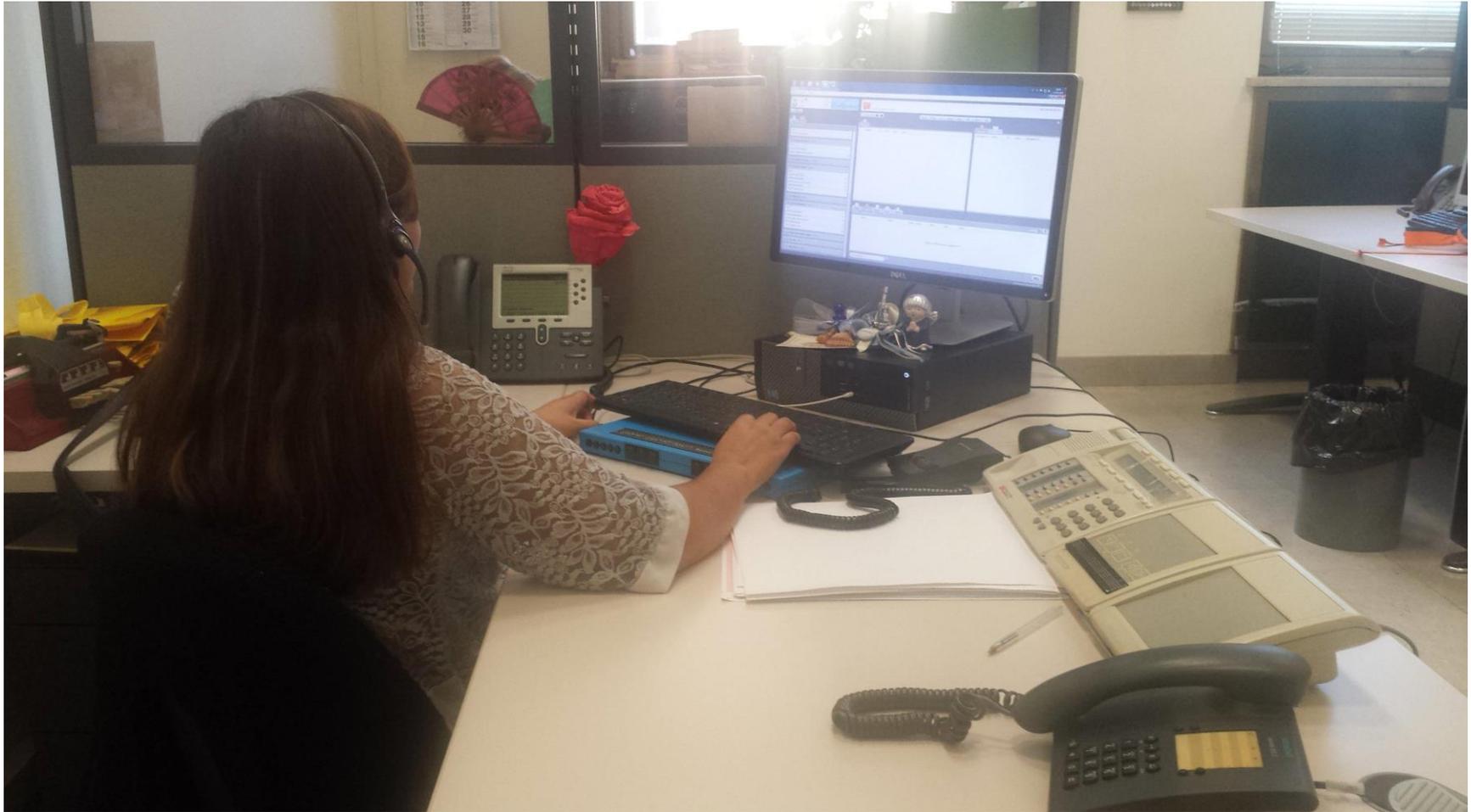
Interpretariato LIS a distanza per formazione e rapporto con i responsabili / colleghi



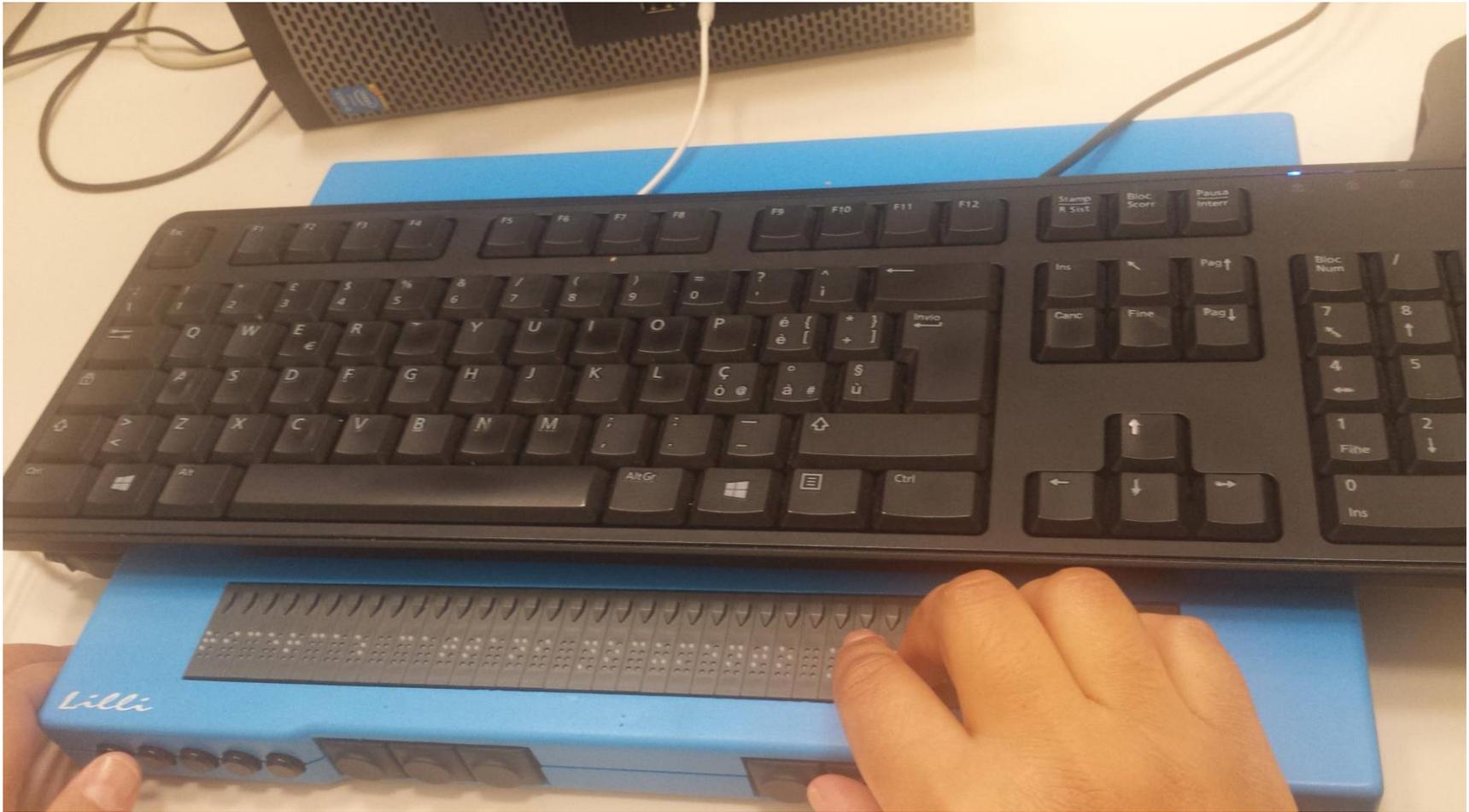
**sottotitolazione a distanza per
formazione e rapporto con i
responsabili / colleghi**



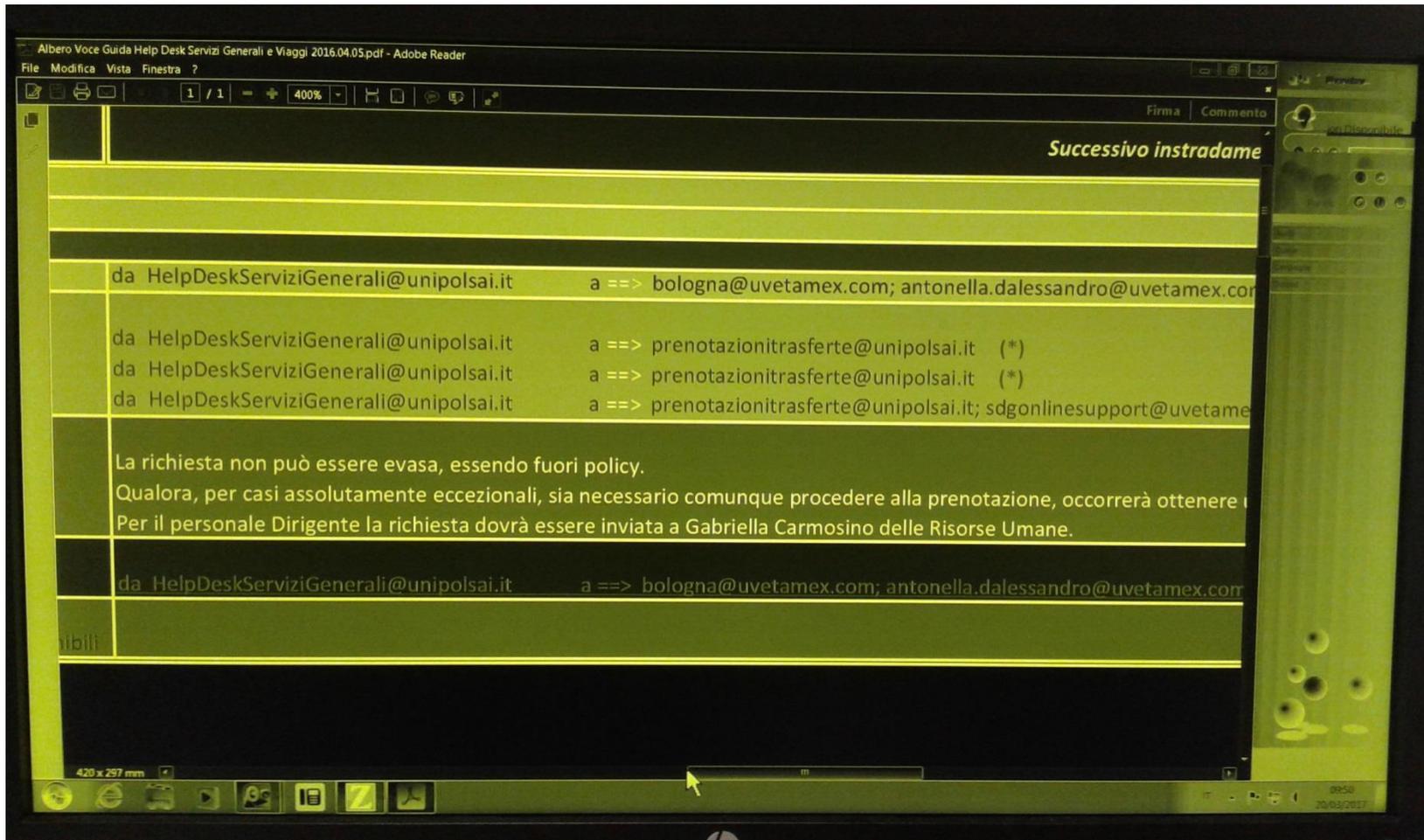
Dotazione nuovi ausili centralinisti



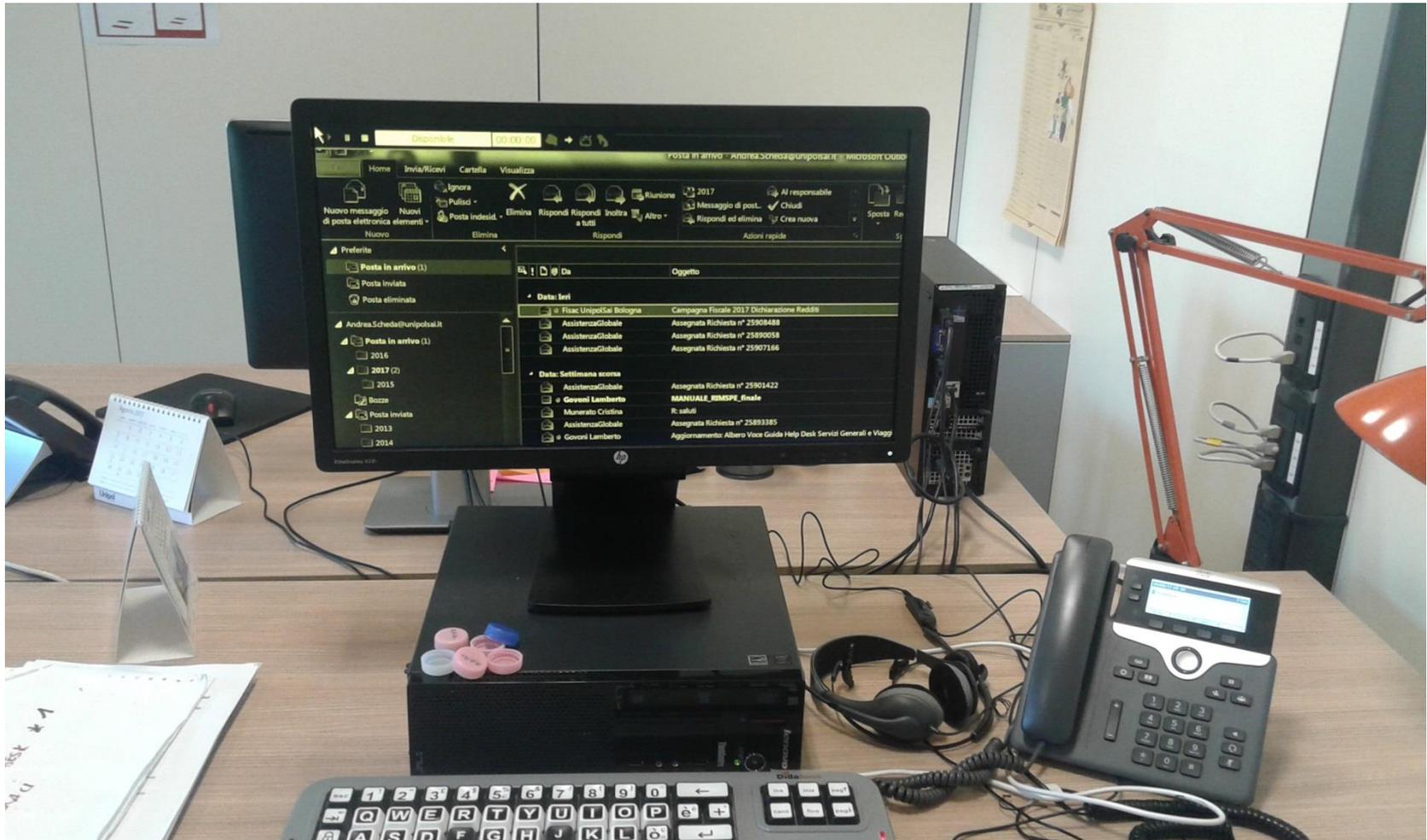
Dotazione nuovi ausili centralinisti



Utilizzo di nuovi applicativi ... prima



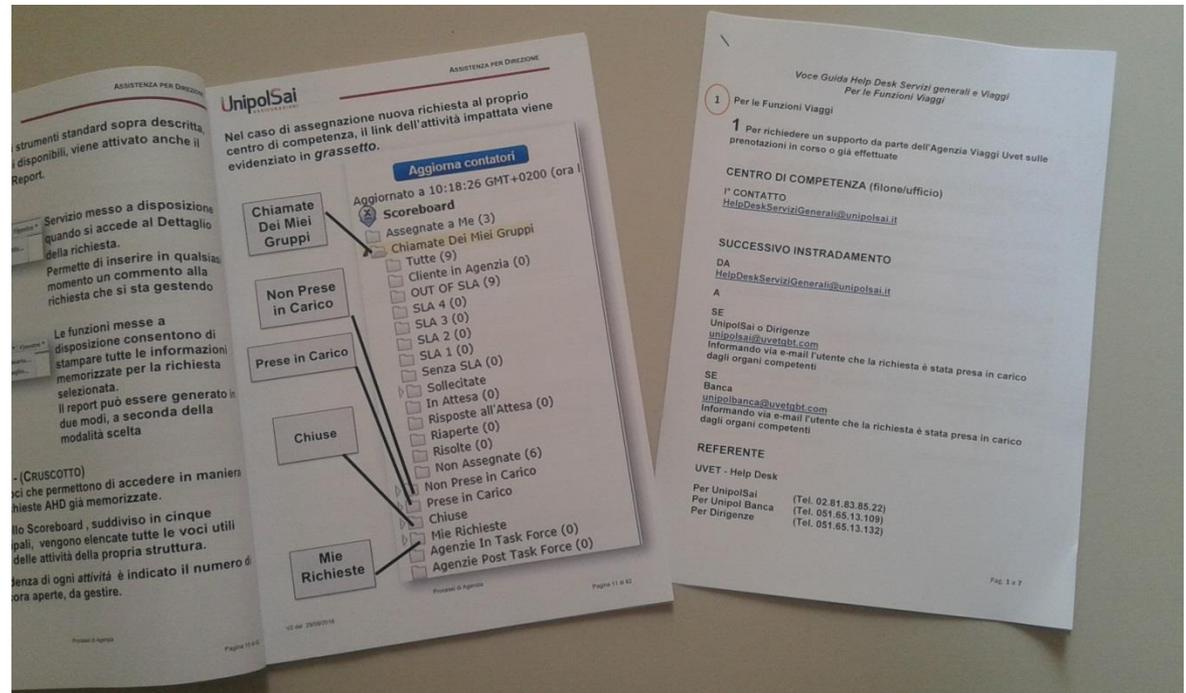
Utilizzo di nuovi applicativi ... ora



Prodotti e tecnologie



Utilizzo di nuovi ausili e supporti per ipovedenti



Scelta poltrona postazione lavorativa persona con SM



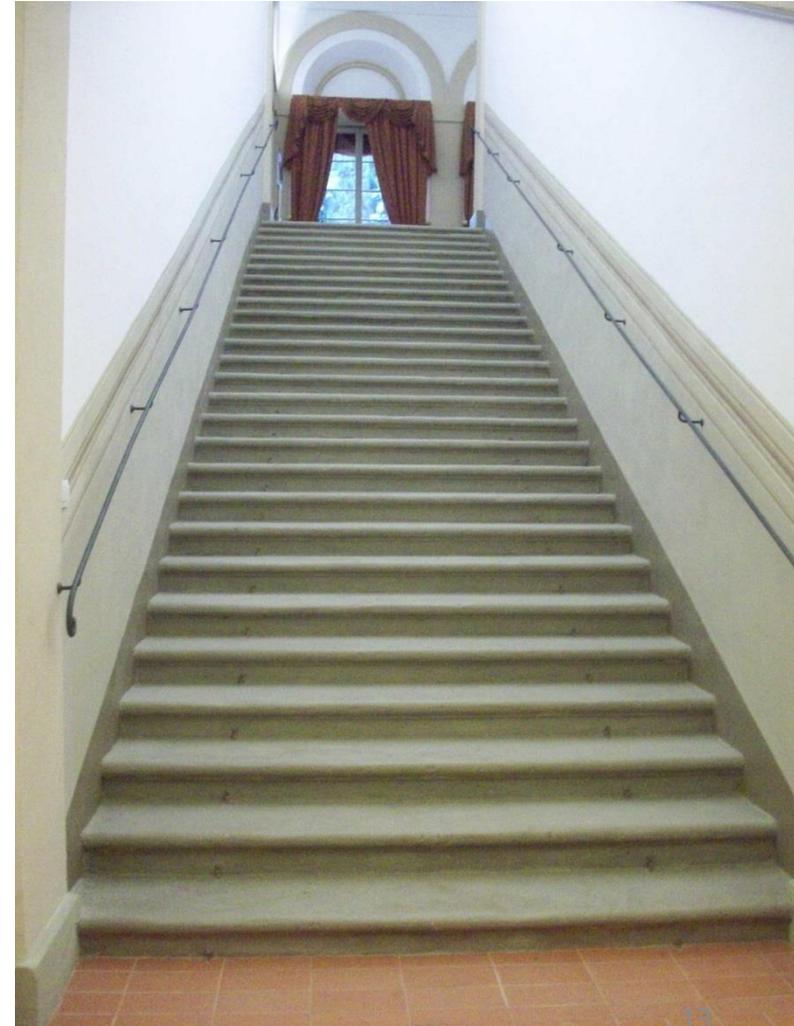


**Carrello portavivande /
deambulatore per persona
con mobilità ridotta**

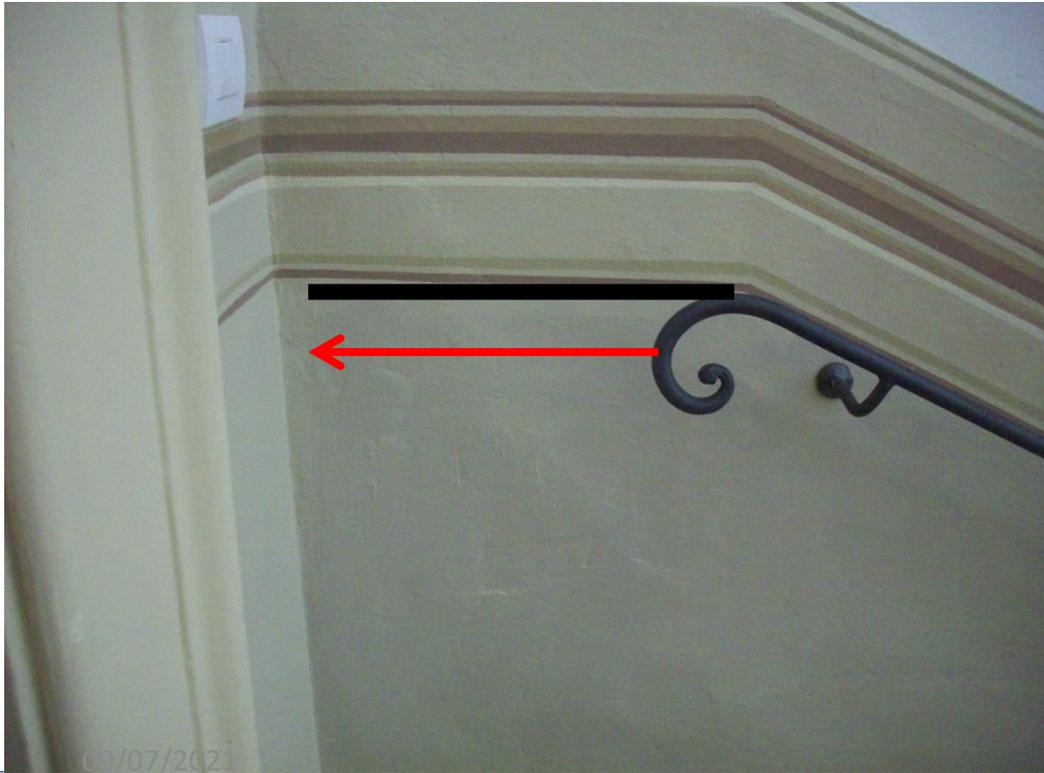
**Profilo di funzionamento
postazione di lavoro**



**Prodotti e Tecnologia per la
progettazione e la costruzione di
edifici per il pubblico utilizzo
adattati/non adattati to**



Prodotti e Tecnologia per la progettazione e la costruzione di edifici per il pubblico utilizzo adattati/non adattati to



Ambiente costruito



Ambiente costruito



Ambiente naturale e costruito



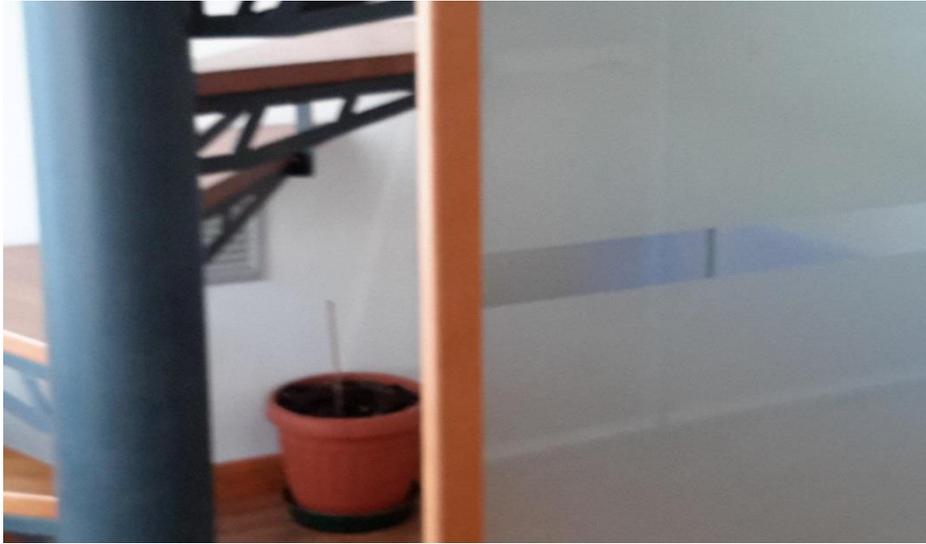
Ambiente naturale e costruito



Ambiente naturale e costruito



Ambiente naturale e costruito







Ambiente naturale e cambiamenti effettuati dall'uomo

**comprendono tutti gli
elementi animati e inanimati
dell'ambiente naturale o fisico,
o le parti di quell'ambiente che
sono state modificate
dall'uomo, come il clima, la
luce, il suono, le vibrazioni e la
qualità dell'aria.**



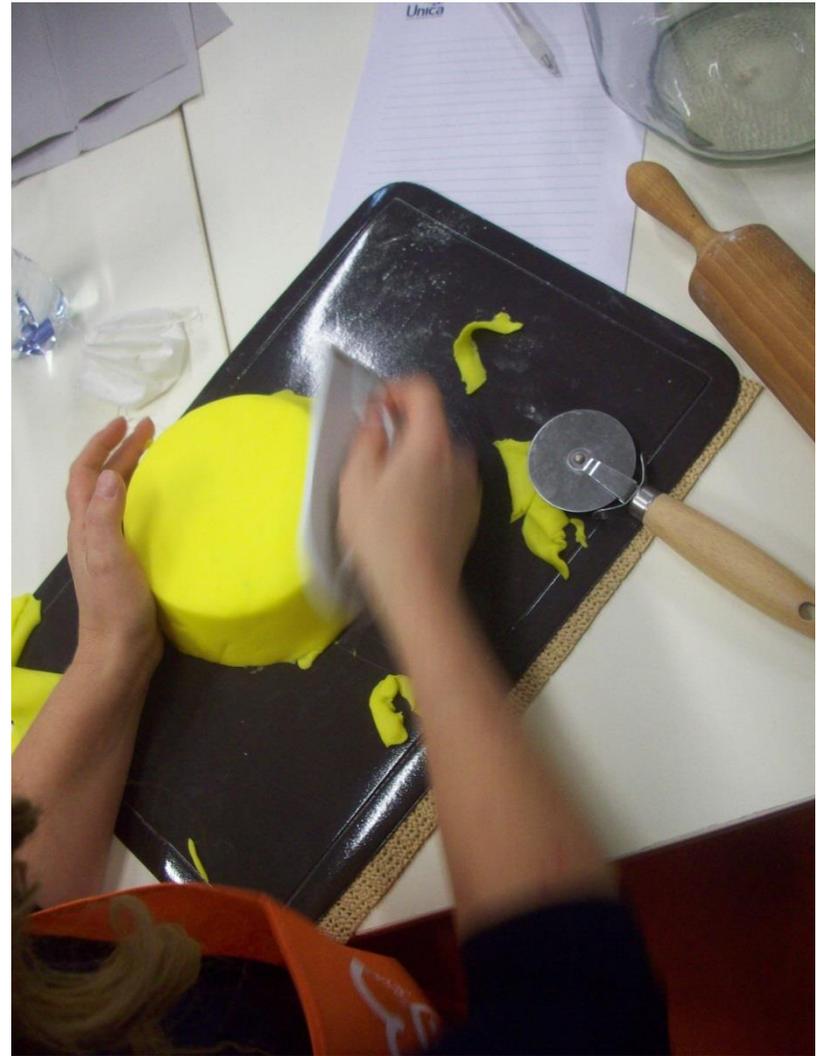
comprendono tutte le persone o gli animali che forniscono concreto sostegno fisico, emotivo, nutrimento, protezione e accompagnamento per la persona con disabilità all'interno del luogo di lavoro, nonché le relazioni che la stessa instaura con altre persone.

Supporti e relazioni

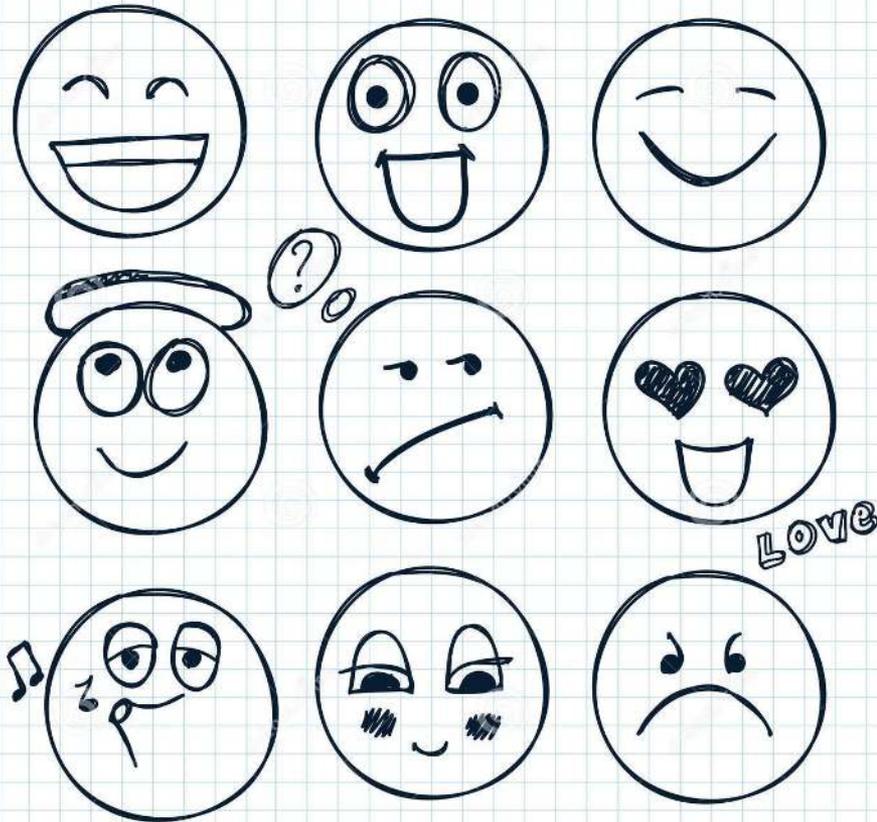


Supporti e relazioni

Incontro tra i dipendenti sordi per un lavoro di gruppo



Atteggiamenti



delle persone , quali conseguenze osservabili di costumi, pratiche, ideologie, valori, norme e convinzioni.









in collaborazione con



e



Gabriele Gamberi
Fondazione ASPHI Onlus

9 luglio 2021



Agenda incontro

Questa iniziativa si svolge in piena adesione ai principi espressi da:



Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità



Goal 8 - "Lavoro dignitoso e crescita economica" dell'Agenda 2030

Nuovi scenari nell'organizzazione del lavoro agile

- Come individuare l'accomodamento ragionevole nello smart working.
- Presentazione di casi e buone pratiche.

DEFINIZIONE DI PERSONA CON DISABILITÀ

La Convenzione ONU sui diritti delle Persone con disabilità

Per **persone con disabilità** si intendono coloro che presentano **durature menomazioni** fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in **interazione** con barriere di diversa natura, possono **ostacolare** la loro **piena ed effettiva partecipazione** nella società su base di uguaglianza con gli altri.

DEFINIZIONE DI PERSONA CON DISABILITÀ

Classificazione Internazionale del
Funzionamento, Salute e Disabilità

la disabilità viene intesa, come la conseguenza o il risultato di una complessa **relazione tra la condizione di salute** di un individuo, fattori personali e **fattori ambientali** che rappresentano le circostanze in cui egli vive.

DEFINIZIONE DI ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

La Convenzione ONU sui diritti delle Pcd

Si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali

Concetto introdotto nei primi anni 90 in USA dalla legge ADA [Americans with Disabilities Act] nel quadro delle misure per prevenire la discriminazione delle persone con disabilità.

Fattori contestuali ICF

ICF contextual factors
International Classification of Functioning, Disability and Health
(World Health Organization, 2001)

Prodotti e tecnologie



Ambiente naturale e cambiamenti apportati dall'uomo



Servizi, sistemi e politiche



Relazioni e sostegno sociale



Atteggiamenti

Adattamenti ragionevoli per progettare il percorso individualizzato;

1. Accessibilità del luogo di lavoro:

- postazione, ergonomia;**
- microclima;**
- abbattimento barriere architettoniche e sensoriali;**
- illuminazione;**
- posizione in piedi, seduta;**
- guida di veicoli;**
- procedure di emergenza;**
- trasporti/parcheggi per raggiungere il luogo di lavoro.**

2. Organizzazione del lavoro:

- riorganizzazione o redistribuzione di funzioni non essenziali o cambiamento di come o quando una funzione, essenziale o marginale, è svolta;**
- innovazione tecnologica e digitale;**
- innovazione organizzativa e dei processi produttivi;**
- gestione dell'organico e suo utilizzo ottimale (ad esempio il cambio mansione);**
- ricorso a forme diverse di lavorare (lavoro a isole, per progetti, lavoro agile, telelavoro);**
- analisi del cambiamento e della gestione dei processi;**
- job coach, tutor, mentor.**

**Adattamenti ragionevoli per progettare
il percorso individualizzato;**

3. Orario di lavoro, congedi e permessi:

- orario (distribuzione, flessibilità, riduzione);**
- turni;**
- pause, riposi, recuperi;**
- congedi, permessi;**
- banca ore, banca delle ore solidale;**
- diversa programmazione dei tempi.**

4. Pari opportunità e policy aziendali:

- sportelli di consulenza per i lavoratori disabili;**
- formazione;**
- promozione in azienda di azioni positive;**
- progetti finalizzati a conciliare il lavoro e la cura di sé o della famiglia;**
- informazione;**
- comunicazione aziendale volta a valorizzare le diversità;**
- regole e prassi aziendali attente alla diversità e all'accessibilità universale;**

- inquadramento e promozioni;**
- costituzione di commissioni miste per valutare l'introduzione di «accomodamenti ragionevoli» (disability management);**
- promozione e diffusione della cultura «zero infortuni» per garantire il benessere dei lavoratori.**

5. Strumenti di lavoro e tecnologie assistive:

- strumenti di lavoro personalizzati;**
- utilizzo di strumenti personali di inclusione (bastone, carrozzina, stampelle, lettore braille, cane guida) nell'ambiente di lavoro;**
- tecnologie assistive di supporto alla funzione essenziale.**

**Adattamenti ragionevoli per progettare
il percorso individualizzato;**

6. Welfare contrattuale:

- coperture assicurative agevolate;**
- convenzioni con enti, società cooperative;**
- servizio di maggiordomo aziendale;**
- sconti, convenzioni, agevolazioni.**

Fattori che determinano la scelta di concedere un accomodamento

- elemento decisivo è la percezione del beneficio che l'organizzazione può avere grazie all'introduzione di questa modifica.
- il percorso di negoziazione è fondamentale poiché consente al dipendente e al datore di lavoro di conoscere le reciproche esigenze ed identificare una soluzione che riesca a salvaguardare gli interessi di entrambi.
- più facile accordare una modifica che coinvolge solo il dipendente disabile, piuttosto che quelle che incidono anche sull'organizzazione
- fondamentale è anche la cultura presente all'interno dell'organizzazione
- esperienze positive del datore di lavoro..



Lavoratori con Disabilità

Il percorso verso lo Smart Working

Organizzazione e quadro di riferimento normativo

Definizione della policy aziendale e delle procedure per introdurre modalità di lavoro smart

Infrastruttura abilitante e competenze digitali

Definizione del layout lavorativo, indentificazione supporti tecnologici e conoscenze digitali richieste



Management e formazione

Accompagnamento rivolto al management (Disability Management) e formazione alle modalità di lavoro smart per i lavoratori

Avvio e monitoraggio

Pianificazione del progetto e valutazione dei risultati in vista della messa a regime



Organizzazione e quadro di riferimento normativo

- **Orientare l'impresa nella definizione della policy aziendale sullo smart working rivolto ai propri lavoratori con disabilità e delle procedure idonee a introdurre la modalità di lavoro smart**
- **Sostenere l'azienda nell'individuazione delle mansioni potenzialmente affidabili ai lavoratori e alle lavoratrici con disabilità con cui si intende sperimentare un percorso lavorativo in smart working:**
 - Utilizzo di procedure consolidate di lettura bio-psico-sociale per la ricognizione delle abilità funzionali dei potenziali smart-worker con disabilità**
 - Utilizzo di procedure consolidate di lettura bio-psico-sociale per l'individuazione dei ruoli funzionali previsti nel mansionario aziendale, potenzialmente affidabili a smart-worker con disabilità**
 - Analisi progettazione e verifica delle postazioni di lavoro e degli ausili**



Infrastruttura abilitante e competenze digitali

- **Sostenere l'azienda nell'individuazione delle tecnologie digitali più idonee per lo smart work di persone con disabilità. Rientrano in queste azioni:**
 - Valutazione di accessibilità e di usabilità dei siti, dei sistemi informatici e delle reti Internet e Intranet**
 - Formazione orientata all'analisi dei problemi di accessibilità e definizione delle soluzioni**
 - Identificazione di tools e piattaforme accessibili per il lavoro a distanza**
 - Implementazione e personalizzazione di supporti di social collaboration**
- **Supportare l'azienda nella ridefinizione dell'organizzazione di lay-out fisici (sia in azienda che come sostegno alle postazioni dello smart-worker con disabilità (nel caso particolare ad es. di persone con patologie neurodegenerative, ecc.).**



Management e formazione

- **Organizzare ed erogare iniziative di formazione rivolta al management, ai colleghi ed agli smart worker disabili:**
 - attività di formazione al cambiamento organizzativo e dei modelli manageriali tradizionali per promuovere nuovi stili di leadership nonché di disability management**
 - formazione rivolta a sperimentare lo smart working, gestire la propria attività in assenza di vincoli orari e/o spaziali, e utilizzare strumenti di lavoro orientati ai risultati**
 - formazione rivolta a raggiungere un livello di utilizzo dei supporti informatici che consenta autonomia di uso (di un pc portatile, software di produttività individuale, ecc.)**
 - formazione rivolta all'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici nonché nell'uso delle specifiche e personali tecnologie assistive (ausili) e di altri dispositivi (ad es. smartphone, tablet);**
 - formazione rivolta all'uso di tools e piattaforme impiegate in attività di smart-working nell'impresa;**
 - formazione rivolta ad assicurare conoscenze e competenze in ordine alla sicurezza in caso di infortuni e malattie professionali**



Avvio e monitoraggio

- **Supporto all'azienda nell'avvio di sperimentazioni di lavoratori con disabilità in attività di smart-working fornendo tutor, specialisti alla pari (peer to peer), ecc.**
- **Supporto all'azienda nel monitoraggio dell'esperienza e nelle prospettive di messa a sistema dell'iniziativa sperimentale.**

Smart Working e posizione strutturale del lavoratore

