AVVISO N. 1/2017
PER IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE E PROGETTI DI RILEVANZA NAZIONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO 3 LUGLIO 2017, N. 117 - ANNO 2017.

MODELLO D

SCHEDA DI PROGETTO

(Carattere: Tahoma – Dimensione carattere: 10)

1a.– Titolo

"JobLab – laboratori, percorsi e comunità di pratica per l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità"

1b - Durata

18 mesi

2 - Obiettivi generali[1]

Devono essere indicati massimo n. 3 obiettivi, graduandoli in ordine di importanza 1 maggiore – 3 minore.

- Promuovere le pari opportunità e contribuire alla riduzione delle disuguaglianze **[1]**;
- Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e -produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti **[2]**;
- Promuovere società giuste, pacifiche ed inclusive **[3]**.

3 – Aree prioritarie di intervento[2]

Devono essere indicate massimo n. 3 aree prioritarie di intervento, graduandole da 1 a 3 in ordine di importanza: 1 maggiore – 3 minore.

- Sostegno alle attività di accompagnamento al lavoro di fasce deboli della popolazione[1];
- Prevenzione e contrasto delle forme di violenza, discriminazione e intolleranza, con particolare riferimento a quella di genere e/o nei confronti di soggetti vulnerabili [2];
- Sostegno all'inclusione sociale, in particolare delle persone con disabilità e non autosufficienti [3].

4- Linee di attività[3]

Attività di interesse generale, in coerenza con gli statuti dell'ente proponente

[X] h) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;

[X] m) servizi strumentali ad enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da enti del Terzo settore;

[X] p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;

[X] w) promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi di cui all'articolo 27 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e i gruppi di acquisto solidale di cui all'articolo 1, comma 266, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

5 – Descrizione dell'iniziativa/progetto *(Massimo due pagine)*
Esporre sinteticamente:

[1] Gli obiettivi individuati dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (http://unric.org/it/images/Agenda_2030_ITA.pdf), i progetti e le iniziative da finanziare con le risorse del Fondo per l'anno 2017 dovranno concorrere al raggiungimento degli obiettivi generali, così come prescritto nell'Avviso 1/2017, paragrafo 2.1..

[2] Paragrafo 2.2. dell'Avviso 1/2017.

[3] Ricomprese tra quelle di cui all'articolo 5 del d.lgs. 117/2017 di cui al paragrafo 2.3. dell'Avviso 1/2017.

La **Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità** (CRPD ratificata con Legge 18/2009) e la Direttiva Europea 78/2000, affermano che il diritto al lavoro, l'impiego in condizioni adeguate, il mantenimento nel tempo di un'occupazione rappresentano un intreccio di requisiti propedeutici all'inclusione e all'*empowement* anche delle persone con disabilità, avendo però ben chiaro che questi ambiti sono percorsi da pregiudizio e discriminazione. Ciò appare evidente in termini quantitativi (solo 1 persona con gravi limitazioni su 5 ha un lavoro) e di impatto sulle più generali condizioni di vita, e assume tratti ancora più severi a seconda del genere (le donne con disabilità subiscono discriminazioni multiple), dell'ambito territoriale, del tipo di limitazione (le persone con disabilità intellettiva e relazionale sono più escluse dal mondo del lavoro). Quella lavorativa è quindi una delle forme più evidenti di discriminazione basata sulla disabilità e una preclusione alle pari opportunità.
Le cause di questo fenomeno sono ampie e variegate: culturali, politiche, dei servizi, dei sostegni, e richiedono un intervento su altrettanti livelli con il coinvolgimento, oltre che prioritario e ineludibile dei diretti interessati, dei tanti attori che afferiscono al mondo del lavoro: l'imprenditoria, il privato sociale, le organizzazioni sindacali, la cooperazione, le amministrazioni e i servizi pubblici, i *policy maker*.
Le relative azioni devono raccogliere la sfida della progettazione e co-progettazione, della condivisione delle conoscenze, della sperimentazione diretta, del monitoraggio, della selezione e della disseminazione di buone prassi, dell'analisi di impatto dell'occupazione sia in termini individuali che di dati aggregati. Si tratta di una sfida antica, ma che trova nuova linfa e occasioni nella più recente normativa in materia di mercato del lavoro e di servizi per l'impiego. Il pensiero non può che andare al d.lgs 14 settembre 2015, n. 151 *(Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183)* e in particolare ai primi 13 articoli che modificano la previgente legge 68/1999. Il primo articolo poi prevede l'emanazione di specifiche *"Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità"* indicandone i principi, che prevedono: la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio di supporto all'inclusione lavorativa; la promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari e le altre organizzazioni del terzo settore; l'individuazione di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità; la definizione dei criteri per i progetti di inserimento lavorativo che tengano conto di barriere e facilitatori con relativa indicazione delle responsabilità; l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare; la promozione dell'istituzione nei luoghi di lavoro di un responsabile dell'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità; l'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
La formalizzazione delle *Linee guida* non sarà un definitivo punto di approdo ma, piuttosto, un punto di partenza. Esso, tuttavia, non è scevro da un potenziale rischio: rimanere lettera morta (in tutto o in parte, o in alcune Regioni) per una carenza di orientamenti, di modellizzazione, di esperienze pilota, di diffusione di buone pratiche nelle diverse fasi del percorso (riconoscimento della disabilità, redazione del profilo di occupabilità, analisi di contesto, mediazione e supporto, disability manager, raccolta dei dati in ingresso, in permanenza e in eventuale uscita).
In tale scenario è pensato il **Progetto JobLab**, presentato come ente proponente dalla **Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap**, un'organizzazione ombrello, costituita nel 1994, cui aderiscono alcune tra le più rappresentative associazioni impegnate, a livello nazionale e locale, in politiche mirate all'inclusione sociale delle persone con differenti disabilità. Partendo dalla nuova visione bio-psico-sociale della disabilità, la FISH svolge la sua azione per garantire la non discriminazione e le pari opportunità per le persone con disabilità, in ogni ambito della vita.
Il **Progetto JobLab** riprende in larga misura i principi ispiratori delle citate "Linee guida" e ipotizza un intervento di forte condivisione fra attori e saperi, fra esperienze e sperimentazioni, con una forte attenzione all'analisi di contesto e alla diffusione delle informazioni, delle soluzioni, dei modelli organizzativi, e alla maturazione della consapevolezza attiva degli elementi di pregiudizio e discriminazione.
Gli assi sui quali poggiano le conseguenti azioni progettuali sono sintetizzabili per ambiti, peraltro congruenti alle stesse "Linee Guida":

- *promuovere la creazione e l'animazione* di una *comunità di pratica* (online e in presenza) che favorisca la circolazione delle conoscenze, la costruzione condivisa di saperi e l'identificazione di soluzioni per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, con l'obiettivo di riconoscere gli ostacoli, i pregiudizi, la discriminazione che la impediscono. Ciò parte dalla constatazione che i processi di inclusione patiscono una serie di criticità,

quali: frammentazione delle conoscenze, diversità anche semantiche nell'elaborare e affrontare situazioni simili, contrapposizioni fra attori, eterogeneità delle strutture organizzative e delle capacità gestionali. La comunità di pratica è pensata come luogo dinamico – virtuale e reale - di partecipazione di associazioni, organizzazioni sindacali e datoriali, agenzie per il lavoro, centri per l'impiego, cooperative sociali, mondo accademico.

- *sviluppare e diffondere competenze e capacità* nel campo dei servizi per l'impiego da parte di agenzie per il lavoro, associazionismo, operatori dei servizi pubblici e privati, anche con *momenti e percorsi di formazione* (in presenza e a distanza) delle figure chiave nell'ambito dell'inclusione lavorativa;
- *realizzare azioni di ricerca* in grado di individuare esperienze di eccellenza nel campo dell'inclusione lavorativa, di indagare le effettive condizioni di lavoro delle persone con disabilità, di valutare la figura e il ruolo del disability manager.
- Trasversalmente l'ipotesi progettuale si focalizza sui seguenti ambiti e temi di interesse:
- riconoscimento della disabilità (nella logica bio-psico-sociale), con particolare attenzione all'individuazione degli elementi più utili in termini di occupabilità e quindi anche di costruzione del fascicolo personale;
- mediazione al lavoro sia in fase di ricerca dell'occupazione, che di contatto con l'azienda, analisi del luogo e dei processi lavorativi, individuazione di eventuali accomodamenti ragionevoli, supporto periodico;
- figura, ruolo, competenze, e relazioni con altri organismi, del disability manager dell'azienda o dell'aggregazione delle aziende;
- autoimprenditorialità delle persone con disabilità: dalla progettazione, all'analisi della sostenibilità, all'avvio e al consolidamento;
- *governance* dei servizi e dei sostegni, con particolare attenzione all'osservazione dei flussi decisionali e procedurali;
- raccolta e condivisioni dei dati nel percorso di inclusione lavorativa.
- Il progetto ha tanta più possibilità di successo quanto più diversificata (per competenze, provenienze, know-how) è la partecipazione. Per questo motivo FISH intende coinvolgere un ampio numero di soggetti eterogenei attorno alla comunità di pratica, alla coprogettazione di momenti di ricerca ed elaborazione. Il correlato sforzo di disseminazione dei risultati e di comunicazione rappresentano uno strumento per rafforzare e ampliare la comunità di pratica e i suoi focus di attività.

5.1. Ambito territoriale del progetto *(indicare le regioni, province e comuni in cui si prevede in concreto la realizzazione delle attività)*

Per le attività di ricerca, comunicazione e disseminazione, l'ambito di riferimento sarà tutto il territorio nazionale. Per l'attivazione, l'animazione e il funzionamento della Comunità di pratica, nonché per le attività di formazione a distanza, l'ambito di riferimento sarà tutto il territorio nazionale.

Per le attività di formazione in presenza, i convegni, gli incontri o altre iniziative territoriali si darà priorità alle 14 Regioni dove è presente una FISH regionale, ossia: Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte e Valle d'Aosta, Puglia, Sardegna, Toscana, Umbria, Veneto.

****

5.2. Esigenze e bisogni individuati e rilevati a livello delle singole regioni/territori

Il 44,0% delle persone di 15-64 anni con limitazioni funzionali gravi o lievi, invalidità permanenti o malattie croniche gravi risulta occupato, contro il 55,1% registrato per l'intera popolazione della stessa fascia di età. Tale percentuale scende però al 19,7% nel caso di limitazioni funzionali gravi, rispetto al 46,9% di chi a limitazioni funzionali lievi, invalidità o cronicità gravi. In sostanza, meno di una persona su cinque con grave menomazione lavora. Inoltre, le persone con limitazioni funzionali gravi che sono inattive rappresentano una quota più che doppia rispetto a quella osservata nell'intera popolazione (quasi il 70% contro circa il 31%).

Soffermandoci sulle differenze di genere, risulta occupato il 52,5% degli uomini con limitazioni funzionali gravi o lievi, invalidità permanenti o malattie croniche gravi (64,6% nella popolazione totale) a fronte del 35,1% delle donne (45,8% nell'intera popolazione). *(Fonte: ISTAT, "Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi. Anno 2013", luglio 2015).*

Il numero degli avviamenti delle persone con disabilità sancisce nel 2012 e 2013 la ripresa di un trend negativo che aveva precedentemente determinato il minimo storico nel 2009 (20.830) e che porta gli avviamenti di persone

con disabilità a 18.295 a fine 2013. Risulta quindi evidente come, sotto gli effetti della crisi congiunturale, gli strumenti di protezione e inclusione lavorativa delle persone con disabilità dimostrino una ancora maggiore debolezza. In un'ottica di genere, gli avviamenti interessano le donne con disabilità in misura inferiore rispetto agli uomini in tutte le ripartizioni geografiche. Inoltre, il calo degli avviamenti tra le due annualità colpisce in maniera più acuta le donne (i cui avviamenti diminuiscono complessivamente del 6% contro il 3% degli uomini). *(Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, "Settima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68, agosto 2014)*

****

5.3. Idea a fondamento della proposta progettuale, anche attraverso una breve ricostruzione di contesto e di realizzazione a livello regionale/locale

La proposta progettuale si fonda sull'idea che l'esclusione e la discriminazione delle persone con disabilità dal e nel mondo del lavoro derivi da una pluralità di fattori che interagiscono e si rafforzano tra loro.
Vi è innanzitutto un pregiudizio diffuso tra le stesse persone e famiglie, fra gli operatori e, in crescendo, nelle istituzioni e le imprese sulle effettive possibilità di positivo inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Tale pregiudizio permane, nonostante le esperienze positive accumulate negli anni in diverse contesti e situazioni. Specularmente si assiste alla scarsa consapevolezza dei diritti e opportunità delle persone con disabilità e del concetto stesso di discriminazione fondata sulla disabilità.
Questo scenario culturale è aggravato da una carente efficacia ed efficienza del sistema di mediazione lavorativa in favore delle persone con disabilità, previsto dalla legge 68/1999, finanziato dai Fondi regionali per l'occupazione e implementato secondo modelli disomogenei nelle Regioni italiane.
Al contempo si assiste ad una diffusione ancora timida e non omogenea della funzione e ruolo del disability manager nelle aziende pubbliche e private italiane, con un ulteriore effetto negativo sulla previsione e organizzazione di interventi efficaci per favorire un'inclusione effettiva e adeguata.
L'idea di fondo è di aggredire costruttivamente queste lacune, resistenze, ritardi, favorendo fra tutti gli attori del sistema la condivisione attiva della conoscenza e delle buone prassi, l'elaborazione e la sperimentazione partecipata di modelli e soluzioni efficaci e praticabili, il confronto sulla gestione di casi concreti, la costruzione di accomodamenti ragionevoli, la maturazione della consapevolezza e degli strumenti per il contrasto alla discriminazione.

****

5.4. Metodologie

Indicare con una X la metodologia dell'intervento proposto, nella realizzazione di quanto indicato ai punti precedenti del paragrafo 5

A) Innovative rispetto:
[X] al contesto territoriale
[X] alla tipologia dell'intervento
[X] alle attività dell'ente proponente (o partners o collaborazioni, se previste).

B) [X] pilota e sperimentali, finalizzate alla messa a punto di modelli di intervento tali da poter essere trasferiti e/o utilizzati in altri contesti territoriali.

C) [X] di innovazione sociale, ovvero attività, servizi e modelli che soddisfano bisogni sociali (in modo più efficace delle alternative esistenti) e che allo stesso tempo creano nuove relazioni e nuove collaborazioni accrescendo le possibilità di azione per le stesse comunità di riferimento.

Specificare le caratteristiche:
L'innovatività centrale del progetto sta nel ricorso alla consolidata metodologia della comunità di pratica applicata all'ambito dell'inclusione lavorativa, scelta funzionale a rendere efficace e continuativa la condivisione di conoscenze e saperi, nel loro significato più esteso.
Altro aspetto innovativo risiede nella ricerca sulle condizioni lavorative degli occupati con disabilità che, per

numeri e temi, è attualmente totalmente assente in letteratura, con ciò che questo comporta per le evidenti lacune nell'esame di scenario e di contesto.
Infine sulla figura del Disability manager, gravida di aspettative e di risvolti pratici, rappresenta un elemento di innovazione, al termine di un percorso di analisi, sperimentazione, ricerca, confronto, la previsione di una Consensus Conference volta alla condivisione semantica, logica e organizzativa dei criteri e delle modalità di agire della nuova figura.
Il percorso della Comunità di pratica costituisce un significativo aspetto innovativo rispetto alle attività di FISH e degli attori coinvolti nel Progetto e l'obiettivo di giungere a realizzare una Consensus Conference centrata su aspetti tecnico-metodologici condivisi tra associazioni, aziende, servizi per l'impiego, Enti, Organizzazioni sindacali e datoriali rappresenta un valore aggiunto di particolare importanza per lo sviluppo di una reale inclusione lavorativa delle persone con disabiltà.

****

6 - Risultati attesi *(Massimo due pagine)*
Con riferimento agli obiettivi descritti al precedente paragrafo, indicare:

1. destinatari degli interventi *(specificando tipologia, numero e fascia anagrafica, nonché modalità per la loro individuazione);*

Destinatari degli interventi (specificare)	***Numero***	***Modalità di individuazione***
[Attività A1 e A2 – Comunità di pratica/Formazione] Operatori e responsabili dei servizi per l'impiego pubblici e privati, referenti e responsabili delle organizzazioni sindacali, del patronato e del mondo associativo, responsabili delle aziende pubbliche e private	350	Coinvolgimento attivo di tutte le organizzazioni partner e aderenti del progetto.
	50.000	Azioni di pubblicizzazione della comunità di pratica, delle sue attività e delle modalità di iscrizione/partecipazione: *area dedicata del sito FISH; pagine internet, banner e box presso i siti dei partner e degli aderenti con landing page nell'area FISH; presenza nei social media (Facebook, Twitter) con pagina specifica aggiornata e animata rivolta a un target specifico (servizi, operatori, associazioni, aziende), conferenza stampa nazionale e Comunicati stampa regionali per il lancio del Progetto*
[Attività A3 - Ricerca] Persone con disabilità 15-64 anni occupate in aziende pubbliche o private	435	Partecipazione attiva delle organizzazioni sindacali e delle associazioni di persone con disabilità partner del progetto, ma anche grazie alla collaborazione delle amministrazioni pubbliche e delle organizzazioni aderenti.
[Attività A3 e A4 – Proposta Disability manager/Consensus Conference/Disseminazione risultati ricerche] Operatori e responsabili dei servizi per l'impiego pubblici e privati, amministratori e dipendenti pubblici, referenti e responsabili delle organizzazioni datoriali, sindacali e del patronato, leader associativi, responsabili delle aziende pubbliche e private	200	Coinvolgimento attivo di tutte le organizzazioni partner e aderenti del progetto.
	100.000	Attività di comunicazione e pubblicizzazione: *campagna stampa; mailing list; area dedicata del sito FISH; pagine internet, banner e box presso i siti dei partner e degli aderenti con landing page nell'area FISH; presenza nei social media (Facebook, Twitter) .*

2. le ragioni per le quali le attività previste dovrebbero migliorarne la situazione*;*
L'idea di attivare una comunità di pratica, di animarla e supportarla attraverso la messa a punto di adeguati strumenti informatici e luoghi web accessibili, la realizzazione di iniziative di formazione (in presenza e a distanza), di scambio e di studio di casi concreti nasce proprio dalla rilevazione di una serie di criticità, già richiamate in altre

parti del progetto, di cui soffrono gli attuali processi di inclusione lavorativa. Attraverso la comunità di pratica e le attività ad essa connesse i partecipanti potranno scambiarsi esperienze e conoscenze, costruire saperi, affrontare casi tipo, trovare soluzioni appropriate, disponendo così nel tempo di un bagaglio di conoscenze e di una cassetta degli attrezzi cui attingere quotidianamente nel proprio lavoro.
La realizzazione delle ricerca sulle condizioni di lavoro delle persone con disabilità permetterà invece di acquisire una conoscenza dettagliata della realtà, che vada oltre i dati ufficiali sugli occupati con disabilità (peraltro già carenti e non aggiornati periodicamente), ma che permetta di approfondire ostacoli ed elementi di facilitazione che incidono sul godimento delle pari opportunità nel contesto lavorativo. Solo a partire da tale conoscenza, sarà possibile a chi ha responsabilità di governo, a chi dirige i servizi per l'impiego, a chi ha la responsabilità di aziende pubbliche e private formulare strategie credibile di contrasto alle discriminazioni.
Infine attraverso la conoscenza delle buone pratiche di applicazione del Disability manager, la formulazione di una proposta condivisa e la Consensus Conference sarà possibile ragionare, con il più largo consenso possibile, sugli elementi costitutivi di questa figura e promuovere l'istituzione di un responsabile dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro.

3. risultati concreti *(quantificare i dati inerenti a ciascuna azione da un punto di vista quali-quantitativo);*
Attraverso la costituzione e animazione della comunità di pratica, il supporto degli esperti, l'utilizzo di strumenti informatici di condivisione e scambio, la realizzazione di iniziative di formazione (in presenza e a distanza) [Attività A1 e A2], i partecipanti svilupperanno una cultura comune dell'inclusione lavorativa e del collocamento mirato, e potranno condividere approcci, strumenti operativi e di problem solving da usare nell'immediato nell'ambito dei servizi per l'impiego e dei diversi contesti aziendali, così da rendere concreto l'esercizio del diritto al lavoro da parte delle persone con disabilità.
La realizzazione delle ricerca sulle condizioni di lavoro degli occupati con disabilità restituirà un quadro statisticamente rappresentativo a livello nazionale delle barriere, degli ostacoli e degli elementi di facilitazione che intervengono, in negativo e in positivo, sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Essa permetterà altresì di evidenziare le sacche di discriminazione, contribuendo a denunciarle per come si manifestano concretamente nei luoghi di lavoro, favorendo un processo di consapevolezza ed empowerment delle persone con disabilità.
Il processo che porterà alla Consensus Conference sul Disability manager permetterà, non solo di conoscere e disseminare le buone prassi di applicazione di questa figura, ma consentirà anche di coagulare progressivamente, intorno ad una proposta comune, il consenso del maggior numero possibile di enti, organizzazioni, aziende deputate al collocamento mirato, favorendo così l'istituzione nei luoghi di lavoro di un responsabile dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, che possieda i tratti dell'efficacia e dell'efficienza e favorisca la non discriminazione e le pari opportunità per tutti.

4. possibili effetti moltiplicatori *(descrivere le possibilità di riproducibilità e di sviluppo dell'attività di riferimento e/o nel suo complesso).*
Il prodotto dell'attività A1, come di seguito illustrata nel punto 7 del formulario, è identificabile nella costituzione stessa della comunità di pratica, che potrà esistere e funzionare anche oltre la conclusione del progetto. Inoltre sopravvivranno nel tempo anche i metodi e gli strumenti adottati per la produzione partecipata delle conoscenze, nonché l'archivio dei casi e delle soluzioni individuati, che potranno essere oggetto di una contestuale o successiva disseminazione, finalizzata all'innovazione nel campo dei servizi per l'inclusione lavorativa. Ciò significa che, lavorando bene oggi, con il finanziamento della presente proposta progettuale, alla costruzione e animazione della comunità di pratica, alla definizione degli strumenti di lavoro partecipato, alla pubblicizzazione della sua esistenza, delle sue attività, dei suoi obiettivi e delle modalità di iscrizione/partecipazione, sarà possibile innescare un meccanismo moltiplicatore sui territori. La partecipazione, infatti, che si esprimerà a diversi gradi di intensità (dalla partecipazione attiva alla sola lettura dei contributi) e a diversi livelli di attenzione (dai temi generali ai focus specifici, alle questioni connesse a determinati territori/servizi/aziende), potrà auto-alimentari nel tempo, attirando sempre più partecipanti e garantendo un progressivo miglioramento dei servizi e degli interventi per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
L'esito della Consensus Conference sul Disability manager sarà quello di promuovere l'istituzione di un responsabile dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro. L'obiettivo dell'attività A4, di seguito illustrata, è infatti quello di evidenza i tratti costitutivi e distintivi di questa figura, per come realmente è stata

implementata, per poterne ricostruire un profilo di "buona" applicazione, da adottare e replicare in altri contesti lavorativi e in altri territori.

7 – Attività *(Massimo quattro pagine)*

Indicare le attività da realizzare per il raggiungimento dei risultati attesi, specificando per ciascuna i contenuti, l'effettivo ambito territoriale, il collegamento con gli obiettivi specifici del progetto. Al fine di compilare il cronoprogramma di progetto è opportuno distinguere con un codice numerico ciascuna attività. In caso di partenariato, descrivere il ruolo di ciascun partner, l'esperienza maturata nel settore di riferimento e la relativa partecipazione alla realizzazione delle azioni programmate.

A.1 – Attivazione di una comunità di pratica per la costruzione di saperi e strumenti condivisi

L'attività A1 consiste nella creazione e nell'animazione di una comunità di pratica che favorisca – con strumenti online e in presenza - la circolazione delle conoscenze, la costruzione condivisa di saperi e l'identificazione di soluzioni per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. L'idea di attivare e vitalizzare una comunità di pratica nasce dalla constatazione che i processi di inclusione lavorativa patiscono una serie di criticità, quali: frammentazione delle conoscenze, diversità anche semantiche nell'elaborare e affrontare situazioni simili, contrapposizioni fra attori, eterogeneità delle strutture organizzative e delle capacità gestionali. L'obiettivo specifico dell'attività A1 è quello di promuovere, animare, vitalizzare un luogo comune di scambio e di lavoro, in cui sia possibile condividere la conoscenza e l'esperienza, individuare le buone prassi, favorire il mutuo supporto, affrontare i casi tipo, trovare le soluzioni a problemi professionali comuni o specifici e, ultimo ma non ultimo, individuare e riconoscere elementi di pregiudizio o discriminazione e identificare modalità comuni di denuncia.
I primi partecipanti alla comunità di pratica saranno individuati e coinvolti, con la partecipazione attiva di tutte le organizzazione partner e aderenti del progetto, tra gli operatori e i responsabili dei servizi per l'impiego pubblici e privati, i referenti e i responsabili delle organizzazioni sindacali, del patronato e del mondo associativo, i responsabili delle aziende pubbliche e private. Obiettivo costante sarà quello di attrarre progressivamente un numero crescente di attori nella comunità, attraverso un'opportuna azione di pubblicizzazione della sua esistenza e delle sue attività.
Per il funzionamento della comunità di pratica ci si avvarrà di strategie e soluzioni organizzative, supportate da strumenti e tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che permetteranno di raccogliere, sviluppare, conservare e rendere accessibile la conoscenza delle persone incluse nella comunità stessa, tramite percorsi di apprendimento collaborativo. Saranno, quindi, adottati strumenti di community per la costituzione della rete, strumenti di scrittura partecipativa e di archiviazione condivisa, momenti di formazione a distanza e in presenza, occasioni di incontro e confronto in streaming, momenti di natura convegnistica e/o di approfondimento a carattere locale.
La comunità di pratica sarà strutturata in modo da consentire modalità di partecipazione differenti a seconda delle preferenze, degli elementi distintivi o di crescita dei singoli partecipanti. Essa sarà trainata e animata da un nucleo centrale di coordinamento e regia, inizialmente composto dai referenti delle organizzazioni partner, che potrà anche avvalersi di un gruppo di esperti della materia da attivare in base alle specifiche necessità. Animata e supportata da questo nucleo di coordinamento, si attiverà la vera e propria comunità di pratica, composta da un gruppo consolidato di partecipanti che, attraverso gli strumenti informatici resi disponibili e le occasioni di formazione e di scambio garantite, potrà costruire saperi condivisi. Ciò permetterà loro di disporre di un tesoro di conoscenze e di una cassetta degli attrezzi cui attingere per i singoli casi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Intorno a questo gruppo verranno progressivamente ingaggiati ulteriori gruppi a minore intensità di partecipazione e coinvolgimento, fino al livello della sola lettura di quanto elaborato dalla comunità di pratica. Uno dei specifici oggetti del lavoro delle comunità di pratiche sarà la riflessione sul ruolo, funzione e formazione del Disability Manager, anche in relazione alla Conferenza prevista nella fase finale del progetto.
Il lavoro di scambio e di condivisione si realizzerà, a seconda dei casi e dei momenti, a diversi livelli di approfondimento e in riferimento a diverse articolazioni territoriali. La comunità di pratica potrà infatti offrire occasioni sia per connessioni e contaminazioni a livello nazionale, che per collegamenti di livello locale. Potrà interessare temi generali o concentrarsi su focus specifici. Potrà prevedere attività di scambio e conoscenza delle diverse modalità di intervento, con attenzione allo studio delle buone prassi, o potrà focalizzarsi sul lavoro concreto rispetto a singoli casi o situazioni paradigmatiche alla ricerca di soluzioni appropriate.
Il prodotto di questa attività sarà nella costituzione della stessa comunità di pratica, che potrà esistere e funzionare anche oltre la conclusione del progetto. Inoltre sopravvivranno nel tempo anche i metodi e gli strumenti adottati per la produzione partecipata delle conoscenze, nonché l'archivio dei casi e delle soluzioni individuati, che

potranno essere oggetto di una contestuale o successiva disseminazione, finalizzata all'innovazione nel campo dei servizi per l'inclusione lavorativa.

Sintesi delle azioni:

- Costituzione del nucleo di coordinamento e regia, composto dai referenti dei soggetti partner.
- Individuazione del gruppo di esperti a supporto delle esigenze che saranno espresse dalla comunità.
- Costituzione del team di programmatori per la definizione e manutenzione degli strumenti informatici.
- Individuazione e selezione dei membri della comunità di pratica.
- Definizione delle diverse intensità di partecipazione, che prevederà in ogni caso un incontro al mese in occasione della giornata formativa prevista dall'attività A2.
- Avvio, animazione e supporto della comunità di pratica.
- Attivazione di iniziative a sostegno del lavoro partecipato (formazione, convegni, supporto su casi ecc.).
- Pubblicizzazione (per tutta la durata del progetto): area dedicata del sito FISH; pagine internet, banner e box presso i siti dei partner e degli aderenti con landing page nell'area FISH; presenza nei social media (Facebook, Twitter) con pagina specifica aggiornata e animata rivolta a un target specifico (servizi, operatori, associazioni, aziende).

A2 – Percorsi di formazione per sviluppare e diffondere competenze e capacità nel campo dei servizi per l'impiego

L'attività A2 consiste nello svolgimento di iniziative parallele di formazione rivolte agli operatori pubblici e privati, ai leader associativi, ai responsabili e coordinatori dei servizi per l'impiego, ai responsabili delle aziende pubbliche e private, allo scopo di diffondere competenze e capacità. L'obiettivo specifico di tale formazione è quello di sviluppare una cultura comune dell'inclusione lavorativa e del collocamento mirato, puntando sulla condivisione di approcci, strumenti operativi e di problem solving, che rendano concreto l'esercizio del diritto al lavoro da parte delle persone con disabilità. L'attività di formazione si deve intendere come parte integrante e complementare a quella della formazione e sviluppo della Comunità di pratiche

Il percorso sarà progettato e realizzato in modalità blended learning, prevedendo quindi sia formazione a distanza (FAD) su piattaforma e-learning, sia giornate in presenza nelle Regioni coinvolte dal progetto. Tale percorso risulterà strettamente connesso alla comunità di pratica prevista dall'attività A1. La formazione riprenderà, quindi, i contenuti espressi dalla comunità di pratica, ma potrà prevedere anche approfondimenti, sollecitati dalla stessa comunità, riguardanti aspetti di essenza particolarmente tecnica. La formazione, inoltre, avrà l'intento di attrarre verso la partecipazione attiva attori che altrimenti ne rimarrebbero esterni o meri osservatori. Il percorso sarà, infatti, strutturato in modo tale che i partecipanti diventino protagonisti della propria formazione, interagendo tra loro, condividendo casi ed esperienze, simulando e sperimentando tecniche, generando cultura e scambiandola agevolmente, con il supporto di docenti e tutor. Anche le scelte didattiche tenteranno di essere coinvolgenti, improntate alla partecipazione, attraverso il ricorso a modalità laboratoriali in presenza e a strumenti interattivi a distanza.

Si prevede di realizzare un incontro a frequenza mensile a livello di ciascuna regione coinvolta dal percorso formativo per l'intera durata dell'attività. Gli incontri, gestiti prevalentemente in forma laboratoriale, vedranno la presenza di esperti, interni e esterni alla rete FISH, in funzione di facilitatori o supervisori.

La scelta di elaborare un percorso misto, FAD e aula, nasce dalla volontà di soddisfare più esigenze. Ovviare ai costi, in termini di tempi e di risorse, determinati dagli spostamenti per la partecipazione a corsi e incontri in presenza. Accrescere la platea dei destinatari, appartenenti sia ai servizi pubblici, che privati, che del mondo associativo, nonché coinvolgere quante più figure professionali possibili.

Il gruppo di lavoro sarà composto da professionalità, individuate dalle organizzazioni partner del progetto, operanti sia nel campo della produzione ed erogazione degli specifici contenuti (nella doppia modalità: FAD e in presenza), sia in materia di costruzione e implementazione degli strumenti di formazione a distanza.

Pur rimandando inevitabilmente alla progettazione esecutiva e di dettaglio, si identificano qui alcuni filoni su cui si concentreranno i moduli formativi: il riconoscimento della disabilità nella logica bio-psico-sociale; l'individuazione degli elementi più utili in termini di occupabilità e di costruzione del fascicolo personale; il monitoraggio nel tempo; il sistema di governance, i ruoli e le competenze dei servizi, delle istituzioni, dei datori di lavoro, delle organizzazioni sindacali e delle associazioni di tutela dei diritti; la mediazione al lavoro in tutte le sue fasi (ricerca dell'occupazione, contatto con l'azienda, analisi del luogo e dei processi lavorativi, individuazione degli accomodamenti ragionevoli, supporto periodico); gli obblighi e le facilitazioni per le aziende; la figura, il ruolo e le

competenze del Disability manager, e le relazioni con altri organismi aziendali; l'autoimprenditorialità delle persone con disabilità.
I destinatari della formazione oltre ai membri delle comunità di pratiche saranno individuati e selezionati attraverso la collaborazione attiva di tutte le organizzazione (partner e aderenti) coinvolte nel progetto. Il percorso formativo sarà sottoposto ad azioni di valutazione, volte a rilevare i risultati ottenuti in termini di competenze e capacità apprese dai partecipanti.
Il prodotto di questa attività sarà un corso di formazione sulla tematica dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, pensato, prodotto e realizzato in modalità blended.

Sintesi delle azioni:

- Costituzione del team di "formazione" per l'elaborazione dei contenuti e per la pianificazione e gestione delle attività territoriali.
- Costituzione del team di programmatori per l'implementazione dei supporti informatici e la loro manutenzione.
- Messa a punto della piattaforma e-learning che ospiterà il corso FAD.
- Individuazione e produzione dei contenuti formativi in diversi formati e supporti (per FAD e aula).
- Individuazione e selezione dei destinatari della formazione.
- Messa a punto del corso FAD.
- Organizzazione degli incontri in presenza.
- Erogazione della formazione.
- Valutazione dei risultati.

A3 – Indagine sulle condizioni di lavoro degli occupati con disabilità: conoscere la realtà per contrastare le discriminazioni

L'attività A3 consiste nella realizzazione di un'indagine campionaria finalizzata a conoscere le reali condizioni di lavoro e a rilevare le criticità insite nell'esercizio del diritto all'occupazione, su base di eguaglianza con gli altri, da parte delle persone con disabilità. L'obiettivo specifico dell'indagine è quello di approfondire il rispetto delle pari opportunità nel contesto lavorativo, allo scopo di individuare gli ostacoli e le barriere esistenti, nonché di evidenziare gli elementi di facilitazione introdotti. Solo a partire dalla conoscenza della realtà è, infatti, possibile formulare una strategia credibile di contrasto alle discriminazioni e disegnare un percorso di adattamento del posto del lavoro funzionale al concreto e pieno esercizio del diritto al lavoro per tutti.
Secondo i dati più recenti dell'ISTAT relativi all'anno 2013 (pubblicati nel 2015), solo il 19,7% delle persone con limitazioni funzionali gravi lavora (pari a 108.000 persone), a fronte del 55,1% registrato sul totale della popolazione. Ma quali sono le condizioni di lavoro di questi occupati? Alcune informazioni possono essere tratte da un'indagine precedente dell'ISTAT relativa all'anno 2011 (pubblicata nel 2013). Da essa emerge che il 28,5% dei lavoratori con problemi di salute o limitazioni funzionali incontra ostacoli al lavoro a causa delle proprie condizioni di salute, relativi al tipo di mansioni che può svolgere, al numero di ore settimanali, al raggiungimento del posto di lavoro. Di contro, solo il 10% degli occupati con problemi di salute o limitazioni funzionali dispone di una forma di assistenza sul lavoro. Il sostegno più diffuso è rappresentato dalla flessibilità nelle modalità di prestazione lavorativa: ne usufruisce il 6,9% dei lavoratori con problemi di salute o limitazioni funzionali. Minore è invece il ricorso all'assistenza personale e a speciali attrezzature, registrata in circa il 2% dei casi.
La realizzazione dell'indagine prevede l'articolazione in più azioni, a partire dall'identificazione di un Comitato scientifico con funzione di indirizzo e coordinamento del gruppo di ricerca, composto da esperti della materia individuati dalle organizzazioni partner.
La rilevazione avverrà attraverso la somministrazione di un questionario strutturato, rivolto a un campione di 400 occupati con disabilità, individuati attraverso la partecipazione attiva delle organizzazioni sindacali e delle associazioni di persone con disabilità partner del progetto, ma anche grazie alla collaborazione delle amministrazioni pubbliche e delle organizzazioni aderenti. L'articolazione del campione terrà conto della distribuzione territoriale dei lavoratori con disabilità, della tipologia di disabilità e della composizione di genere, essendo le donne con disabilità spesso vittime di forme di discriminazione multipla. Un'ulteriore variabile considerata sarà poi quella relativa alla natura del datore di lavoro, sia esso pubblico o privato.
Per la formulazione del questionario si procederà alla realizzazione, in via preliminare, di alcuni focus group e/o interviste in profondità (coinvolgendo non meno di 25 occupati con disabilità distribuiti nelle diverse ripartizioni geografiche), che permetteranno di approfondire le aree della discriminazione e acquisire informazioni di dettaglio sugli ostacoli e i facilitatori esistenti. Il questionario sarà quindi elaborato implementando gli elementi di

conoscenza acquisiti e adottando come quadro di riferimento l'articolo 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (Lavoro e occupazione).
Per la realizzazione dei focus group e/o delle interviste in profondità, nonché per la somministrazione del questionario si ricorrerà a un team di ricercatori e intervistatori opportunamente formati rispetto alle tecniche adottate e agli ambiti specifici di rilevazione.
In parallelo alla fase di raccolta e analisi dei dati, saranno condotte 10 interviste narrative a occupati con disabilità, allo scopo di ricostruirne l'esperienza di vita. Ciò permetterà di offrire una lettura longitudinale delle singole storie lavorative, fornendo un ulteriore approfondimento rispetto alla lettura trasversale dei dati raccolti con la somministrazione del questionario. La tecnica dell'intervista narrativa consiste nell'instaurarsi di una precisa relazione dialogica tra il ricercatore, che svolge il ruolo di intervistatore, e l'intervistato, che è il narratore della propria esperienza di vita. Chi intervista ha il compito di stimolare la persona a raccontarsi, proponendo genericamente un tema e ponendo domande esclusivamente per approfondire ciò che l'intervistato man mano va raccontando. Le interviste saranno, quindi, condotte da ricercatori esperti in questa tecnica di intervista, che analizzeranno il materiale raccolto e ne trarranno altrettante storie lavorative.
Il prodotto di questa attività sarà un report finale che darà conto dei risultati emersi attraverso l'applicazione delle varie tecniche individuate, allo scopo di ricostruire il quadro delle condizioni di lavoro delle persone con disabilità in Italia. Esso sarà oggetto di un'attenta e specifica azione di disseminazione.

Sintesi delle azioni:

- Costituzione del Comitato scientifico con funzioni di indirizzo e supervisione.
- Attivazione del gruppo di ricerca con funzioni di impostazione metodologia, implementazione e studio.
- Conduzione di focus group/interviste in profondità e analisi dei risultati.
- Stesura del questionario.
- Individuazione del campione, con la collaborazione attiva di partner e aderenti.
- Somministrazione del questionario e analisi dei dati.
- Conduzione delle interviste narrative ed elaborazione delle relative storie.
- Stesura del report di ricerca.
- Disseminazione dei risultati: pubblicazione (editing, stampa e diffusione) della ricerca e organizzazione di un evento pubblico di presentazione rivolto a un target specifico (servizi, operatori, associazioni, aziende).

La realizzazione di questa attività verrà affidata a soggetto terzo di cui al successivo punto 11.

A4 – Raccolta di buone pratiche sul Disability manager per ricostruirne il profilo e individuare gli elementi replicabilità

L'attività A4 consiste nella realizzazione di una ricerca desk volta alla ricognizione delle esperienze concrete di implementazione della figura del Disability manager, allo scopo di raccogliere e sistematizzare le buone pratiche esistenti a livello nazionale. L'obiettivo specifico di tale studio è quello di conoscere e comparare i diversi modelli attivati, al fine di promuovere l'istituzione di un responsabile dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro. Attraverso la ricerca, saranno messi in evidenza i tratti costitutivi e distintivi di questa figura, per come realmente è stata implementata, e saranno identificati i punti di forza e le criticità, così da poterne ricostruire un profilo di "buona" applicazione e di replicabilità in altri contesti lavorativi e in altri territori.
Lo studio verrà effettuato a partire dall'analisi delle letteratura esistente a livello nazionale e internazionale in materia e procederà attraverso la costruzione di una griglia di raccolta e sistematizzazione delle prassi esistenti. Tale griglia sarà composta da item descrittivi che permetteranno di fotografare e comparare le diverse esperienze. E quindi di selezionare quelle che, in funzione del rispetto di tali item, potranno essere definite come buone prassi, perché capaci di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e di garantire l'esercizio del diritto al lavoro in condizioni di pari opportunità per tutti. La griglia di rilevazione e analisi sarà messa a punto dal gruppo di lavoro, composto da esperti di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, in stretta collaborazione con le organizzazioni partner.
I casi di Disability manager concretamente attivi, da sottoporre ad analisi, saranno identificati attraverso la collaborazione delle organizzazioni sindacali e delle associazioni di persone con disabilità partner del progetto, nonché tramite la partecipazione delle amministrazioni pubbliche e delle organizzazioni aderenti.
Una volta identificate le prassi esistenti, esse verranno analizzate e descritte attraverso la griglia, e quindi comparate, al fine di identificare un modello di Disability manager che massimizzi gli aspetti positivi delle esperienze considerate, e neutralizzi o minimizzi le criticità individuate. Nella costruzione di tale profilo si terranno

in particolare considerazione gli elementi di replicabilità, considerando i diversi contesti e territori di applicazione, e individuando possibili percorsi di adattamento alle differenti realtà aziendali. La messa a punto del modello di Disability manager avverrà attraverso l'ampia partecipazione di tutte le organizzazione (partner e aderenti) coinvolte nel progetto, ma sarà anche oggetto di discussione e condivisione con una platea, quanto più ampia possibile, di soggetti a vario titolo coinvolti nel processo di inclusione lavorativa delle persone con disabilità a partire dai soggetti coinvolti nelle comunità di pratiche.
I prodotti di questa attività daranno vita a un report finale che illustrerà le buone prassi esistenti in tema di Disability manager e la proposta condivisa di un profilo di tale figura da promuovere sui territori per favorire l'inclusione delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro. Tale report sarà oggetto di un'attenta e specifica azione di disseminazione e insieme alla proposta sarà oggetto di una specifica Consensus Conference da realizzarsi a Roma con un numero di partecipanti di circa 200 persone .

Sintesi delle azioni:

- Costituzione del gruppo di lavoro con funzioni di impostazione metodologica e costruzione della griglia.
- Individuazione delle prassi esistenti di Disability manager, con la collaborazione di partner e aderenti.
- Sistematizzazione delle prassi attraverso la griglia di rilevazione.
- Analisi e comparazione dei risultati.
- Stesura del profilo di Disability manager, con la partecipazione di tutte le organizzazione coinvolte.
- Condivisione, discussione e perfezionamento della proposta.
- Disseminazione: brochure e materiali divulgativi; pubblicazione (editing, stampa e diffusione) del report; Consensus Conference sulla proposta finale rivolta a un target specifico (servizi, operatori, associazioni, aziende).

La realizzazione di questa attività verrà affidata a soggetto terzo di cui al successivo punto 11.

A5 – Attività di comunicazione

Per la lettura delle attività comprese al presente punto, si rinvia alla lettura del punto 13 del presente elaborato.

8 - Cronogramma delle attività, redatto conformemente al modello seguente:

Attività di riferimento di cui al precedente paragrafo n. 7	Mesi (colorare le celle interessate)																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A.1 – Attivazione di una comunità di pratica																		
A2 – Percorsi di formazione																		
A3– Indagine sulle condizioni di lavoro degli occupati con disabilità																		
A4 – Raccolta di buone pratiche sul Disability manager																		
A5 - Attività di comunicazione																		

9 a - Risorse umane

Indicare per gruppi omogenei il numero e la tipologia di risorse umane impiegate – esclusi i volontari - per la realizzazione del progetto

Il personale indicato con ente di appartenenza FISH è personale della propria rete associativa che verrà distaccato (art. 30 del D. Lgs. 276/03) da Enti appartenenti alla Rete Nazionale FISH per la realizzazione delle attività e azioni progettuali nella nostra Federazione.

Pr.	Numero	Tipo attività che verrà svolta (e) (1)	Ente di appartenenza	Livello di Inquadramento professionale (2)	Forma contrattuale (3)	Spese previste e la macrovoce di riferimento, come da piano finanziario (Modello E)
1	1	A	FISH onlus	A	Dipendente	(B1-D1) € 37.000
2	2	A	FISH onlus	B	Dipendente	(B1-D1) € 50.000
3	1	A-B-C	FISH onlus	A	Dipendente	(A1-B1-C1-D1) € 40.500
4	1	A-B-C-D	FISH onlus	A	Dipendente	(A1-B1-C1-D1) € 57.750
5	1	A-C-D	FISH onlus	A	Dipendente	(A1-C1-D1) € 27.000
6	1	C	FISH onlus	C	Dipendente	(C1) €22.000
7	6	D	FISH onlus	A	Dipendente	(D1) € 42.000
8	2	D	FISH onlus	B	Dipendente	(D1) € 20.000

(1): "Attività svolta": indicare: cod. "A" per "Progettazione", cod. "B" per "Attività di promozione, informazione e sensibilizzazione", cod. "C" per "attività di Segreteria, Coordinamento e monitoraggio di progetto", cod. "D" per Risorse direttamente impegnate nella gestione delle attività progettuali – es. docenti, tutor, esperti".
(2) Livello di inquadramento professionale: specificare per gruppi uniformi le fasce di livello professionale così come previsto nella "Sez. B – Spese relative alle risorse umane" della Circ. 2/2009, applicandole per analogia anche riguardo al personale dipendente (vedi nota n° 3 sotto riportata).
(3): "Forma contrattuale": specificare "Dipendente" se assunto a tempo indeterminato o determinato; "Collaboratore esterno" nel caso di contratti professionali, contratto occasionale ecc.

9 b. Volontari

Indicare per gruppi omogenei il numero e la tipologia di volontari coinvolti nella realizzazione del progetto

Pr.	Numero	Tipo attività che verrà svolta (e) (1)	Ente di appartenenza	Spese previste e la macrovoce di riferimento, come da piano finanziario (Modello D)
1	30	B	FISH onlus	(F1) € 8.800
2	45	B	FISH onlus (regionali)	(F1) € 13.200

(1): "Attività svolta": indicare: cod. "A" per "Progettazione", cod. "B" per "Attività di promozione, informazione e sensibilizzazione", cod. "C" per "attività di Segreteria, Coordinamento e monitoraggio di progetto", cod. "D" per Risorse direttamente impegnate nella gestione delle attività progettuali – es. docenti, tutor, esperti".

10 – Collaborazioni

Descrivere eventuali collaborazioni con soggetti pubblici o privati operanti (cfr. § 6 dell'Avviso 1/2017), le modalità di collaborazione e le attività che verranno svolte in collaborazione nonché le finalità delle collaborazioni stesse. In caso di collaborazioni, dovrà essere allegata al presente modello la documentazione prevista al § 6 dell'Avviso.

Il Progetto JobLab prevede la partecipazione della rete di secondo livello della FISH. Inoltre prevede l'adesione di partner di profilo nazionale e locale ed anche alcune qualificate collaborazioni sia con Associazioni che con Enti e attori pubblici e privati che, oltre a mettere a disposizione le proprie competenze nelle attività specificate (si veda Modello A2 e relativo allegato), garantiscono capacità di coinvolgimento di reti associative, sistemi e enti territoriali coinvolti a vari livelli e con differenti competenze nell'area del collocamento mirato.
Segnaliamo infine l'apporto di eccellenza costituito dall'affidamento a Medialabor di parte dell'attività formativa.
I partner che contribuiranno alla realizzazione del percorso complessivo del Progetto sono:

- UNITALSI
- LEDHA
- FIADDA
- FIADDA ROMA

Le collaborazioni a titolo gratuito sono previste con :

- Aism
- Anffas
- Azienda assistenza sanitaria Friuli
- Centro Studi Opera Don Calabria
- Faip – Federazione delle Associazioni Italiane dei Paraplegici
- Regione Calabria
- Regione Lazio
- Umana, Agenzia per il Lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro con una estesa rete di filiali su tutto il territorio nazionale. Ogni giorno da lavoro a 22 mila persone attraverso una squadra di 800 dipendenti che rappresentano la forza dell'Agenzia.

11 - Affidamento di specifiche attività a soggetti terzi (delegati)

Specificare quali attività come descritte al punto 3 devono essere affidate in tutto o in parte a soggetti terzi delegati (definiti come al punto 4.2 della citata Circ. 2/2009), evidenziando le caratteristiche del delegato. Non sono affidabili a delegati le attività di direzione, coordinamento e gestione (segreteria organizzativa). È necessario esplicitare adeguatamente i contenuti delle deleghe con riferimento alle specifiche attività o fasi.

Per la realizzazione di alcune attività specifiche ad alto contenuto tecnico si procederà all'affidamento a soggetti terzi (delegati), individuati in fase di messa a punto dell'idea progettuale per la competenze e le esperienze accumulate nell'ambito dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e, più nel dettaglio, sui contenuti e gli strumenti che caratterizzano le attività proposte nel presente formulario.

Per parte delle attività **A2** (fascia finanziaria fino ad € 20.000,00) è stato individuato come soggetto delegato Medialabor, una realtà storica di Verona che svolge attività di inserimento lavorativo in particolare per le persone con disabilità. Il servizio di Medialabor offre servizi qualificati e innovativi finalizzati all'integrazione lavorativa di persone con disabilità. Da circa 15 anni Medialabor ha dato avvio, dopo un'adeguata formazione nell'ambito di progetti europei ed internazionali, alle prime attività di Disability management. In particolare, ha lavorato per la realizzazione di progetti di disability management con 4 aziende: Azienda di servizi di Verona, Gruppo farmaceutico Milano, Amministrazione comunale di Verona, Gruppo commerciale. Tra le altre cose ha partecipato al 2° *International Forum on Disability Management* a Maastricht e ha concluso un percorso di formazione presso il *National Institute of Disability Management and Research* in Canada e presso la Facoltà di Giurisprudenza di Verona.

Per l'attività **A3** (fascia finanziaria da € 20.000,01 a € 50.000,00) sarà individuato come soggetto delegato un organismo in grado di svolgere le seguenti azioni inerenti l'indagine sulle condizioni di lavoro degli occupati con disabilità:

- Impostazione metodologia dell'indagine sulle condizioni di lavoro degli occupati con disabilità, definizione degli strumenti di rilevazione, implementazione delle attività di ricerca e analisi dei dati.
- Conduzione di focus group e/o interviste in profondità e analisi dei risultati.
- Elaborazione del questionario.
- Piano di campionamento;
- Somministrazione del questionario e analisi dei dati.
- Conduzione delle interviste narrative ed elaborazione delle relative storie.
- Stesura del report di ricerca.

Ad oggi sono stati individuati come potenziali soggetti a cui delegare le attività, previa ricezione delle offerte come indicato dalla Circolare n° 2/2009, i seguenti organismi:

- IREF – ACLI;
- Medialabor srl;
- Agenzia E.Net.

Per l'attività **A4** (fascia finanziaria da € 20.000,01 a € 50.000,00) sarà individuato come soggetto delegato un organismo in grado di svolgere le seguenti azioni inerenti la figura del Disability manager:

- Impostazione metodologia dell'indagine sul Disability manager, definizione degli strumenti di rilevazione, implementazione delle attività di ricerca e analisi dei dati.
- Costruzione della griglia di rilevazione.
- Individuazione delle prassi esistenti di Disability manager, con la collaborazione di partner e aderenti.
- Sistematizzazione delle prassi attraverso la griglia di rilevazione.
- Analisi e comparazione dei risultati.

- Stesura del profilo di Disability manager, con la partecipazione di tutte le organizzazione coinvolte.
- Condivisione, discussione e perfezionamento della proposta.

Ad oggi sono stati individuati come potenziali soggetti a cui delegare le attività, previa ricezione delle offerte come indicato dalla Circolare n° 2/2009, i seguenti organismi:

- IREF – ACLI;
- Medialabor srl;
- Associazione Nuovo Welfare.

Per l'attività di cui al successivo **punto 12** "Sistemi di Valutazione" (fascia finanziaria da ☐€ 20.000,01 a € 50.000,00) sarà individuato come soggetto delegato un organismo o figure professionali competenti ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti in grado di svolgere le azioni inerenti la valutazione delle attività progettuali.

12. Sistemi di valutazione

(Indicare, se previsti, gli strumenti di valutazione eventualmente applicati con riferimento a ciascuna attività/risultato/obiettivo del progetto)

Obiettivo specifico	Attività	Tipologia strumenti
Sostenere le attività di collocamento mirato delle persone con disabilità e contrastare le discriminazioni, attraverso la costituzione e animazione di un luogo comune di scambio e di condivisione di conoscenze ed esperienze	**A.1 – Attivazione di una comunità di pratica per la costruzione di saperi e strumenti condivisi** ***Dimensioni di valutazione prese in esame:*** Coinvolgimento di singoli e organizzazioni nel sistema di orientamento e inclusione lavorativa; Livello di partecipazione degli stakeholder già connessi al tema, ridisegnando tutte le fasi di programmazione e progettazione dei servizi sulla base dei bisogni effettivi e dei vincoli individuati; Possibilità di sperimentare nuove forme di inclusione lavorativa.	Focus group con i principali stakeholder previsti/nucleo di coordinamento (gli operatori e i responsabili dei servizi per l'impiego pubblici e privati, i referenti e i responsabili delle organizzazioni sindacali, del patronato e del mondo associativo, i responsabili delle aziende pubbliche e private) per l'analisi delle condizioni che favoriscono o impediscono il coinvolgimento e l'esplicitazione della teoria del cambiamento prevista; Costruzione della mappa/rete sociale della comunità a t0, con l'esplicitazione dei soggetti coinvolti, delle funzioni e delle relazioni attivate; Griglia di monitoraggio della comunità, con l'esplicitazione delle azioni e risorse attivate; Costruzione di una griglia di indicatori specifici per la valutazione di efficacia della comunità (comunicazione, coinvolgimento, disseminazione, capacità progettuale ecc.); Sessione di valutazione intermedia con alcuni stakeholder coinvolti; Costruzione condivisa nella comunità di indicatori per valutare l'efficacia delle sperimentazioni proposte dalla comunità; Report di valutazione finale con analisi della mappa della comunità e analisi degli indicatori di efficacia; Questionario di soddisfazione ai partecipanti.
Sviluppare una cultura comune dell'inclusione lavorativa e del collocamento mirato, puntando sulla formazione e sulla condivisione di approcci, strumenti operativi e di problem solving, che	**A2 – Percorsi di formazione per sviluppare e diffondere competenze e capacità nel campo dei servizi per l'impiego** ***Dimensioni di valutazione prese in esame:*** Impatto della formazione sui	Predisposizione di questionari di valutazione ex ante per la ricostruzione delle aspettative dei partecipanti; Focus group valutativi per ciascun percorso in aula per verificare in itinere l'aderenza dei contenuti e i legami con le tematiche espresse dalla comunità di pratiche e le eventuali criticità incontrate nell'applicazione dei contenuti;

rendano concreto l'esercizio del diritto al lavoro da parte delle persone con disabilità	livelli individuali e organizzativi online (FAD) e offline; Potenziamento e valorizzazione dei contenuti espressi dalla comunità di pratiche.	Interviste non strutturate ad alcuni partecipanti a 3/6 mesi dalla conclusione del percorso formativo per valutare le ricadute del percorso stesso sui livelli individuali e organizzativi, comprese le ricadute sul sistema complessivo dei servizi; Report finale sull'impatto della comunità di pratiche e del percorso formativo.

13. Attività di comunicazione

(Indicare, se previste, le attività di comunicazione del progetto)

Descrizione dell'attività	**Mezzi di comunicazione utilizzati e coinvolti**	**Risultati attesi**	**Verifiche previste, se SI' specificare la tipologia**
(promozione delle attività) campagna stampa attraverso l'ufficio stampa FISH con almeno 12 uscite	Tv, radio, canali social media	*Avvicinamento ed adesione alla comunità di pratica di attori non ancora coinvolti.*	*Sì.* *Verifica origine nuove adesioni alla comunità di pratica.*
(disseminazione dei risultati) comunicazione stampa su ricerca su condizioni di lavoro delle persone con disabilità	Tv, radio, canali social media	*Diffusione e condivisione esiti della ricerca*	*Sì.* *Raccolta e monitoraggio feedback.* *Rassegna stampa e monitoraggio riprese notizia e contenuti.*
(disseminazione dei risultati) comunicazione stampa su esiti ricerca su disability manager	Tv, radio, canali social media	*Adesione al modello organizzativo e ai criteri individuati per il disability manager*	*Sì.* *Raccolta e monitoraggio feedback.*
(contrasto al pregiudizio e promozione buona occupazione) video/audio spot breve (1,5 min circa) su pregiudizio, esclusione e discriminazione in ambito lavorativo ad uso di comunicazione sociale	Tv, radio, canali social media	*Promozione della cultura dell'inclusione, della consapevolezza della disabilità e della discriminazione.*	*Sì.* *Solo quantitativa: numero passaggi audio e video.*
(contrasto al pregiudizio e promozione buona occupazione) docufilm (15/20 min) su pregiudizio, discriminazione e buone prassi inclusive	Tv, canali social media	*Promozione della cultura dell'inclusione, della consapevolezza della disabilità e della discriminazione.*	*No*

Allegati:

- n° 8 *relativi alle collaborazioni (punto 10).*

Roma, 11 dicembre 2017

FISH ONLUS
Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap

(Il Legale Rappresentante, avv. Vincenzo Falabella)

AVVISO N. 1/2017
PER IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE E PROGETTI DI RILEVANZA NAZIONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO 3 LUGLIO 2017, N. 117 - ANNO 2017.

	Finanziato con Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore
Progetto:	**"JobLab – laboratori, percorsi e comunità di pratica per l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità"**
Ente Proponente :	**FISH - Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap**
In partenariato con:	**UNITALSI - LEDHA - FIADDA - FIADDA Roma**

Allegato E - PIANO FINANZIARIO - Sezione 1 - Macrovoci di Spesa

Codice di Spesa	Descrizione Voce di Spesa	Importi	% su totale
A	Progettazione (A.1 + E.1 max 5% del totale progetto)	€ 25 000,00	4,00%
B	Promozione, informazione, sensibilizzazione	€ 40 000,00	6,40%
C	Segreteria, coordinamento e monitoraggio di progetto (max 10% del totale progetto)	€ 61 750,00	9,88%
D	Funzionamento e gestione del progetto	€ 261 500,00	41,84%
E	Affidamento attività a soggetti esterni delegati (max 30% del totale progetto)	€ 171 000,00	27,36%
F	Altre voci di costo	€ 22 000,00	3,52%
	TOTALE SPESE DIRETTE DI PROGETTO (A+B+C+D+E+F)	€ 581 250,00	
G	Spese generali di funzionamento (max 10% totale progetto)	€ 43 750,00	7,00%
	TOTALE PROGETTO (A+B+C+D+E+F+G)	€ 625 000,00	
	% di cofinanziamento a carico Ente/i	20,50%	
TOTALE IMPORTO DEL COFINANZIAMENTO DELL'ENTE PROPONENTE		€ 128 125,00	
TOTALE IMPORTO DEL FINANZIAMENTO CONCESSO		€ 496 875,00	79,50%

Roma, 11 dicembre 2017
(Luogo e data)

Il Legale Rappresentante
(Timbro e firma)

FISH - O.N.L.U.S.
Federazione Italiana per
il Superamento dell'Handicap
Via G. Cerbara, 20 - 00147 Roma
P.I. 06957381004 - C.F. 96328860588

NB: INSERIRE I DATI DI BUDGET SOLO NEL FOGLIO "Sez_2"

* Per le spese di progettazione, ai fini del calcolo del limite del 5% sono sommate le voci A.1 ed E.1.

AVVISO N. 1/2017
PER IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE E PROGETTI DI RILEVANZA NAZIONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO 3 LUGLIO 2017, N. 117 - ANNO 2017.

Finanziato con Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore		**Tra i soggetti attuatori sono previste fondazioni? Inserire nella casella a fianco SI/NO**	NO
Progetto:	**"JobLab – laboratori, percorsi e comunità di pratica per l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità"**		
Ente Proponente :	**FISH - Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap**		
In partenariato con:	**UNITALSI - LEDHA - FIADDA - FIADDA Roma**		

Allegato E - SEZIONE 2 - PIANO FINANZIARIO: Dettaglio delle Macrovoci di Spesa

Cod Macrovoce	Cod Dettaglio Spesa	Descrizione Voce di Costo	Importi	% su totale
A		**Progettazione (A.1 + E.1 max 5% del totale progetto)**		
	A.1	Risorse Umane	€ 25 000,00	
A		**Totale spese Progettazione**	**25.000,00 €**	**4,00%**
B		**Promozione, informazione, sensibilizzazione**		
	B.1	Risorse Umane	€ 25 000,00	
	B.2	Acquisto beni e servizi strumentali ed accessori	€ 15 000,00	
B		**Totale spese Promozione, informazione, sensibilizzazione**	**€ 40 000,00**	**6,40%**
C		**Segreteria, coordinamento e monitoraggio di progetto (max 10% del totale progetto)**		
	C.1	Risorse Umane	€ 56 250,00	
	C.2	Acquisto beni e servizi strumentali ed accessori	€ 5 500,00	
C		**Totale spese Segreteria, coordinamento e monitoraggio di progetto**	**€ 61 750,00**	**9,88%**
D		**Funzionamento e gestione del progetto**		
	D.1	Risorse Umane	€ 190 000,00	
	D.2	Acquisto beni e servizi strumentali ed accessori	€ 12 000,00	
	D.3	Attrezzature (acquisto, noleggio, ammortamenti)	€ 9 000,00	
	D.4	Materiale didattico	€ 7 500,00	
	D.5	Fideiussione	€ 7 000,00	
	D.6	Spese di viaggio, vitto e alloggio risorse umane	€ 24 000,00	
	D.7	Spese di viaggio, vitto e alloggio destinatari	€ 9 000,00	
	D.8	Assicurazione volontari per responsabilità civile verso terzi ,contro infortuni e malattie connesse all'attività svolta nel progetto/iniziatiativa	€ 1 500,00	
	D.9	Assicurazione destinatari	€ 1 500,00	
D		**Totale spese Funzionamento e gestione del progetto**	**€ 261 500,00**	**41,84%**
E		**Affidamento attività a soggetti esterni delegati (max 30% del totale progetto)**		
	E.1	Progettazione (A.1+E.1 max 5% del totale progetto)	€ -00	0,00%
	E.2	Formazione [Attività A1 e A2 – Formazione]	€ 50 000,00	
	E.3	Ricerca [Attività A3 - Ricerca]	€ 50 000,00	
	E.4	Altro [Attività A4 - Ricerca + sistemi di valutazione]	€ 71 000,00	
E		**Totale spese affidamento attività a soggetti esterni delegati**	**€ 171 000,00**	**27,36%**
F		**Altre voci di costo (*solo per voci non già elencate nel piano e da dettagliare ANALITICAMENTE*)**		
	F.1	viaggio vitto e alloggio per i volontari	€ 22 000,00	
	F.2	....	€ -00	
	F.3	....	€ -00	
F		**Totale spese per altre voci di costo**	**€ 22 000,00**	**3,52%**

		TOTALE SPESE DIRETTE DI PROGETTO (A+B+C+D+E+F)	**€ 581 250,00**	
G		**Spese generali di funzionamento (max 10% del totale di progetto)**	€ 43 750,00	**7,00%**
		TOTALE SPESE DI PROGETTO (A+B+C+D+E+F+G)	**€ 625 000,00**	**100,0%**

% di cofinanziamento a carico Ente/i	**20,50%**	
TOTALE IMPORTO DEL COFINANZIAMENTO DELL'ENTE PROPONENTE	**€ 128 125,00**	
TOTALE IMPORTO DEL FINANZIAMENTO MINISTERIALE RICHIESTO	**€ 496 875,00**	**79,50%**

Roma, 11 dicembre 2017
(Luogo e data)

Il Legale Rappresentante
(Timbro e firma)

U.I.S.H. - O.N.L.U.S.
Federazione Italiana per
il Superamento dell'Handicap
Via G. Cerbara, 20 - 00147 Roma
P.I. 06957381004 - C.F. 96328860588

NB: INSERIRE I DATI DI BUDGET SOLO NELLE CELLE COLORATE