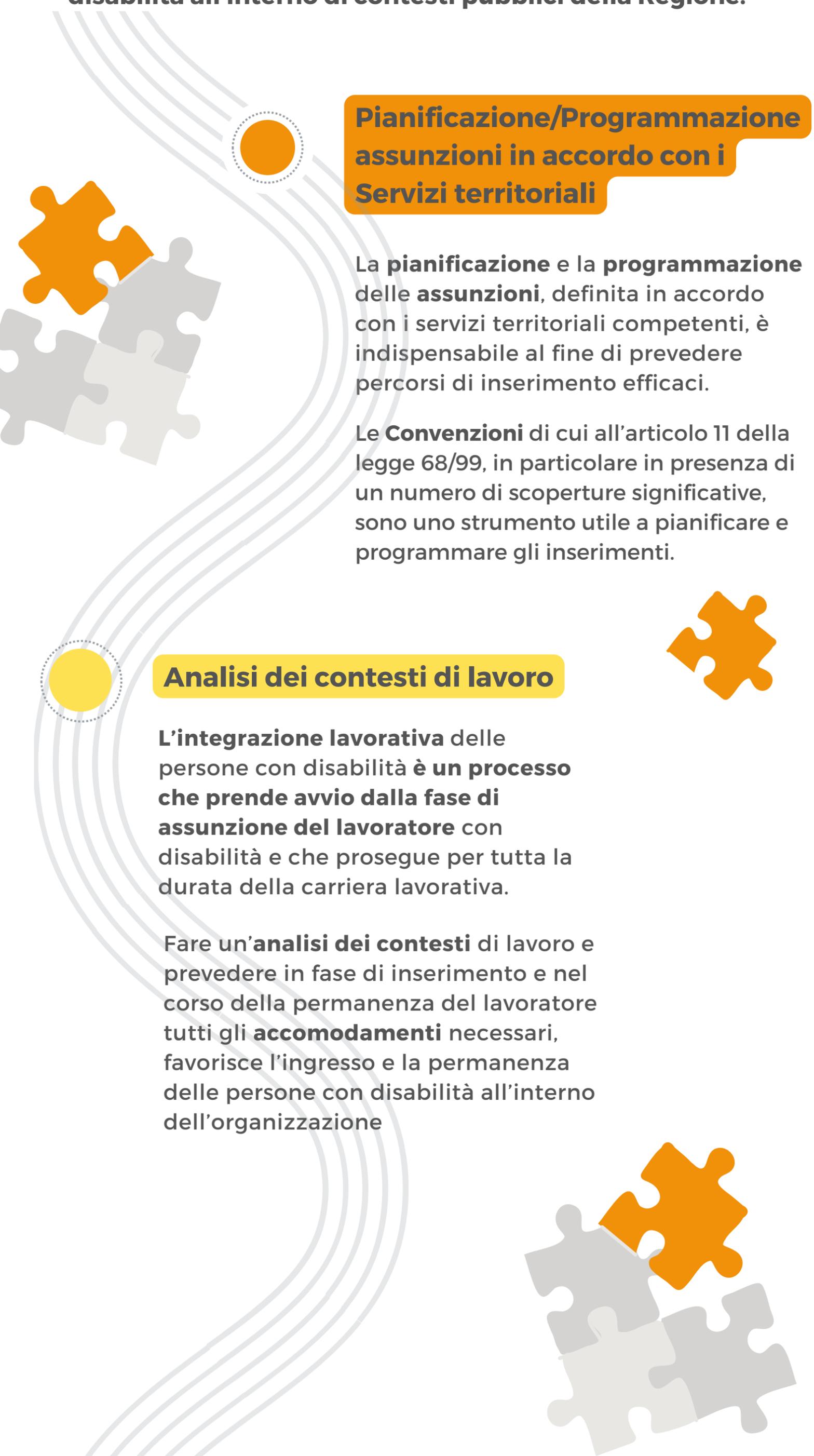


Buone pratiche e strumenti per favorire l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nei contesti pubblici della Regione autonoma Valle d'Aosta

Il documento di **Buone pratiche** è il risultato del confronto e dello scambio avvenuto all'interno del gruppo operativo composto dai Disability Manager di alcuni enti pubblici rappresentativi della Regione coordinato dalla Struttura Politiche per l'inclusione lavorativa **con l'obiettivo di dare avvio a un processo partecipato di miglioramento dei percorsi di inserimento lavorativo di persone con differenti tipologie di disabilità all'interno di contesti pubblici della Regione.**



Pianificazione/Programmazione assunzioni in accordo con i Servizi territoriali

La **pianificazione** e la **programmazione** delle **assunzioni**, definita in accordo con i servizi territoriali competenti, è indispensabile al fine di prevedere percorsi di inserimento efficaci.

Le **Convenzioni** di cui all'articolo 11 della legge 68/99, in particolare in presenza di un numero di scoperture significative, sono uno strumento utile a pianificare e programmare gli inserimenti.

Analisi dei contesti di lavoro

L'**integrazione lavorativa** delle persone con disabilità è **un processo che prende avvio dalla fase di assunzione del lavoratore con disabilità** e che prosegue per tutta la durata della carriera lavorativa.

Fare un'**analisi dei contesti** di lavoro e prevedere in fase di inserimento e nel corso della permanenza del lavoratore tutti gli **accomodamenti** necessari, favorisce l'ingresso e la permanenza delle persone con disabilità all'interno dell'organizzazione

Buone pratiche e strumenti per favorire l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nei contesti pubblici della Regione autonoma Valle d'Aosta

Nomina della figura del Responsabile dell'inserimento lavorativo e sua operatività

Il **Responsabile dell'inserimento lavorativo (c.d. "Disability Manager")** è la figura professionale che, all'interno delle imprese e degli enti pubblici, in qualità di dipendente o consulente, concilia il diritto all'inclusione delle persone con disabilità con le esigenze di efficienza delle differenti realtà produttive.

Al fine di rendere efficace e operativa la figura, oltre alla nomina formale è indispensabile che siano create le condizioni affinché il Responsabile dell'inserimento lavorativo o lo staff individuato e formato a suo supporto sia **ricosciuto dal personale** di tutto l'ente e abbia lo spazio e gli strumenti per **poter operare efficacemente**.

Azioni di informazione/formazione e sensibilizzazione all'inclusione lavorativa di persone con disabilità rivolte con priorità ai Dirigenti degli Enti

Affinché i percorsi di inserimento lavorativo risultino efficaci è importante favorire un **processo di sensibilizzazione** all'interno di tutta l'organizzazione, a partire proprio dal personale con qualifica dirigenziale, prevedendo momenti informativi e formativi mirati.

Accompagnamento e monitoraggio dell'inserimento lavorativo

Monitorare periodicamente la situazione degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità è importante affinché possano emergere eventuali criticità che, se gestite in maniera tempestiva, possono evitare di generare malessere e mettere a rischio gli inserimenti stessi.