



DIVERSITY MANAGEMENT

APPROCCIO GESTIONALE VOLONTARIO

INSIEME STRUTTURALE DI PRATICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE CHE VALORIZZI LE «DIVERSITA' INDIVIDUALI»:

- DI GENERE
- DI ETA'
- DI ABILITA' FISICHE
- DI ORIGINI ETNICO-CULTURALI
- DI ORIENTAMENTO SESSUALE

CON PERCORSI DI AZIONE INCLUSIVA CHE COINVOLGONO TUTTI GLI STAKEHOLDERS

A close-up photograph of a person's hand in a white button-down shirt, pointing towards the right. The background is blurred, showing more of the person's torso and another hand holding a device.

**DIVERSITY
MANAGEMENT**

APPROCCIO GESTIONALE VOLONTARIO



DIVERSITY MANAGEMENT

APPROCCIO GESTIONALE VOLONTARIO

QUESTA ESPRESSIONE COMPARE PER LA PRIMA VOLTA NEL 1987 NEL TESTO «**WORKFORE 2000: WORK AND WORKERS FOR THE 21 CENTURY**» DI **W.B. JOHNSTON E A.E. PACKER**.

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI
DELL'UNIONE EUROPEA
(CARTA DI NIZZA) 2000

ART. 21 COMMA 1

E' VIETATA QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE FONDATA, IN PARTICOLARE, SUL SESSO, LA RAZZA, IL COLORE DELLA PELLE O L'ORIGINE ETNICA O SOCIALE, LE CARATTERISTICHE GENETICHE, LA LINGUA, LA RELIGIONE O LE CONVINZIONI PERSONALI, LE OPINIONI POLITICHE O DI QUALSIASI ALTRA NATURA, L'APPARTENENZA AD UNA MINORANZA NAZIONALE, IL PATRIMONIO, LA NASCITA, GLI HANDICAP, L'ETA' O LE TENDENZE SESSUALI.

DIVERSITY MANAGEMENT

APPROCCIO GESTIONALE VOLONTARIO

CARTE DELLA DIVERSITA'


MISURE VOLONTARIAMENTE ASSUNTE DA AZIENDE O ISTITUZIONI PUBBLICHE FIRMATARIE ATTE A FAVORIRE L'ADOZIONE DI UNA POLITICA DELLA DIVERSITA'



IN ITALIA

CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO (2009)

PROMOSSA DA:

- FONDAZIONE SODALITAS
 - COMITATO DI VARIE ASSOCIAZIONI PROMOTRICI
 - MINISTERO DEL LAVORO E DELLE PARI OPPORTUNITA'
- 

IL DIVERSITY MANAGEMENT COME PRASSI AZIENDALE METTE IN DISCUSSIONE IL SISTEMA ORGANIZZATIVO TRADIZIONALE PER SOTTOLINEARE IL VALORE DELLA DIFFERENZA



DISABILITY MANAGEMENT

APPROCCIO GESTIONALE VOLONTARIO

LEGGE 68/99

ART. 1

LA PRESENTE LEGGE HA COME FINALITA' LA PROMOZIONE DELL'INSERIMENTO E DELL'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE DISABILI NEL MONDO DEL LAVORO ATTRAVERSO SERVIZI DI SOSTEGNO E DI COLLOCAMENTO MIRATO

DISABILITY MANAGEMENT

APPROCCIO GESTIONALE VOLONTARIO

APPROCCIO GESTIONALE CHE
DEFINISCE UNA SERIE DI PRATICHE
FOCALIZZATE SULLA PERSONA CON
DISABILITA' E SULLA SUA
VALORIZZAZIONE ALL'INTERNO
DELLE AREE E DEI PROCESSI
AZIENDALI DURANTE TUTTA LA VITA
LAVORATIVA



DISABILITY MANAGER

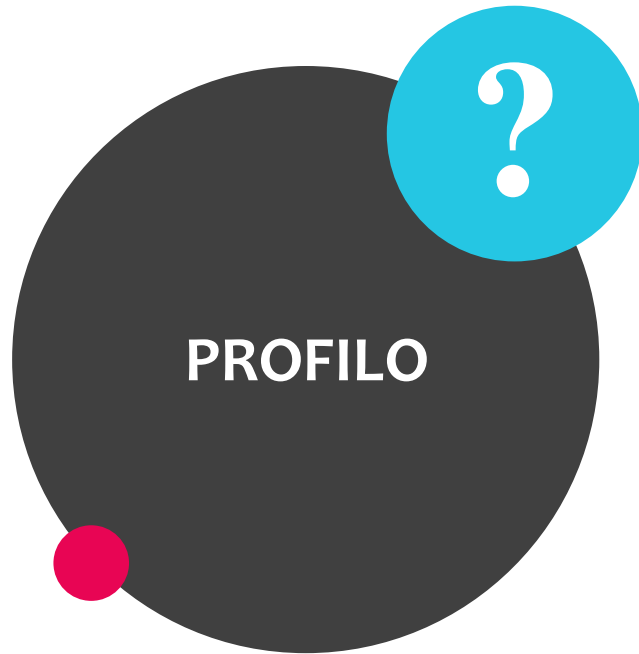
PER LA PRIMA VOLTA NEL LIBRO BIANCO SULLA ACCESSIBILITA' URBANA (COMUNE DI PARMA – MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI NEL 2009).

NASCE COME FIGURA DA INSERIRE NELLA P.A., IN PARTICOLARE DEI COMUNI SOPRA I 50.000 ABITANTI

2013 PRIMO PIANO DI AZIONE DISABILITA' (OSSERVATORIO NAZIONALE)

2016 PIANO NAZIONALE DISABILITA'.

DISABILITY MANAGER



PROFILO

RESPONSABILE DEL
PROCESSO DI
INTEGRAZIONE SOCIO-
LAVORATIVA DELLE
PERSONE CON DISABILITA'
ALL'INTERNO
DELL'IMPRESA.



FINALITA'

GARANTIRE UNA
CORRETTA
GESTIONE DEL
PERSONALE CON
DISABILITA'

BUONE PRATICHE

DIVERSITY E DISABILITY

ESPERIENZA DI INTESA SANPAOLO



GRUPPO DI LAVORO
INTERFUNZIONALE DI
RIFERIMENTO PER LE
PROBLEMATICHE DELLA
DISABILITA' E/O MALATTIA

ADESIONE AL
PROGETTO DSA
PROGRESS FOR WORK
PROMOSSO DALLA
FONDAZIONE
ITALIANA DISLESSIA

BUONE PRATICHE

DIVERSITY E DISABILITY

ESPERIENZA MERCK SERONO



SOTTOSCRIZIONE DI UN ACCORDO CON CGIL-CISL-UIL PER UN PROGETTO DI INSERIMENTO DEI LAVORATORI CON DISABILITA'

CREAZIONE ORGANISMO PARITETICO BILATERALE (OSSERVATORIO AZIENDALE SULL'INCLUSIONE LAVORATIVA) E NOMINA DI UN DISABILITY MANAGER

IL LAVORO DEI DIVERSAMENTE ABILI

ASSISTENZA SANITARIA

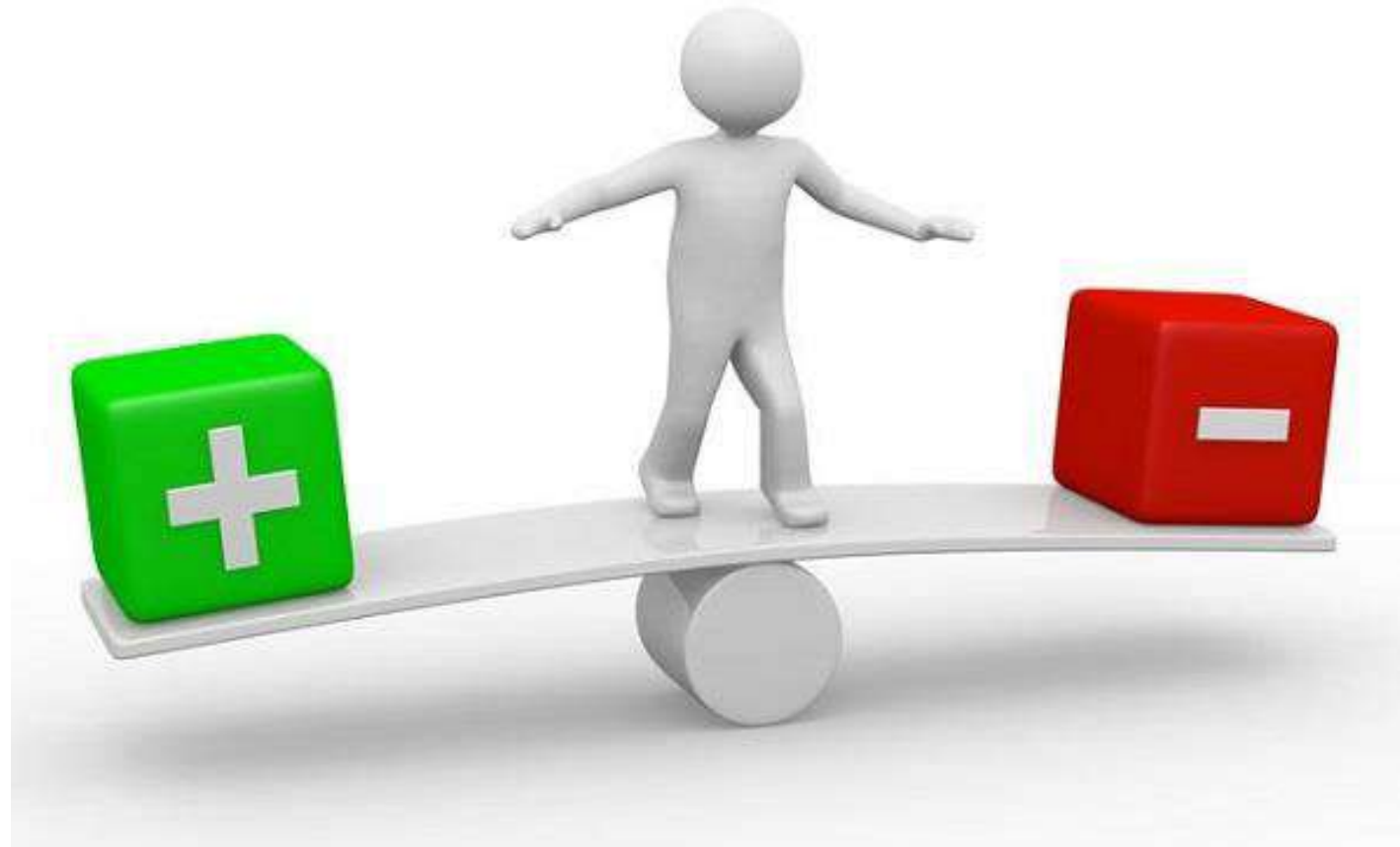
- PREVENZIONE
- INTERVENTI URGENTI

SICUREZZA

ADATTAMENTO DELLE STRUTTURE

ASSENZE PIU' NUMEROSE

RIDUZIONE EFFICIENZA



IL LAVORO DEI DIVERSAMENTE ABILI

ADEMPIMENTO OBBLIGO DI LEGGE

- FACILITA LE RELAZIONE CON ENTI PUBBLICI
- PREVIENE SANZIONI

AMBIENTE DI LAVORO

AUMENTO DELLA TOLLERANZA

CULTURA FAVOREVOLE ALL'INNOVAZIONE

RIDUZIONE DEI RISCHI DI INEFFICIENZE TECNICHE E RIDUZIONE DEI RISCHI DI OBSOLESCENZA DELLE STRUTTURE

IMMAGINE E REPUTAZIONE POSITIVE

FIDELIZZAZIONE DELLA CLIENTELA

AUMENTO DELLA PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA



COSA VOGLIAMO

TAVOLO DI CONFRONTO CON
AZIENDA PER DEFINIRE PERCORSI
DI INCLUSIONE LAVORATIVA DELLA
PERSONA DIVERSAMENTE ABILE



L'ASSUNZIONE DI RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA DEVE
TRASFORMARSI IN IMPRENDITORIALITA' ETICAMENTE CORRETTA.
CAPACE QUINDI DI RISPONDERE ALLE ISTANZE SOCIALI IN RAPPORTO
COSTRUTTIVO CON TUTTI GLI STAKEHOLDERS.