



Handicap & TELT

Disabilità & TELT

Document rédigé par le Groupe de travail « Handicap » piloté par Sabine FERRERO et composé de: Silvia ANTONIETTI, Laurence VALET, Phuong CHAPEAUX, Emmanuelle FIGUS, Paola PIOVESAN, Patrice CECCHINEL, Matteo LOVECCHIO, Erika TRINGALI, Laura MAJOCCHI, Marzia GIACOIA, Isabella LEONE, Laurie GENOUX, Achille SORLINI.

Consultants extérieurs : Giuseppina BONFINI (consultante traductrice) et Elsa DORCHIES (Groupe JLO)

Chambéry / Torino, 28/7/2023

HANDICAP & TELT

SOMMAIRE

PREAMBULE

- 1. La notion de handicap**
- 2. L'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés**

I. INFORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL A LA NOTION DE HANDICAP

- 1. Le personnel et la notion de handicap**
- 2. Activités sur le handicap et sujets de la société concernés**

II. LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

III. PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS MAJEURS DU SECTEUR

IV. INDICATEURS À SUIVRE

V. REVISION

DISABILITÀ & TELT

INDICE

PREMESSA

- 1. Il concetto di disabilità**
- 2. L'obbligo legale di assunzione dei lavoratori disabili**

I. INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SULLA DISABILITÀ

- 1. Il personale e il concetto di disabilità**
- 2. Attività sulla disabilità e Soggetti aziendali coinvolti**

II. L'ASSUNZIONE DI PERSONE DISABILI

III. LA PARTNERSHIP CON I MAGGIORI ATTORI DEL SETTORE

IV. INDICATORI DA MONITORARE

V. REVISIONE

PREAMBULE

En France et en Italie, la notion de *handicap* est de plus en plus au cœur des attentions des pouvoirs publics, qui se sont donné pour objectif l'intégration des personnes en situation de handicap à tous les niveaux de la société civile (mobilité, accessibilité, travail, etc...).

Les gouvernements français et italien ont ainsi édicté diverses lois et règlements, dans divers champs d'intervention, permettant de contribuer à l'intégration sociale des personnes en situation de handicap.

Le droit du travail est l'un de ces principaux champs d'intervention, considérant que la vie professionnelle est l'un des moyens pour permettre l'intégration sociale des individus et leur maintien dans l'emploi à long terme.

Au-delà des obligations imposées par la loi, TELT, dans l'établissement de sa *politique sur les ressources humaines* (« *politique RH* », accorde une attention particulière à la question de la *diversité* et de l'*inclusion* et, en particulier, à l'*insertion professionnelle* des personnes en situation de handicap.

A cette fin, un Groupe de travail a été constitué, dont les travaux ont contribué à la rédaction du présent document, en tant que référence spécialisée et opérationnelle de la politique des ressources humaines de TELT.

1. La notion de handicap

En France, constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions, physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En Italie, la personne handicapée est celle qui présente une diminution physique, psychique ou sensorielle, stabilisée ou progressive, qui est la cause de difficultés d'apprentissage, de relations ou d'intégration professionnelle, de nature à entraîner un processus de désavantage social ou de marginalisation.

PREMESSA

In Francia e in Italia, il concetto di *disabilità* è sempre più al centro delle attenzioni delle Autorità pubbliche, che si sono date come obiettivo l'integrazione delle persone disabili in tutti gli ambiti della società civile (mobilità, accessibilità, lavoro, ecc.).

I governi francese ed italiano hanno così emanato diverse leggi e regolamenti, in vari campi, contribuendo all'integrazione sociale delle persone con disabilità.

Il *diritto al lavoro* costituisce uno dei principali campi d'intervento, considerando che la vita lavorativa è uno degli strumenti per consentire l'integrazione sociale delle persone.

Al di là degli obblighi imposti dalla legge, TELT, nella definizione della sua *politica sulle risorse umane* (« *politica HR* »), pone particolare attenzione al tema delle *diversità* e dell'*inclusione*, e, in particolare, all'avviamento *al lavoro* delle persone disabili.

A tal fine, è stato costituito un Gruppo di lavoro, le cui riflessioni hanno contribuito alla redazione del presente documento, quale parte specializzante ed attuativa della politica HR di TELT.

1. Il concetto di disabilità

In Francia, costituisce una disabilità qualsiasi limitazione di attività o restrizione di partecipazione alla vita sociale, subita nel suo ambiente da una persona a seguito di un'alterazione sostanziale, durevole o definitiva di una o più sue funzioni fisiche, sensoriali, mentali, cognitive o psichiche, di un poli-handicap o di un disturbo di salute invalidante¹.

In Italia, la persona con disabilità è colei che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione².

¹ Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées | Legge del 11 febbraio 2005 per la parità dei diritti e delle opportunità, la partecipazione e la cittadinanza dei disabili).

² Loi-cadre pour l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées n°104 du 05 février 1992, dite «Legge 104») | Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate n°104 del 05 febbraio 1992 cd. «Legge 104».

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées reconnaît l'existence de barrières qui constitue une composante essentielle de l'invalidité. Selon la Convention, « *la notion de handicap évolue et [...] résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ». Elle rappelle les textes principaux reconnus par l'OIT et par l'ONU qui consacrent les droits des personnes en situations d'handicap :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- la Charte des Nations Unies ;
- le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées ;
- les Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des handicapés.

2. L'obligation légale d'emploi des personnes handicapées

En France, toutes les entreprises employant au moins vingt salariés depuis plus de 5 ans (depuis le 1^{er} janvier 2020) sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, les *bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)* dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

A défaut, l'entreprise verse une contribution par bénéficiaire manquant, qui peut atteindre des montants importants.

Tout employeur peut s'acquitter, totalement ou partiellement de son obligation d'emploi selon les 3 modalités suivantes :

- emploi de travailleurs handicapés, quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, intérim, stage, etc. ;
- signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois ;
- versement d'une contribution financière annuelle pour chaque bénéficiaire manquant.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità riconosce l'esistenza di barriere come componente essenziale della disabilità. Secondo la Convenzione, "*il concetto di disabilità è in evoluzione e [...] risulta dall'interazione tra le persone con menomazioni e le barriere attitudinali e ambientali che ostacolano la loro piena ed effettiva partecipazione alla società sulla base dell'uguaglianza con gli altri*". Essa richiama i principali testi riconosciuti dall'OIL e dall'ONU in cui sono sanciti i diritti delle persone disabili:

- la Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- la Carta delle Nazioni Unite;
- il Programma d'azione mondiale per le persone con disabilità;
- le Regole delle Nazioni Unite sull'uguaglianza delle opportunità per i disabili.

2. L'obbligo legale di assunzione dei lavoratori disabili

In Francia, tutte le aziende con almeno 20 dipendenti da più di 5 anni (dal 1^o gennaio 2020) sono tenute ad assumere, a tempo pieno o part-time, i *beneficiari dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili (BOETH)* nella misura del 6% del numero totale dei loro dipendenti³.

In caso contrario, l'azienda paga un contributo per ogni beneficiario mancante, che può assumere importi significativi.

I datori di lavoro possono adempiere, in tutto o in parte, ai loro obblighi occupazionali sulla disabilità nei tre modi seguenti:

- assunzione di lavoratori disabili, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro: a tempo indeterminato (CDI), a tempo determinato (CDD), interinale, tirocinio, ...;
- sottoscrizione di un accordo di filiale, gruppo o azienda, approvato che preveda l'attuazione di un programma pluriennale per promuovere l'occupazione di lavoratori disabili per un periodo massimo di tre anni, rinnovabile una volta;
- pagamento di un contributo finanziario annuale per ogni beneficiario mancante.

³ Articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail | Articoli L. 5212-1 e seguenti del Codice del lavoro.

En Italie, toutes les entreprises qui emploient 14 salariés, à compter du jour suivant celui où elles atteignent 15 salariés ont l'obligation d'embaucher un nombre fixe de travailleurs handicapés.

A compter de la date d'embauche du 15^{ème} salarié, l'entreprise dispose d'un délai de 60 jours pour remplir son obligation. En cas de non-accomplissement et/ou de retard, il est prévu une sanction administrative pour chaque jour ouvrable de non-respect de l'obligation d'emploi.

Pour satisfaire l'obligation d'emploi, l'employeur peut procéder à l'embauche directe (CDI, CDD de plus de 6 mois, stage de réinsertion, stage de formation et d'orientation) dans les limites et les conditions établies par la législation.

I. INFORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL A LA NOTION DE HANDICAP

1. Le personnel et la notion de handicap

TELT informe et sensibilise le personnel sur la notion de handicap avec le double objectif de :

- Permettre à l'ensemble des salariés de connaître la notion de handicap sous ses différentes formes et ainsi de savoir adopter le bon comportement en fonction des situations rencontrées ;
- Permettre aux salariés intéressés de connaître les démarches à effectuer pour certifier formellement leur handicap et d'obtenir cette certification.

2. Activités sur le handicap et sujets de la société concernés

TELT met en œuvre des initiatives et mène des activités visant à garantir une information correcte et une sensibilisation du personnel au handicap, telles que :

- **Publication sur l'intranet TELT** – Tous les sujets de la Société peuvent rédiger un article concernant le handicap qui sera proposé pour publication sur l'intranet de TELT ;
- **Préparation et diffusion des supports de communication et organisation d'événements sur le handicap** – Par la fonction de Communication interne, de sa propre initiative et/ou à la demande d'autres sujets intéressés ;

In Italia, tutte le aziende che occupano 14 dipendenti, dal giorno successivo al raggiungimento di 15 lavoratori occupati, hanno l'obbligo di assumere una quota stabilita di lavoratori disabili.

Da tale data (assunzione del 15° dipendente), l'azienda ha 60 giorni di tempo per adempiere. Per il mancato e/o tardivo adempimento è prevista una sanzione amministrativa per ogni giorno di "scopertura".

Per adempiere, il datore di lavoro può procedere ad assunzioni dirette (CDI, CDD, tirocinio di reinserimento, tirocinio di formazione e di orientamento), nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge.

I. INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SULLA DISABILITA'

1. Il personale e il concetto di disabilità

TELT informa e sensibilizza il personale sul concetto della disabilità TELT con il duplice obiettivo di:

- permettere a tutti i lavoratori di conoscere la disabilità nelle sue diverse declinazioni e quindi di adottare il comportamento giusto nelle diverse situazioni eventualmente riscontrate;
- permettere ai lavoratori interessati di conoscere le modalità di certificazione formale della propria disabilità e conseguire tale certificazione.

2. Attività sulla disabilità e Soggetti aziendali coinvolti

TELT realizza iniziative e svolge attività per assicurare una corretta informazione e sensibilizzazione del personale sulla disabilità, quali:

- **Pubblicazioni sull'intranet TELT** - Tutti i Soggetti aziendali possono scrivere un articolo sulla disabilità da proporre per la pubblicazione sull'intranet TELT;
- **Preparazione e diffusione di supporti di comunicazione ed organizzazione di eventi sulla disabilità** - A cura della funzione competente in materia di *Comunicazione interna*, di iniziativa propria e/o su istanza di altri Soggetti aziendali interessati;

- **Désignation d'un Référent handicap (un par pays de référence)** – Ce salarié doit s'occuper de :
 - Informer, orienter et accompagner les salariés en situation de handicap dans son travail quotidien au sein de la Société ;
 - Sensibiliser et mettre en relation les acteurs internes/externes sur le handicap, en promouvant des initiatives et en servant de référence.
- **Mécanisme d'alerte et modalités d'intervention** – Par le biais du *Référent éthique* et du *comité d'éthique* de l'entreprise, selon les procédures établies ;
- **Sessions de formation** – Par le biais de la fonction responsable de la *formation*, de sa propre initiative et/ou à la demande d'autres sujets intéressés ;
- **Participation à des événements consacrés au handicap** – Événements ouverts à tous les salariés intéressés ;
- **Sensibiliser les nouveaux collaborateurs lors du parcours d'intégration** – Par le biais des fonctions responsables de *Formation* et de *Santé et Sécurité sur le lieu de Travail* ;
- **Mentionner l'existence de la politique handicap TELT dans les offres d'emploi** – Par le biais de la fonction responsable de *Recherche et sélection du personnel*.

II. LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Tous les postes de travail recherchés chez TELT sont ouverts aux personnes en situation de handicap, à condition qu'elles aient les compétences et la motivation nécessaires.

La première étape pour procéder au recrutement également de personnes en situation de handicap dans des postes disponibles (normalement en CDI) consiste à établir l'*offre d'emploi* à travers :

- l'analyse des activités du poste,
- la description de l'environnement et notamment des conditions de travail du poste proposé,

selon le schéma suivant :

- **Designazione di un Referente disabilità (uno per Paese di riferimento)** - Dipendente incaricato di:
 - informare, orientare e accompagnare il personale con disabilità nel quotidiano lavorativo nella Società;
 - sensibilizzare e collegare i diversi Soggetti interni/esterni interessati sulla disabilità, promuovendo iniziative e fungendo da riferimento.
- **Segnalazioni di allerta e modalità di intervento** - Attraverso il *Referente etico* ed il *Comitato etico* della Società, secondo le procedure stabilite;
- **Sessioni di formazione** - A cura della funzione competente in materia di *Formazione*, di iniziativa propria e/o su istanza di altri Soggetti interessati;
- **Partecipazione a eventi esterni sulla disabilità** - Accessibili a tutti i Soggetti aziendali interessati;
- **Sensibilizzazione dei neoassunti durante il percorso d'integrazione** - A cura delle funzioni competenti in materia di *Formazione* e di *Salute e sicurezza sul lavoro*;
- **Pubblicizzazione dell'attenzione di TELT sulla disabilità nelle offerte di lavoro** - A cura della funzione competente in materia di *Ricerca e selezione del personale*.

II. L'ASSUNZIONE DI PERSONE DISABILI

Tutte le ricerche di personale di TELT sono aperte alle persone con disabilità purché possiedano l'esperienza, le competenze e la motivazione necessarie.

Il primo passo per procedere all'assunzione di persone anche con disabilità su posti di lavoro disponibili (normalmente, a tempo indeterminato) è la costruzione dell'*offerta di lavoro* attraverso:

- l'analisi delle attività del posto di lavoro,
- la descrizione dell'ambiente e, in particolare, delle condizioni di lavoro del posto proposto,

secondo lo schema seguente:



En l'absence de postes vacants, l'offre sera ciblée sur des emplois temporaires (à durée déterminée) réservés aux candidatures de personnes en situation de handicap afin de faciliter leur emploi et, parallèlement, de permettre à TELT de s'acquitter de ses obligations légales.

L'autre étape consiste à se rapprocher des acteurs majeurs du secteur, ainsi qu'auprès des prestataires habituels de recrutement de la Société, pour promouvoir ses offres d'emploi, et obtenir des profils de candidats pouvant être recrutés.

En interne, la fonction responsable des deux premières étapes est la fonction *Recherche et sélection du personnel*.

La dernière étape consiste à adapter le poste de travail qui représente l'un des enjeux à ne pas négliger tant pour l'intégration que pour le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap. Il s'agit d'une étape importante pour que l'embauche ou le retour d'un salarié en situation d'handicap sur son poste de travail après une maladie se déroule dans de bonnes conditions.

En interne, les fonctions responsables de cette dernière étape sont les suivantes :

- la fonction responsable de la *Gestion et de l'administration du personnel* qui s'occupe de la partie administrative pour valider l'action et suivre les demandes de *Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)* ;
- la fonction *Santé et Sécurité sur le lieu de Travail*, qui assure l'analyse du poste de travail avec les acteurs extérieurs du secteur, le choix du matériel



In mancanza di posti di lavoro disponibili, l'offerta sarà specializzata su posizioni di lavoro temporanee (a tempo determinato) riservate a candidature di disabili per favorire il loro avviamento al lavoro, e, al contempo, per consentire a TELT di ottemperare alle proprie obbligazioni di legge.

L'altro passo consiste nel rivolgersi ai principali attori del settore, oltre che agli abituali fornitori di servizi di recruiting della Società, per promuovere le proprie offerte di lavoro, e ottenere profili di candidati reclutabili.

Internamente, la funzione responsabilizzata sul primo e secondo passo è quella competente in materia di *Ricerca e selezione del personale*.

L'ultimo passo è l'adeguamento della postazione di lavoro che fa parte delle sfide che non vanno trascurate, sia per l'integrazione che per il mantenimento nell'occupazione di un lavoratore disabile. Si tratta di un passo importante affinché l'assunzione o il ritorno di un lavoratore disabile sul posto di lavoro dopo una malattia si svolgano in buone condizioni.

Internamente, le funzioni responsabilizzate su questo passo sono:

- la funzione competente in materia di *Gestione e amministrazione del personale*, che si occupa della parte amministrativa per validare l'azione e monitorare le richieste di *Riconoscimento della Qualità del Lavoratore Disabile (RQTH)*;
- la funzione competente in materia di *Salute e sicurezza sul lavoro*, che assicura l'analisi del posto di lavoro con gli attori esterni del settore, la

adapté en lien avec les fournisseurs externes, et le suivi de l'état de santé et de sécurité des travailleurs.

III. PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS MAJEURS DU SECTEUR

Les principaux acteurs externes dans le domaine du handicap avec lesquels la Société travaille sont les suivants :

- a) En France
 - **Le médecin du travail** – Il est un acteur central pour conseiller et orienter l'employeur, ainsi qu'un soutien important pour faciliter l'articulation des démarches. Le médecin du travail est entouré d'autres professionnels (ergonome ou assistant social par exemple) qui peuvent intervenir pour adapter le poste de travail et proposer des aides techniques, organisationnelles ou sociales ;
 - **CAP EMPLOI** – Sa mission consiste à accompagner vers et dans l'emploi les personnes handicapées dans l'objectif de sécuriser leurs parcours professionnels. CAP EMPLOI accompagne également les employeurs publics et privés dans leurs actions de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi ;
 - **L'AGEFIPH** – L'« Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées » gère les contributions financières versées par les entreprises privées de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, pour les redistribuer dans le cadre, notamment, du financement d'aménagements de postes ;
 - **AGIR'H** – L'« Association de Gestion pour l'Insertion par les Ressources Humaines », est une association dont les activités s'inscrivent avant tout dans une écoute attentive des besoins de ses clients et une réponse adaptée au contexte dans lequel ils évoluent. Elle procède à une analyse des besoins et à une formalisation de la demande pour un accompagnement personnalisé dans une logique de co-construction. Elle accompagne l'employeur dans la mise en œuvre de diagnostics et de formation/sensibilisation à la notion de handicap ;
 - **Le MEDEF** – Le « Mouvement des Entreprises de France » accompagne les entreprises dans leurs démarches de recrutement et la gestion de leurs compétences, notamment par un accompagnement sur le

scelta del materiale adatto con il supporto dei fornitori esterni, nonché il monitoraggio dello stato di salute e di sicurezza dei lavoratori.

III. LA PARTNERSHIP CON I MAGGIORI ATTORI DEL SETTORE

I maggiori attori esterni in materia di disabilità con i quali la Società si rapporta sono:

- a) in Francia:
 - **il Medico del lavoro** - È una figura fondamentale per consigliare e orientare il datore di lavoro, nonché un sostegno importante per facilitare l'articolazione delle procedure. Il medico del lavoro è affiancato da altri professionisti (ergonomo o assistente sociale, per esempio) che possono intervenire per adattare il posto di lavoro e proporre ausili tecnici, organizzativi o sociali;
 - **CAP EMPLOI** - La sua missione consiste nell'accompagnare verso e nell'occupazione le persone disabili con l'obiettivo di rendere sicuri i loro percorsi professionali. CAP EMPLOI accompagna anche i datori di lavoro pubblici e privati nelle azioni di assunzione, di integrazione e di mantenimento dell'occupazione;
 - **AGEFIPH** - L'« Associazione di gestione del fondo per l'inserimento dei disabili » gestisce i contributi finanziari versati dalle imprese private con più di 20 dipendenti, soggetti all'obbligo di assunzione dei disabili, per ridistribuirli, in particolare, nel finanziamento dell'adeguamento di postazioni di lavoro;
 - **AGIR'H** – L'« Associazione di Gestione per l'Inserimento attraverso le Risorse Umane » è un'associazione le cui attività si concretizzano in particolare nell'ascolto dei bisogni dei suoi clienti e in una risposta adeguata al contesto in cui si evolvono, procedendo ad un'analisi dei bisogni e ad una formalizzazione della domanda per un accompagnamento personalizzato in una logica di co-costruzione. Essa assiste il datore di lavoro nell'attuazione di diagnosi e di formazione/sensibilizzazione al concetto di disabilità;
 - **MEDEF** - Il « Mouvement des Entreprises de France » accompagna le aziende nelle loro procedure di assunzione e nella gestione delle loro competenze, in particolare con un accompagnamento sul versante

volet de la formation et/ou de recherche de solutions préalables à l'embauche, si nécessaire, de personnes handicapées ainsi qu'une expertise sur le volet de l'alternance étude-travail (embauche, contrats, aides) et des dispositifs d'aide à l'embauche.

b) En Italie :

- **Le médecin du travail** – tout comme en France ;
- **L'INAIL** – L'« *Institut national d'assurance contre les accidents du travail* » soutient les employeurs qui réalisent des interventions visant à réintégrer les personnes en situation de handicap au travail. Il rembourse les frais des interventions, dans les limites des ressources financières allouées annuellement dans le budget de l'Institut, sous réserve de la déclaration par l'employeur des dépenses engagées ;
- **Les « Centri per l'Impiego »** – Les « *Centri per l'Impiego* », et plus particulièrement « *L'ufficio disabili* », sont des services publics chargés de mettre en relation l'offre et la demande de travail. Ils constituent un réseau de services gratuits d'orientation et de sélection dans tout le pays. « *L'ufficio disabili* » est spécialisé dans le domaine particulier du placement des personnes en situation de handicap. Le « *Centro per l'Impiego* » de Rivoli, compétent dans la région Piémont, est particulièrement prêt à s'investir pour soutenir la Société dans ses démarches de recrutement de personnes handicapées ;
- **Le Groupe JLO** – Société privée de droit français, avec un rayonnement côté Italie. Elle accompagne ses clients sur le développement de tous les axes de la politique handicap (pilotage, recrutement, maintien dans l'emploi, communication, sensibilisation, formation) ;
- **Le Global Compact Italie** – TELT, dans le cadre de sa participation à l'Observatoire diversité et inclusion du réseau italien en collaboration avec l'OIT, a eu l'occasion d'échanger avec d'autres grandes entreprises et de partager les bonnes pratiques dans ce domaine.

della formazione e/o della ricerca di soluzioni preliminari all'assunzione, se necessario, di persone disabili, nonché competenze sul versante dell'alternanza studio-lavoro (assunzione, contratti, agevolazioni) e sui sistemi di assistenza all'assunzione.

b) in Italia:

- **il Medico del lavoro** – Idem come in Francia;
- **INAIL** - L'« *Istituto nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro* » sostiene i datori di lavoro che realizzano interventi volti a reintegrare le persone con disabilità sul lavoro. Esso rimborsa le spese di attuazione degli interventi, nei limiti delle risorse finanziarie assegnate annualmente nel bilancio dell'Istituto, fatta salva la dichiarazione da parte del datore di lavoro delle spese sostenute;
- **Centri per l'Impiego** - I Centri per l'impiego, ed in particolare, « *L'Ufficio disabili* », sono servizi pubblici incaricati di mettere in relazione l'offerta e la domanda di lavoro. Essi costituiscono una rete di servizi gratuiti di orientamento e di selezione in tutto il paese. « *L'Ufficio disabili* » è specializzato nel settore specifico del collocamento delle persone con disabilità. Il Centro per l'Impiego di Rivoli, competente per la regione Piemonte, è particolarmente pronto ad impegnarsi per sostenere la Società nelle sue iniziative di assunzione di persone disabili;
- **Gruppo JLO** - Società privata di diritto francese, con un'influenza sul lato Italia. Essa supporta i propri clienti nello sviluppo di tutti gli aspetti della politica della disabilità (orientamento, assunzione, mantenimento del posto di lavoro, comunicazione, sensibilizzazione, formazione);
- **The Global Compact Italia** - Nell'ambito della sua partecipazione all'Osservatorio Diversità e Inclusione della rete italiana in collaborazione con l'ILO, TELT ha avuto l'opportunità di confrontarsi con altre grandi aziende e condividere buone pratiche in questo campo.

IV. INDICATEURS À SUIVRE

Les indicateurs à surveiller par la fonction compétente en matière de *Santé et de sécurité au travail* sont les suivants :

- Nombre de personnes accompagnées ou en cours d’accompagnement au maintien dans l’emploi au cours de l’année
- Suivi des préconisations d’adaptation de poste (post- visite médicales) ;
- Nombre d’interventions externes (SAMETH, ergonome, etc.) au cours de l’année

Les indicateurs à surveiller par la fonction compétente en matière de *Gestion et administration du personnel* sont les suivants :

- Nombre de salariés en situation d’handicap embauchés
- Contribution AGEFIPH
- Nombre de salariés travailleurs handicapés en ETP

Les indicateurs à surveiller par la fonction compétente en matière de *Formation et Communication interne* sont les suivants :

- Nombre de personnes sensibilisées par catégories socio-professionnelles
- Niveau de satisfaction/appréciation exprimé par les participants aux différentes initiatives

Les indicateurs à surveiller par la fonction compétente en matière de *Recherche et sélection du personnel* sont les suivants :

- Nombre de salariés en situation d’handicap embauchés
- Nombre de salariés en situation d’handicap 1 an après le recrutement

Ces indicateurs seront évalués conjointement avec les Référents handicap et présentés aux représentants du personnel sur une base annuelle.

IV. INDICATORI DA MONITORARE

Indicatori da monitorare a cura della funzione competente in materia di *Salute e sicurezza sul lavoro*:

- Numero di persone supportate o in corso di supporto al mantenimento dell’impiego durante l'anno
- Seguito delle raccomandazioni per l'adeguamento della postazione di lavoro (visite post-mediche)
- Numero di interventi esterni (SAMETH, ergonomisti, ecc.) durante l'anno

Indicatori da monitorare a cura della funzione competente in materia di *Gestione e amministrazione del personale*:

- Numero di dipendenti disabili assunti
- Contributo AGEFIPH
- Numero di dipendenti disabili in FTE

Indicatori da monitorare a cura della funzione competente in materia di *Formazione e Comunicazione interna*:

- Numero di persone sensibilizzate per categorie socioprofessionali
- Livello di soddisfazione/gradimento espresso ai partecipanti alle diverse iniziative

Indicatori da monitorare a cura della funzione competente in materia di *Ricerca e selezione di personale*:

- Numero di dipendenti disabili assunti
- Numero di dipendenti disabili a 1 anno dall’assunzione

Gli indicatori saranno valutati congiuntamente con i Referenti aziendali sulla disabilità e presentati ai rappresentanti del personale su base annuale.

V. REVISION

Le présent document fait l'objet d'une révision périodique sur la base de l'expertise acquise sur le terrain, des meilleures pratiques rencontrées dans le cadre du dialogue avec les principaux acteurs du secteur et de l'évolution du cadre réglementaire de référence.

Les référents handicap participent à la révision du présent document.

V. REVISIONE

Il presente documento è soggetto a revisione periodica sulla base dell'esperienza acquisita sul campo, delle migliori pratiche riscontrate nell'interlocuzione con i maggiori attori del settore e dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento.

I Referenti sulla disabilità partecipano alla revisione del presente documento.