



Sintesi della Relazione finale

Progetto T@LENT HUB MOTO.S – Disabilità Motoria e Sensoriale

Il progetto T@LENT HUB MOTO.S, finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze nell'ambito del Bando Beneficenza 2023, è nato con l'obiettivo di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità motoria e sensoriale, attraverso percorsi personalizzati di orientamento, formazione, valutazione delle competenze e accompagnamento al lavoro.

Il progetto si inserisce nel quadro normativo del collocamento mirato previsto dalla Legge 68/1999 e nei principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, assumendo il lavoro non soltanto come strumento di autonomia economica, ma come elemento fondamentale di dignità, partecipazione sociale e autodeterminazione.

Obiettivi e modello di intervento

T@LENT HUB ha perseguito due obiettivi principali: da un lato, favorire concrete opportunità di inserimento lavorativo; dall'altro, promuovere un cambiamento culturale, spostando l'attenzione dalla disabilità alle competenze, ai talenti e alle potenzialità della persona.

Il progetto ha sviluppato un modello basato su:

- valutazione personalizzata delle competenze;
- formazione delle persone con disabilità e dei tutor aziendali;
- individuazione di imprese disponibili all'inserimento;
- accompagnamento durante i percorsi lavorativi;
- utilizzo di strumenti digitali per migliorare l'incontro tra domanda e offerta;
- collaborazione stabile tra istituzioni, università, imprese e terzo settore.

Un elemento qualificante è stato il coinvolgimento di un ampio partenariato, comprendente UICI Toscana, Università degli Studi di Firenze, IAL Toscana, IRIFOR Toscana, Mestieri Toscana, Confindustria Firenze, cooperative sociali, fondazioni e associazioni di rappresentanza.

Comunicazione e partecipazione

La fase di comunicazione è stata realizzata attraverso newsletter, portali istituzionali, incontri online e in presenza, reti territoriali, contatti diretti e social media.

L'attività ha prodotto un riscontro significativo:

- oltre 100 persone con disabilità hanno presentato la propria candidatura;
- più di 50 imprese hanno manifestato disponibilità ad attivare percorsi di inserimento.

La selezione dei partecipanti non si è basata esclusivamente sui curricula, ma ha considerato aspirazioni, motivazioni, attitudini, potenzialità e coerenza tra progetto personale e contesto lavorativo.

Valutazione delle competenze e formazione

Uno degli elementi innovativi del progetto è stato l'utilizzo del protocollo EMAI, sviluppato da Mestieri Toscana con il contributo scientifico dell'Università di Firenze.

Lo strumento ha consentito di analizzare in modo multidimensionale il profilo dei candidati, individuando:

- competenze e potenzialità;
- difficoltà e bisogni specifici;
- compatibilità tra caratteristiche della persona e mansioni;
- eventuali ausili e adattamenti necessari;
- percorsi professionali personalizzati.

Parallelamente sono stati realizzati percorsi formativi rivolti sia alle persone con disabilità sia alle aziende. I partecipanti hanno lavorato su orientamento, soft skills, autonomia, relazioni interpersonali e conoscenza dei



propri diritti. Le aziende sono state coinvolte su temi quali disability management, comunicazione inclusiva, gestione dei conflitti, organizzazione e incentivi all'assunzione.

Per le persone con disabilità visiva sono stati inoltre previsti interventi specialistici di orientamento e mobilità e supporto tiflogico-informatico, finalizzati a rendere accessibili gli ambienti e le postazioni di lavoro.

Tirocini e accompagnamento

Nell'ambito della linea T@LENT HUB INTEL sono stati attivati 8 tirocini, rispetto ai 10 inizialmente previsti, a causa delle difficoltà nel matching tra candidati e aziende.

I percorsi, della durata massima di tre mesi, hanno interessato diversi ambiti, tra cui:

- cura del verde;
- servizi sociosanitari e assistenziali;
- attività amministrative;
- accoglienza e supporto in ambito culturale ed educativo.

Ogni tirocinio è stato accompagnato da un tutor aziendale e da un operatore dell'ente promotore, garantendo monitoraggio e supporto personalizzato. Le esperienze si sono svolte regolarmente e, in alcuni casi, hanno rappresentato un primo passo verso un inserimento lavorativo più stabile.

Il ruolo dell'Università e lo sviluppo di IDOD

L'Università degli Studi di Firenze ha svolto un ruolo centrale nella ricerca e nell'innovazione, attraverso un gruppo multidisciplinare impegnato nell'analisi dei processi di inserimento lavorativo e nello sviluppo di nuovi strumenti.

In particolare, l'analisi ha evidenziato la necessità di migliorare i sistemi di incontro tra domanda e offerta di lavoro già esistenti, valorizzando il portale IDOL della Regione Toscana.

Da questo lavoro è nata la proposta IDOD – Incontro Domanda-Offerta Disabili, pensata come evoluzione e potenziamento di IDOL, senza creare un sistema completamente autonomo.

IDOD è stato concepito per:

- migliorare il matching tra candidati e aziende;
- valorizzare competenze professionali e soft skills;
- introdurre strumenti di autovalutazione;
- raccogliere informazioni più complete sui candidati;
- favorire un matching maggiormente automatizzato;
- rafforzare il ruolo dei Centri per l'Impiego;
- facilitare l'individuazione di opportunità lavorative più coerenti e stabili.

L'Università, in collaborazione con il PIN – Polo Universitario di Prato, ha inoltre realizzato uno studio di fattibilità per verificare la sostenibilità tecnica e organizzativa della proposta.

Criticità emerse

Il progetto ha evidenziato alcune difficoltà, tra cui:

- difficoltà nel matching tra profili professionali e offerte disponibili;
- resistenze organizzative di alcune imprese;
- limitata disponibilità di tempo e risorse per la formazione e l'accompagnamento;
- complessità e diversità dei bisogni delle persone con disabilità;
- persistente precarietà dei rapporti di lavoro attivati attraverso il collocamento mirato;
- durata annuale del finanziamento, che ha limitato la possibilità di sviluppare e sperimentare pienamente strumenti digitali complessi.

Per affrontare tali criticità sono stati adottati percorsi personalizzati, accompagnamento costante, progettazione condivisa con aziende e candidati e una maggiore integrazione tra strumenti digitali e servizi esistenti.



Rimodulazione delle risorse

Nel corso del progetto alcune voci di spesa sono state rimodulate per adeguare le risorse alle esigenze emerse. In particolare, una parte delle risorse inizialmente destinate alla realizzazione di una nuova piattaforma digitale è stata trasferita al personale, consentendo di concentrarsi sull'analisi e sulla progettazione di IDOD, integrato con il sistema pubblico IDOL.

Anche la formazione dei tutor aziendali è stata modificata: dalla modalità esclusivamente residenziale si è passati a una modalità mista, in presenza e online, maggiormente compatibile con le esigenze organizzative dei partecipanti.

Risultati e prospettive future

Il progetto ha consentito di sperimentare un modello di inclusione lavorativa basato sulla collaborazione tra persone con disabilità, imprese, servizi pubblici, università e terzo settore.

Tra i principali risultati si evidenziano:

- ampia partecipazione di persone con disabilità;
- coinvolgimento di oltre 50 imprese;
- sperimentazione di percorsi personalizzati;
- formazione di candidati, aziende e tutor;
- sviluppo di metodologie per la valutazione delle competenze;
- sperimentazione di percorsi di tirocinio;
- elaborazione del modello IDOD;
- realizzazione dello studio di fattibilità per il potenziamento del matching;
- rafforzamento della rete territoriale tra gli attori dell'inclusione lavorativa.

L'esperienza ha inoltre evidenziato la necessità di proseguire il lavoro nel medio-lungo periodo, consolidando la collaborazione tra università, istituzioni, imprese e terzo settore e investendo nella formazione continua, nella digitalizzazione e nel miglioramento dei servizi di intermediazione.

Conclusione

T@LENT HUB MOTO.S ha posto al centro la persona e le sue competenze, proponendo un approccio all'inclusione lavorativa basato sulla personalizzazione dei percorsi, sull'accompagnamento e sulla collaborazione tra diversi soggetti.

Il progetto ha contribuito a creare strumenti e metodologie potenzialmente replicabili e ha posto le basi per un'evoluzione dei servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro per le persone con disabilità.

La principale prospettiva futura consiste nel consolidare e ampliare quanto sperimentato, rendendo più efficace e stabile l'incontro tra competenze delle persone con disabilità e bisogni delle imprese e rafforzando una cultura del lavoro fondata sull'accessibilità, sulla valorizzazione delle competenze e sull'inclusione.

Massimo Diodati
Presidente Regionale

Firenze, 26 maggio 2025