



Guida al Questionario sull'Inclusione Lavorativa

ASL Salerno: Uno strumento
per misurare, comprendere e
migliorare l'esperienza dei
lavoratori con disabilità.

L'Obiettivo dell'Indagine

Il questionario è rivolto esclusivamente ai lavoratori con disabilità dell'ASL Salerno.
Serve a trasformare la tua esperienza diretta in azioni concrete.



Ascoltare

Raccogliere informazioni reali sull'esperienza lavorativa quotidiana.



Valutare

Misurare l'efficacia dell'accessibilità fisica, digitale e relazionale.



Migliorare

Adeguare le misure di inclusione ai reali bisogni organizzativi e di vita.



Garanzia di Privacy: La partecipazione all'indagine è **100% anonima** e **volontaria**.

Le Basi Normative: Dal Diritto al Lavoro al Progetto di Vita

Legge 68/1999



L'Accesso e l'Inclusione Organizzativa

- ✓ Garantisce il diritto al lavoro e il collocamento mirato.
- ✓ Assicura tutele di base sul posto di lavoro.

Nel questionario: Ispira le domande su barriere architettoniche, postazioni e ruoli.

DLgs 62/2024



La Personalizzazione e il Progetto di Vita

- ✓ Garantisce un supporto totalmente personalizzato.
- ✓ Guarda alla partecipazione della persona a 360 gradi.

Nel questionario: Ispira le domande sugli accomodamenti ragionevoli, la flessibilità e il supporto integrato.

L'Architettura dell'Indagine

27 domande suddivise in 5 aree tematiche per mappare ogni aspetto della vita lavorativa.

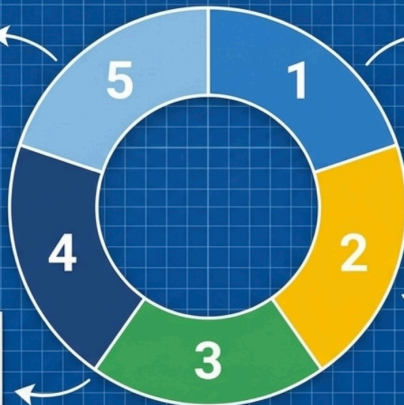
Area 5: Spazio Aperto
(D. 25-27) – Esperienze e proposte libere.

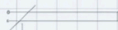
Area 4: Supporto, Diritti e Tutele
(D. 20-24) – Le reti di salvataggio.

Area 3: Clima, Relazioni e Management
(D. 12-19) – Le persone e l'organizzazione.

Area 1: Profilo e Contesto
(D. 1-7) – Chi siamo e dove lavoriamo.

Area 2: Accessibilità Fisica e Digitale
(D. 8-11) – I nostri spazi e strumenti.





La Mappatura del Contesto

Incrociare i dati demografici con le sedi ci aiuta a capire se le criticità sono legate a specifiche strutture ASL.

1. Sesso

Scopo: Analisi demografica di base.

2. Quanti anni ha?

Scopo: Valutare le esigenze in base alle fasce d'età.

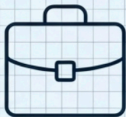
3. Struttura di appartenenza (Presidio Ospedaliero, Distretto Sanitario, Dipartimenti/Direzioni, Altro)

Scopo: Identificare le macro-aree per interventi mirati sulle sedi.

4. Comune dove è ubicata la sede lavorativa

Scopo: Mappare la distribuzione sul territorio provinciale.

Inquadramento e Tipologia



5. Ruolo professionale

(Dirigente, Professionista sanitario, Personale amministrativo, Personale tecnico, Altro)

Perché te lo chiediamo:

Per capire se l'inclusione e le barriere variano a seconda delle mansioni svolte.



6. Anni di Servizio

(<1, 1-3, 4-10, >10 anni)

Perché te lo chiediamo:

Per valutare se l'integrazione migliora col tempo o nelle fasi di inserimento recente.



7. La disabilità di cui è affetto è

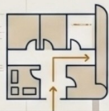
(Motoria, Sensoriale, Intellettiva, Psicica)

Perché te lo chiediamo:

Cruciale per progettare e personalizzare futuri accomodamenti ragionevoli specifici.

Gli Spazi e gli Strumenti

L'ambiente ci permette di lavorare al meglio? Tutte le domande prevedono una scala di valutazione da "Assolutamente no" a "Completamente".



L'Ambiente Fisico

8. Gli ambienti di lavoro sono accessibili rispetto alle sue esigenze?

(Scopo: Valutazione generale degli uffici e reparti)

11. I percorsi, spazi comuni e servizi (bagni, ascensori, parcheggio) sono conformi alle sue necessità?

(Scopo: Focus sugli spazi vitali esterni alla scrivania)



L'Ambiente Digitale e Postazione



9. Le tecnologie e i sistemi digitali che utilizza sono accessibili e fruibili?

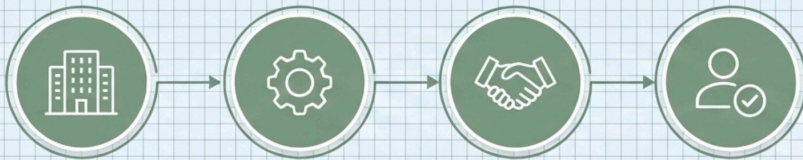
(Scopo: I software aziendali e i PC sono pensati per tutti?)

10. La postazione lavorativa è adeguata alle sue esigenze relativamente alla tipologia di disabilità?

(Scopo: Verifica dell'ergonomia e degli adattamenti del singolo banco di lavoro)

Management e Cultura Aziendale

L'inclusione non è solo "eliminare i gradini", ma risiede nell'atteggiamento dell'Azienda e dei responsabili.



12. Ritiene che l'azienda sia attenta alle esigenze dei lavoratori con disabilità?
(Sensibilità generale)

13. Le sono stati proposti accomodamenti ragionevoli?
(Es. adattamenti orari, strumenti).

14. Il responsabile della sua U.O. è attento e disponibile?
(Il capo diretto)

15. E' coinvolto nelle decisioni che riguardano la sua organizzazione lavorativa?
(Autonomia)

Focus DLgs 62/2024:

16. Il progetto di vita individuale... E' stato informato sulle modalità di attivazione?

Scopo: Misura se l'innovazione sul supporto personalizzato sta arrivando ai dipendenti.

Il Team e le Relazioni



I Colleghi

17. I colleghi mostrano atteggiamenti collaborativi e inclusivi nei suoi confronti?

Scopo: Rilevare il micro-clima del team e la presenza di collaborazione.



Il Singolo nel Gruppo

18. E' pienamente integrato/a nel gruppo di lavoro?

Scopo: Valutare il senso di appartenenza (belonging), oltre la semplice presenza fisica.



Crescita Collettiva

19. L'azienda promuove iniziative di formazione sui temi della diversità e dell'inclusione?

Scopo: Capire se la ASL fa educazione culturale rivolta a tutto il personale.

Reti di Supporto, Procedure e Diritti

Queste domande mappano l'efficacia delle reti di salvataggio e la chiarezza della burocrazia.



I Supporti (Risorse Interne ed Esterne)

- 20. Fruisce di figure di supporto aziendali (es. Disability Manager, tutor)?
- 21. Fruisce di servizi territoriali attivati a suo supporto (trasporto, affiancamento)?



I Diritti (Empowerment e Procedure)

- 22. E' consapevole dei suoi diritti come lavoratore con disabilità all'interno dell'ASL Salerno?
- 23. Le procedure e le misure ASL (accomodamenti, sostegni) sono chiare e comprensibili?
- 24. Le misure della legge 68/1999 sono applicate concretamente? (Teoria vs. pratica)

Lo Spazio Aperto e la Tua Voce

Le uniche domande a risposta aperta. È il momento per **dare voce all'esperienza personale, suggerire idee e segnalare ostacoli specifici.**

25. Quali esperienze positive ha avuto riguardo all'inclusione lavorativa nell'ASL Salerno?

Scopo: Condividere 'Best Practices' che l'azienda dovrebbe replicare.

26. Quali difficoltà ha incontrato (in particolare rispetto al progetto di vita o legge 68/1999)?

Scopo: Segnalare i 'colli di bottiglia' procedurali o umani.

27. Quali azioni o interventi ritiene necessari per migliorare l'inclusione?




Scopo: Diventare co-progettatori del cambiamento aziendale proponendo soluzioni.

Il Valore della Tua Voce: Cosa Succede Dopo?





L'inclusione si costruisce insieme

-  **Tempo richiesto:** Circa 10-15 minuti.
-  **Privacy:** Totale anonimato garantito dal sistema. Nessuna risposta sarà rintracciabile al singolo dipendente.
-  **Azione:** Ti invitiamo a compilare il questionario tramite il link fornito dalla tua struttura o sulla Intranet aziendale.

Grazie per aver dedicato il tuo tempo. La tua esperienza di oggi è il fondamento per il miglioramento di domani.