

ISMERI EUROPA



INAPP

PUBLIC POLICY INNOVATION

**Corso Enabling conditions
(Seminario di aggiornamento rivolto ai Dirigenti della Regione Emilia Romagna)**

WEBINAR

**Le politiche di inclusione lavorativa delle persone con
disabilità: l'attuazione della dichiarazione Onu in
relazione alla nuova programmazione 2021-2027**

Daniela Pavoncello e Francesca Taricone

8 ottobre 2020

Il quadro di policy

- Alcuni dati di contesto: Disabilità e lavoro
- La Dichiarazione ONU dei diritti di disabili e il suo stato di attuazione in Italia (*enabling condition* per i fondi europei 2021-2027)
- Agenda della strategia europea 2030 e politiche di inclusione
- Secondo Programma di azione biennale per la promozione dei diritti delle persone con disabilità
- Il diritto del lavoro dei disabili: il Jobs Act

Le politiche

- Il *Disability manager*
- Buone prassi nelle politiche regionali per inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Social Inclusion Week 2019
**EVERYONE
HAS THE RIGHT TO BE
INCLUDED**



«Ensuring that no one is left behind»

Una società più giusta, equa, coesa e sostenibile in linea con gli obiettivi comunitari e nazionali

Agenda Europea sui Diritti delle Persone con Disabilità 2020-2030

2030 Agenda per lo Sviluppo Sostenibile

New Skills Agenda for Europe (2016)

Secondo Programma d'Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità (2017)

Piano di Azione Nazionale Impresa e Diritti Umani (2016-2021)

Una società che non lasci nessuno indietro a partire dalle fasce svantaggiate della popolazione, partendo dalla scuola e dal lavoro.

Una società dove il LAVORO è inteso non solo come fonte di reddito, ma anche elemento fondante di una SOCIETÀ INCLUSIVA, PIÙ SOLIDALE E SOSTENIBILE.

Diritto al lavoro delle persone con disabilità in ambito internazionale ed europeo

- Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità del 13 Dicembre 2006 ratificata dall'Italia con l. n. 18 del 3 marzo 2009, all'art. 27 promuove l'occupazione ed il lavoro delle persone con disabilità.
- Art. 26, Carta di Nizza (2000, 2007), «L'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità».
- Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, mediante la quale si è ribadita l'importanza di un trattamento paritario in ambito lavorativo alle persone con disabilità.
- Agenda Europea sui diritti delle persone con disabilità 2020-2030



Alcuni dati di contesto: Disabilità e lavoro

**UE27: Le persone con disabilità con un'età superiore di 15 anni sono 70 milioni (17% della popolazione).
In Italia sono circa 4 milioni**

L'Italia si aggiudica diversi primati negativi, a partire da quello nei trasporti: più di un disabile su due (51,45% contro una media Ue del 31,65%) segnala, infatti, la presenza di ostacoli per l'uso dei mezzi.

Il 66,18% dei disabili italiani (contro il 52,89% della media europea) incontra barriere nella mobilità.

L'Italia non brilla per la facilità di inserimento nel mondo del lavoro (siamo penultimi davanti alla Grecia), l'accesso al web (penultimi davanti alla Romania) o l'educazione (dove l'Italia fa meglio solo di Bulgaria e Grecia).

Rimane alta l'aspettativa di vita in buona salute nel nostro Paese (oltre gli 80 anni d'età, inferiore solo a Svizzera, Islanda e Svezia).

Persone con disabilità e Occupazione

In Italia le PcD sono il 5,2% della popolazione.

Occupati
31,3%

In cerca di
occupazione 18,1%

Occupazione

Settore pubblico
49,7%

Altro (inabili al
lavoro, studenti, ..
50,6%

Servizi
27%

Settore di attività

Industria e
costruzioni 16,9%

Assunzioni degli iscritti nell'elenco del **collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici**, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	387	495	882	386	350	736
Tempo determinato	869	2.865	3.734	607	2.387	2.994
Apprendistato	1	3	4	7	7	14
Altro	117	115	232	64	76	140
N.d.	29	30	59	84	66	150
Totale	1.403	3.508	4.911	1.148	2.886	4.034

Assunzioni degli iscritti nell'elenco del **collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati**, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	5.839	3.762	9.601	6.151	4.209	10.360
Tempo determinato	20.765	14.363	35.128	11.166	9.105	20.271
Apprendistato	340	225	565	234	165	399
Altro	1.339	1.138	2.477	861	574	1.435
N.d.	817	665	1.482	202	142	344
Totale	29.100	20.153	49.253	18.614	14.195	32.809

Isritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per **tipologia di invalidità** (Anni 2014 e 2015)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	391.672	361.217	752.889	390.450	350.247	740.697
Invalidi del lavoro	14.014	1.229	15.243	13.869	1.322	15.191
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3.642	137	3.779	3.414	119	3.533
Non vedenti	3.612	1.079	4.691	1.350	1.075	2.425
Sordi	4.133	3.828	7.961	4.114	3.781	7.895
N.d.	2.724	2.096	4.820	3.854	1.500	5.354
Totale	419.797	369.586	789.383	417.051	358.044	775.095

Pcd e occupazione

*Soddisfazione rispetto
al lavoro*

il valore della soddisfazione per il lavoro da parte delle persone senza limitazioni è superiore al 75% mentre quello delle PcD in pochi casi supera il 65%.

*Soddisfazione rispetto agli
ambiti della vita quotidiana*

La Salute è l'ambito più fragile



Ancora molto lavoro da fare per
l'inclusione socio lavorativa delle PcD

Movimenti di contestazione per i diritti civili

Università di Berkeley nasce il I
centro di Vita indipendente nel 1972

Autodeterminazione e Approccio di
vita indipendente, fino all'art.19
Convenzione ONU

Dal modello medico...

al modello sociale...

al modello biopsicosociale

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2007)



La disabilità è il risultato
dell'interazione
tra persone con menomazioni
e barriere comportamentali e ambientali,
che impediscono la loro piena ed effettiva
partecipazione alla società
su base di eguaglianza con altri.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2007)



- Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

Articolo 19

Vita indipendente ed inclusione nella comunità

Gli Stati Parti di questa Convenzione riconoscono **l'eguale diritto di tutte le persone con disabilità a vivere nella comunità, con la stessa libertà di scelta delle altre persone, e prendono misure efficaci e appropriate al fine di facilitare il pieno godimento da parte delle persone con disabilità di tale diritto e della piena inclusione e partecipazione all'interno della comunità**, anche assicurando che:

- (a) le persone con disabilità abbiano la possibilità di scegliere, sulla base di eguaglianza con gli altri, il proprio luogo di residenza e dove e con chi vivere e non siano obbligate a vivere in una particolare sistemazione abitativa;
- (b) le persone con disabilità abbiano accesso ad una serie di servizi di sostegno domiciliare, residenziale o di comunità, compresa l'assistenza personale necessaria per permettere loro di vivere all'interno della comunità e di inserirvisi e impedire che esse siano isolate o vittime di segregazione;
- (c) i servizi e le strutture comunitarie destinate a tutta la popolazione siano messe a disposizione, su base di eguaglianza con gli altri, delle persone con disabilità e siano adatti ai loro bisogni.

Art. 27 “Lavoro e Occupazione”

Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l’inclusione e l’accessibilità alle persone con disabilità.

Convenzione Onu - Stato di attuazione in Italia (*enabling condition* per i fondi europei 2021-2027)

- Le Politiche attive del lavoro devono essere maggiormente finalizzate ad **aumentare il tasso di occupazione dei disabili.**
- Nella scelta delle **priorità d'investimento dei futuri PO** dovrebbero essere considerati il **tasso di occupazione e il tasso di partecipazione al mercato del lavoro dei disabili.**
- Intensificare l'uso dei Fondi SIE** come leva per migliorare l'applicazione della **normativa sull'accessibilità per i disabili**, introducendo per esempio l'accessibilità tra i principi orizzontali della programmazione come fatto per l'ambiente e vigilare che si riflettano nei criteri di selezione delle operazioni.
- Introdurre **dispositivi e standard di servizio nelle politiche attive del lavoro.** L'ICF è la **metodologia dell'OMS per adattare i luoghi di lavoro alla disabilità**, è stata sperimentata da alcune Regioni, come per esempio in Toscana e in Veneto e potrebbe essere diffusa su tutto il territorio nazionale attraverso i PO 2021-2027

Interventi rivolti all'empowerment della persona:

Misure di presa in carico, sostegno psicologico e counselling;

Servizi di orientamento e tutoraggio specialistico;

Percorsi individualizzati o di gruppo pratici e operativi per consolidamento degli apprendimenti;

Policy dirette a favorire l'accesso a servizi e prestazioni di carattere socio-sanitario:

Buoni per l'accesso a servizi di assistenza domiciliare

Voucher per l'acquisto di pacchetti servizi, costruito sulbisogno individuale

Policy rivolte al contesto imprenditoriale

Introduzione di misure di diversity management nelle imprese

Erogazione di incentivi all'occupazione o per la trasformazione di contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato

Agenda Europea sui Diritti delle Persone con Disabilità 2020-2030 (*European Disability Rights Agenda*)



Agenda Europea sui Diritti delle Persone con Disabilità 2020-2030- obiettivi

1. Porre fine alla segregazione e garantire un livello di vita adeguato, tramite l'accesso a **un'istruzione inclusiva, all'inclusione sociale e alla vita nella comunità, al lavoro e alla protezione sociale**. In particolare il Forum punta molto sulla **fine progressiva della segregazione** nelle strutture residenziali, rivendicando il fatto che le persone con disabilità hanno il diritto di vivere in modo indipendente.
2. Libertà di circolazione: ovvero le persone con disabilità devono essere libere di **vivere, lavorare, viaggiare, studiare e partecipare alla vita pubblica** in ogni Paese dell'Unione Europea, senza perdere alcun diritto né il diritto a un sostegno finanziario. Ora non succede, a causa del perdurare di molte barriere e ostacoli.
3. Promuovere la **parità** per le persone con disabilità e la protezione **contro ogni forma di discriminazione, violenza e abuso**.

4. L'Unione Europea dovrà farsi portatrice dei diritti delle persone con disabilità **in ogni sua relazione internazionale**, ovvero presso le Nazioni Unite, al Consiglio d'Europa e in tutte le attività di cooperazione internazionale, compresa l'azione umanitaria.

5. Le Istituzioni, gli Organi e le Agenzie dell'Unione Europea dovranno garantire i diritti delle persone con disabilità innanzitutto **nel loro funzionamento interno** (dipendenti, personale, beneficiari).

Istituzione di un' “**Unità Convenzione ONU**” all'interno della Commissione Europea, responsabile dell'attuazione della [Convenzione ONU](#) sui Diritti delle Persone con Disabilità, organismo che dovrebbe collocarsi presso la Direzione Generale della Giustizia e dei Consumatori dell'Unione Europea.

Avvio di una struttura formale (*Structured Dialogue*), che garantisca la **partecipazione delle organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità** all'attuazione della nuova Agenda, con una linea di bilancio indipendente e sufficienti risorse finanziarie.

Sul piano dei **Fondi Europei**, l'EDF chiede che ne venga proibito l'utilizzo in qualsiasi ambito di assistenza, in ogni struttura o servizio che sia inaccessibile alle persone con disabilità o che comporti la discriminazione di queste ultime.

Accessibilità, con la creazione di un Comitato Europeo che verifichi in tutti i Paesi dell'Unione l'applicazione delle norme comunitarie in tale settore, nonché una raccolta di **statistiche sulla disabilità** finalmente ampia e corretta, disaggregando i dati in base al **tipo di disabilità**, al **genere** e all'**età**, oltreché includendo anche le persone con disabilità che vivono in contesti istituzionali.

L'Unione dovrà garantire che tutti i Paesi Membri aderiscano alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (la [Convenzione di Istanbul](#)), come passaggio fondamentale per **combattere la violenza contro le donne e le ragazze con disabilità**.

A livello di **nuova legislazione** da introdurre nei prossimi anni, il Forum guarda in particolare a una norma europea che tuteli le persone con disabilità dalla **discriminazione** in ogni ambito della vita, una norma dalle caratteristiche assai simili alla nostra **Legge 67/06** (*Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*), una Legge decisamente avanzata, anche se tuttora relativamente poco sfruttata, tanto da diventare una sorta di “modello” a livello continentale.

Garantire un **reddito standard di tutela sociale**, per una vita dignitosa alle persone con disabilità e alle loro famiglie, un **criterio comune per la valutazione della disabilità** in tutti i Paesi dell'Unione, così come **costi ragionevoli per le cosiddette “tecnologie assistive”**, nonché una legislazione che armonizzi i **requisiti minimi di accessibilità** per ogni aspetto dell'ambiente costruito, dei veicoli di trasporto e delle stazioni, trasporto urbano compreso.

Una norma che garantisca il **diritto di voto** alle Elezioni Europee per tutte le persone con disabilità dell'Unione.

Per garantire la reale attuazione di tutto quanto proposto, serviranno, a parere dell'EDF, **alcuni strumenti**, come la **Carta Europea della Disabilità**, che tutti gli Stati Membri dovranno adottare, per fornire il riconoscimento automatico della valutazione di disabilità di una persona, nonché dei diritti connessi.

Serviranno inoltre risorse economiche per incentivare e facilitare l'**accesso al mercato comunitario del lavoro**, da parte delle persone con disabilità, mentre su un altro versante, il Forum chiede che gli Stati dell'Unione vengano obbligati a rendere **pubblici i dati riguardanti le discriminazioni in materia di accessibilità**.

Il programma comunitario **Garanzia Giovani** dovrà essere pienamente inclusivo per tutti i giovani che si affacceranno sul mercato del lavoro, compresi quelli con disabilità.

Garantire che venga fornito sostegno adeguato ai **richiedenti asilo** e ai **rifugiati con disabilità**, oltreché all'inclusione nella nuova Agenda Europea della cosiddetta “**discriminazione intersezionale**”, riguardante in particolare le **donne** e i **bambini** con disabilità, ma anche le **persone LGBTI** con disabilità (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e intersessuali).

Garantire l'attuazione della *Nota orientativa sull'inclusione delle persone con disabilità nelle operazioni di aiuto umanitario finanziate dall'Unione Europea*, da parte della **Commissione Europea per gli Aiuti Umanitari**, in linea con tutti i principali Trattati internazionali degli ultimi anni.

Individuazione di interventi specifici di miglioramento e integrazione lavorativa.

Aggiornare ed adeguare la normativa per rendere più efficaci gli interventi previsti dalla [Legge 68/99](#) e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

(Linea 5 – Azione 1)

Azioni

- rendere automatico il ricorso a forme di finanziamento pubblico per **interventi e tecnologia assistiva ad alto contenuto tecnologico**, anche con riferimento all'abbattimento delle barriere architettoniche, con il supporto delle Regioni e delle Istituzioni competenti.
- **prevedere che tutti gli interventi legislativi e normativi finalizzati all'inserimento e all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità siano in linea con l'impianto strutturale e funzionale della Legge 68/99 e della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;**
- **definire misure di sostegno e un sistema di incentivi per la contrattazione di primo e secondo livello in materia di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro** per le persone con disabilità o malattie gravi e croniche progressive, o lavoratori caregiver di persone con gravi disabilità;
- **estendere il diritto al part-time a tutti i lavoratori con disabilità in condizione di gravità** già previsto per i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita;
- **agevolare il ricorso allo “smart-working” (lavoro agile)** per le persone con disabilità garantendo che venga applicato in modo volontario ed in forma parziale rispetto all'orario di lavoro ed assicurando una piena inclusione nel contesto organizzativo

INTERVENTI SULL'ATTIVITÀ DEL COLLOCAMENTO MIRATO (LINEA 5 – AZIONE 2)

Migliorare i processi di programmazione, monitoraggio, e valutazione delle politiche sulla disabilità. Garantire livelli essenziali di funzionamento dei servizi per il collocamento mirato e favorire il “mainstreaming” della disabilità nella raccolta dei dati.

Azioni

- monitorare e promuovere **piena attuazione delle Linee Guida** per il collocamento mirato da emanare ex [d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#);
- **migliorare il funzionamento dei servizi per il collocamento mirato**, che devono essere garantiti come livelli essenziali di servizio su tutto il territorio nazionale, al fine di favorire una maggiore e migliore occupazione delle persone con disabilità;
- **assicurare adeguate competenze e rafforzare con azioni di formazione mirata la professionalità degli operatori dei Centri per l'impiego** in materia di occupazione e disabilità;
- predisporre un **archivio anagrafico nazionale** delle persone che hanno ricevuto una certificazione dalle Commissioni pubbliche preposte all'accertamento degli stati invalidanti o della disabilità, su cui l'ISTAT e l'INPS hanno avviato uno studio di fattibilità;
- **includere la disabilità tra le variabili da considerare nelle indagini periodiche sulle forze lavoro realizzate dall'ISTAT**, rivolte alla generalità della popolazione;
- prevedere modalità di accesso alle informazioni della “**Banca dati del collocamento mirato**”; realizzare periodicamente l'analisi dei dati disponibili con l'intento di valutare a cadenza almeno annuale barriere ed elementi facilitanti, anche alla luce della riforma del sistema delle politiche attive;

Secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità.

- declinare specifiche attività di **monitoraggio e valutazione delle politiche, dei programmi, dei servizi e degli interventi rivolti alle persone con disabilità, secondo un'ottica di "mainstreaming";**
- introdurre una specifica priorità di intervento per **sostenere il lavoro autonomo e l'autoimprenditorialità;**
- individuare, iniziative specifiche e trasversali per **incrementare l'occupazione e ridurre il tasso di inattività delle donne con disabilità, e per l'aumento dell'autoimpiego e dell'imprenditorialità femminile;**
- costruire una **rete integrata di soggetti e servizi a supporto del sistema pubblico di collocamento mirato**, anche attivando convergenze e integrazioni operative con le Agenzie per il Lavoro" profit e non profit", con l'obiettivo di aumentare la potenzialità dei supporti alla promozione dell'occupazione e al suo sostegno;
- **centrare l'attenzione sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva e psichica;**
- prevedere il **raccordo fra scuola e mondo del lavoro, per orientare i giovani con disabilità ad un appropriato inserimento lavorativo**

INTERVENTI DI NATURA TECNICA E ORGANIZZATIVA PER IL MIGLIORAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI COLLOCAMENTO MIRATO (LINEA 5 – AZIONE 3)

Obiettivo:

Miglioramento dei processi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, al fine di evitare discriminazioni, di valorizzare le competenze e garantire continuità sul posto di lavoro.

Azioni specifiche

- a) potenziare gli strumenti per **favorire il “matching” fra imprese e lavoratori con disabilità;**
- b) promuovere l'istituzione, su base volontaria, nelle imprese del settore privato, di organismi (**Osservatorio aziendale e “disability manager”**) che abbiano l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, a partire dal momento delicato dell'inserimento, valorizzando, per tutto il percorso lavorativo, la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro;
- c) ripensare la **valutazione delle persone con disabilità e la raccolta delle informazioni sulle loro competenze, capacità e “performance”** legandola alle opportunità di acquisizione di nuove capacità professionali, anche attraverso stage, percorsi di formazione e aggiornamento, supportati da appropriati sostegni.

GARANTIRE CONTINUITÀ TRA ORIENTAMENTO/FORMAZIONE E TRANSIZIONE AL LAVORO E L'ACCESSO DEGLI ADULTI CON DISABILITÀ A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PERMANENTE (Linea 4 – Azione 7)

- a) Istituire presso il MIUR un corpo ispettivo che verifichi l'applicazione delle normative nazionali relative all'attivazione dei **servizi di tutoring** da parte delle università.
- b) Inserire specifiche misure per **l'inclusione degli studenti con disabilità nel decreto delegato relativo ai percorsi di alternanza scuola-lavoro**, allargando agli studenti con disabilità la garanzia di accesso ad attività e **progetti di orientamento** scolastico con modalità idonee a sostenere le eventuali difficoltà degli studenti con disabilità, evitando esoneri o l'assegnazione di questi alunni dell'esclusivo esclusivamente alla formulazione e gestione delle previste imprese simulate
- c) Garantire in modo uniforme sul territorio **nazionale l'applicazione delle Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento**, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità

- d) Inserire nelle linee strategiche d'intervento in ordine ai servizi per **l'apprendimento permanente** un riferimento esplicito alle persone con disabilità.
- e) promuovere la **presenza di docenti di sostegno nei CPIA**, laddove richiesti.
- f) Definire **livelli essenziali d'istruzione per gli adulti con disabilità nei centri residenziali e semiresidenziali relativi all'impiego di personale educativo**, agli standard di formazione del personale educativo e al monitoraggio dell'efficacia dell'intervento.
- g) Definire e uniformare sul territorio nazionale gli **standard e i criteri di accreditamento dei servizi residenziali e semi-residenziali per adulti con disabilità**.

Il diritto al lavoro dei disabili nel Jobs Act



Il D. Lgs. n.151 del 2015, art. 1, prevede che con uno o più Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa *intesa* in sede di Conferenza unificata siano predisposte delle **linee guida in materia di collocamento mirato**, sulla base di specifici principi qui di seguito elencati:

- a) promozione di una **rete integrata** con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di **accordi territoriali** con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del Terzo Settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

- c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di **modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità**, **definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo** che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di **indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo** in ottica bio-psico-sociale;
- d) **analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro** da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- e) promozione dell'istituzione di un **responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro**, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- f) individuazione di **buone pratiche di inclusione lavorativa** delle persone con disabilità.

La figura del Disability manager



Disability Manager



Inclusione lavorativa



Inclusione sociale



Vita Indipendente



Promozione e implementazione della figura del Disability Manager attraverso la presentazione di alcuni elementi integrativi.

Diversità

Accezione
negativa

Rivendicazione
dell'uguaglianza in
senso universalistico

Valorizzazione della
diversità

**DIVERSITY
MANAGEMENT**



DISABILITY MANAGEMENT

«Strategia proattiva nell'identificare e risolvere tutti i fattori che impediscono alle persone con qualsiasi tipo di disabilità di accedere al lavoro» (Geisen, Harder 2011)

DISABILITY MANAGER

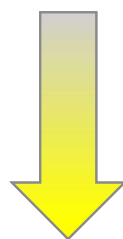
Coordinatore di ruoli e di attori, nonché
di facilitatore di processi

Evoluzione normativa

In Italia

2009 - **Libro Bianco su Accessibilità e Mobilità Urbana**

2013 - **Primo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità**



viene proposta l'istituzione dell'Osservatorio aziendale e del "disability manager" con l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità.

2015 - Decreto legislativo del 14 settembre n. 151

- **Linee Guida in materia di collocamento mirato**
 - Modifica art. 14 della Legge 68/1999 - Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità

2017 - Decreto Legislativo del 25 maggio n. 75

- **Nomina di un Responsabile dei processi di inserimento lavorativo**

Evoluzione normativa

2017 - **Secondo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità**

**Primo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani
2016 2021**

Cultura della non discriminazione

attraverso la promozione di organismi (Osservatorio aziendale e 'Disability Manager') che abbiano l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro

Accomodamento ragionevole



«L'insieme di quei cambiamenti che le organizzazioni sono chiamate ad attivare al fine di agevolare il dipendente con disabilità per lo svolgimento dell'attività lavorativa, garantendo alla persona la piena uguaglianza con tutti gli altri lavoratori»

Fattori che possono determinare e facilitare la scelta di procedere con un accomodamento ragionevole

bisogno di mediare tra le esigenze del datore di lavoro e del dipendente

valutazione se la tipologia di modifica coinvolge solo il dipendente o l'organizzazione dell'intero settore

cultura aziendale basata su uguaglianza o equità tra tutti i dipendenti

presenza di esperienze precedenti positive rispetto la presenza di persone con disabilità in azienda

Alcune esperienze territoriali

Settore privato

**Azienda Merck
Serono**

Ha integrato la funzione del direttore delle risorse umane con quella del Disability Manager e ha creato un osservatorio interno sull'inclusione.

Unicredit

Il Disability Manager ha avuto un ruolo di supporto e di ascolto delle necessità dei dipendenti che convivono con disabilità. Iniziative specifiche come quella dedicata alla formazione per il recupero crediti rivolta ai dipendenti non vedenti e ipovedenti.

IBM

Il Disability Manager è un facilitatore creativo, con il compito di costruire soluzioni che sostengano l'autonomia della persona con disabilità nelle diverse sfere della vita quotidiana.

Alcune esperienze territoriali

Settore pubblico

**Ospedale riabilitativo
ad Alta Specializzazione
di Motta di Livenza**

Il Disability Manager ha voluto favorire l'accessibilità, il coordinamento socio-sanitario e l'assistenza alla famiglia, attraverso un servizio multidisciplinare

**Città Metropolitana
di Milano**

Azione di sistema “Sperimentazione e sviluppo delle competenze del Disability Management a supporto della gestione delle risorse umane in azienda Città Metropolitana di Milano”

Alcune esperienze territoriali

Settore pubblico



Regione Lombardia

Responsabile di tutto il processo di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità all'interno delle imprese: dalla pianificazione, ricerca e selezione, all'inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo; con Decreto Dirigenziale n. 2922 del 1° marzo 2018, inserisce il profilo e le competenze del DM nel Quadro regionale degli standard professionali

Regione Piemonte

Figura da inserire negli enti pubblici e nelle aziende private, al fine di costruire reti, servizi e soluzioni per sostenere l'autonomia e per promuovere e garantire l'applicazione della Legge 68/1999

Alcune esperienze territoriali

Settore pubblico

Regione Lazio

La Regione Lazio ha inteso promuovere il ruolo del DM, al fine di agevolare un processo di cambiamento del mercato del lavoro e delle realtà aziendali sempre più orientato alla valorizzazione, all'autodeterminazione e all'autonomia delle persone con disabilità.

Novità:
Azienda Rai

Work in progress!!

Il Disability Manager: spazi di intervento

Disability Manager:

Strumento strategico

Funzione di raccordo e di facilitatore che accoglie e accompagna le PcD verso l'inclusione lavorativa

Pianifica e organizza una serie di interventi che si rivolgono non solo alle PcD ma a tutto il contesto lavorativo di riferimento e a tutti i livelli

Predisporre percorsi di empowerment e di valorizzazione delle capacità e delle competenze, nonché misure accomodamento ragionevole e di adattamento del luogo di lavoro da un lato, e diffusione di una cultura inclusiva o formazione mirata dall'altro.

Il Disability Manager: spazi di intervento

Competenze

Il DM potrebbe essere una competenza aggiuntiva rispetto alla professionalità già presente in azienda.



Conoscenze
psicologiche

Formazione

Alta formazione
(laurea o master)

**Percorso di base
comune e poi
specialistico**

La sfida è...

- ✓ Rendere operativa una figura professionale che opera in continuità con il collocamento mirato
- ✓ Destinare delle risorse finanziarie ad hoc per l'istituzione del DM e ad uso del DM
- ✓ Passare da un sistema integrato ad un sistema inclusivo
- ✓ Promuovere una cultura inclusiva e operare con un approccio di mainstreaming, ovvero inserire la tematica disabilità in tutte le politiche che avranno una ricaduta sulla vita dei cittadini, anche alla luce della recente emergenza sanitaria che impone un ripensamento delle politiche stesse.
- ✓ Compiere un altro passetto per garantire alle PcD strumenti concreti perché possano vedere attuato il diritto di vivere una vita indipendente.

Buone prassi nelle politiche regionali per inclusione lavorativa delle persone con disabilità



REGIONE PIEMONTE

Progetto Tsunami

Modalità innovativa di inserimento lavorativo di persone con disagio
psichico

La Regione Piemonte, con il sostegno dell'Unione Europea, è capofila di
un progetto sperimentale per un nuovo modello di inserimento
lavorativo di persone con disabilità

Il progetto prevede che ogni nuova persona iscritta al collocamento
mirato in base alle L.68/99 venga affiancata da un operatore qualificato
(job coach) in una prima fase di orientamento, a cui far seguire una
esperienza di tirocinio in aziende del territorio.

REGIONE LOMBARDIA

AGRICOLTURA SOCIALE

Avviso Pubblico Agricoltura Sociale: azione di sistema per l'alternanza, l'orientamento e l'inserimento lavorativo dei giovani disabili del 23 dicembre 2016

Obiettivo generale: creare, con il supporto della Rete Agricoltura Sociale Lombardia, un modello di intervento per l'orientamento al lavoro di soggetti disabili che utilizzi l'agricoltura come "medium educativo", sperimentando in realtà territoriali e aziendali diverse percorsi di progressivo avvicinamento al lavoro e di inserimento lavorativo per disabili certificati in uscita dal ciclo d'istruzione secondaria di secondo grado o da corsi di formazione professionale.

REGIONE SARDEGNA

PROGETTO INCLUDIS

Percorsi integrati e multidimensionali di inclusione attiva per incrementare l'occupabilità e la partecipazione al mercato del lavoro, aumentando l'offerta di opportunità lavorative a soggetti in particolari condizioni di svantaggio e emarginazione sociale

Destinatari: persone non occupate con disabilità riconosciuta e/o con disturbo mentale o dello spettro autistico e/o con disabilità mentale e/o psichica in carico ai servizi socio sanitari

Persone con disabilità coinvolte

Accesso e presa in carico (n. 1077) - Orientamento (n. 920) - Tirocini (n. 656)

Aziende coinvolte (n.356)

REGIONE LAZIO

PROGETTO PENSAMI ADULTO

Il progetto, attraverso processi di inclusione scolastica e transizione scuola-lavoro, punta a migliorare la qualità della vita di giovani adulti affetti da disturbi dello spettro autistico. La Regione ha aderito all'avviso dell'Istituto superiore di Sanità, con la partecipazione delle Regioni Friuli Venezia Giulia, Calabria, Molise e Basilicata, per mettere a sistema sul proprio territorio le buone prassi in tema di inclusione scolastica e lavorativa di persone affette da Asd, ma anche sperimentare e diffondere modelli innovativi di intervento per favorirne l'avviamento al lavoro

Destinatari: studenti con disturbo dello spettro autistico e non, docenti delle scuole superiori

Avviso - Decreto n. 61 del 11.09.2018, emanato ai sensi dell'art. 4 del Decreto Interministeriale 30 dicembre 2016

REGIONE EMILIA ROMAGNA

Percorsi di formazione Permanente - Competenze per l'occupabilità e l'adattabilità - anno 2020

Il bando promuove le opportunità formative diffuse finalizzate a sostenere le persone con disabilità nell'acquisizione delle conoscenze e competenze per incrementarne l'occupabilità e l'adattabilità e pertanto funzionali a rafforzare le politiche mirate per l'inserimento lavorativo e per la permanenza nel mercato del lavoro.

Ha l'obiettivo di rendere disponibile un'offerta di percorsi brevi, anche modulari, fruibili in modo personalizzato e individualizzato, capaci di corrispondere al fabbisogno di acquisire conoscenze, competenze e abilità di base necessarie per attivare successivi percorsi di ricerca attiva del lavoro e per stare nei contesti e nelle organizzazioni di lavoro.

Destinatari

- persone disabili in cerca di lavoro iscritte al collocamento mirato secondo quanto previsto dalla Legge n. 68/99
- persone disabili ai sensi della Legge 68/99 occupate e persone con disabilità acquisita in costanza di rapporto di lavoro

Conclusioni



QUALI POSSIBILI SOLUZIONI

- **La diffusione dell'informazione è fondamentale** per superare pregiudizi e barriere
- L'inserimento lavorativo è una pratica che richiede **l'impegno combinato dell'azienda e dei servizi**: l'apporto della rete territoriale è un elemento che permette all'azienda di contenere i costi organizzativi dell'inserimento della persona con disabilità
- L'inserimento di un lavoratore con disabilità in azienda è un'esperienza impegnativa: **è rilevante la scelta delle imprese di centrare l'inserimento sia sul supporto specialistico che sulla responsabilizzazione dei colleghi del lavoratore**

Quali possibili soluzioni

- Gli interventi in azienda da parte dei servizi preposti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, rivestono una grande importanza perché spesso da essi dipende il **mantenimento del posto di lavoro**
- E' importante far precedere all'intervento di tutoraggio vero e proprio una **fase preliminare di identificazione e definizione**, il più possibile condivisa (tra tutor, azienda e lavoratore) **della natura ed entità delle difficoltà rilevate**, che possono essere legate a problematiche cliniche del lavoratore ma anche a cambiamenti o a "disturbi" nell'organizzazione del lavoro
- Un aspetto rilevante è il **supporto della famiglia** nell'inserimento socio-lavorativo
- **La comunità professionale** dovrà essere impegnata a garantire una mediazione finalizzata alla sostenibilità della relazione nel tempo predisponendo momenti di valutazione e verifica dell'andamento dell'inserimento concertati con la rete (soggetto -servizi di cura-riferimento aziendale – eventualmente famiglia).

RESPONSABILITÀ SOCIALE

COLLABORAZIONE con i
servizi socio sanitari

FLESSIBILITA' del lavoro

COINVOLGIMENTO dei
colleghi

VALORIZZAZIONE delle
competenze individuali

SUPPORTO di figure
specifiche interne ed
esterne all'azienda

PERSONALIZZAZIONE del
percorso di inserimento
lavorativo

IO LI CONOSCO I DOMANI CHE NON ARRIVANO MAI
CONOSCO LA STANZA STRETTA
E LA LUCE CHE MANCA DA CERCARE DENTRO
IO LI CONOSCO I GIORNI CHE PASSANO UGUALI
FATTI DI SONNO E DOLORE E SONNO
PER DIMENTICARE IL DOLORE
CONOSCO LA PAURA DI QUEI DOMANI LONTANI
CHE SEMBRA IL BINOCOLO NON BASTI
MA QUESTI GIORNI SONO QUELLI PER RICORDARE
LE COSE BELLE FATTE
LE FORTUNE VISSUTE
I SORRISI SCAMBIATI CHE VALGONO BACI E ABBRACCI
QUESTI SONO I GIORNI PER RICORDARE
PER CORREGGERE E GIOCARE
SÌ, GIOCARE A IMMAGINARE DOMANI
PERCHÉ IL DOMANI QUELLO COL SOLE VERO ARRIVA
E DOVREMO IMMAGINARLO MIGLIORE
PER COSTRUIRLO
PERCHÉ DOMANI NON DOVREMO RICOSTRUIRE
MA COSTRUIRE E COSTRUENDO SOGNARE
PERCHÉ RINASCERE VUOLE DIRE COSTRUIRE
INSIEME UNO PER UNO
ADESSO PERÒ STATE A CASA PENSANDO A DOMANI
E COSTRUIRE È BELLISSIMO
IL GIOCO PIÙ BELLO
COMINCIAMO...

EZIO BOSSO (1971-2020)



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!!!!

*Per ulteriori
informazioni:*

Daniela Pavoncello –
d.pavoncello@inapp.org

Francesca Taricone –
f.taricone@inapp.org

