



XIII Conferenza ESPAnet Italia 2020

Venezia, 17-19 settembre 2020

DISABILITY MANAGER E VITA INDIPENDENTE: UN PERCORSO DI INCLUSIONE SOCIALE

Alessia Rosiello e Francesca Taricone



- **Contesto e obiettivi**
- **Una nuova prospettiva :**
 - **Origini della vita indipendente e del Disability Management**
 - **Convenzione ONU e modello biopsicosociale**
- **PdC e Occupazione**
- **Alcune esperienze territoriali**
- **Un percorso verso la vita indipendente:**
 - **Linee guida**
 - **Possibili spazi di intervento**

Contesto e obiettivi

“La Vita Indipendente è una filosofia e un **movimento di persone con disabilità che lavorano per pari opportunità, rispetto per se stesse ed autodeterminazione**. "Vita Indipendente" non significa che noi non abbiamo bisogno di nessuno, che vogliamo vivere isolati. "Vita Indipendente" significa che noi vogliamo esercitare il medesimo controllo e fare le medesime scelte nella vita di tutti i giorni che i nostri fratelli e sorelle non disabili, vicini ed amici danno per scontati. Noi vogliamo crescere nelle nostre famiglie, andare nelle scuole della nostra zona, usare lo stesso bus, **fare lavori che siano in linea con la nostra educazione e le nostre capacità**. Di più, proprio come tutti, noi abbiamo bisogno di farci carico della nostra vita, pensare e parlare per noi” (*Adolf D. Ratzka, Istituto per la Vita Indipendente*)

Convenzione O.N.U. sui diritti delle Persone con disabilità 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.

Disability Manager



Inclusione lavorativa



Inclusione sociale



Vita Indipendente



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

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 *Disabilità* è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri (*Convenzione ONU 2006*)

Una nuova prospettiva

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

Una nuova prospettiva

Disability Management in...

USA: un processo di coinvolgimento di diverse figure, interne ed esterne all'organizzazione, con una attenzione rivolta soprattutto alle situazioni di disabilità che sono subentrate nelle persone già occupate.

Australia: *Il Workplace injury management and workers compensation Act*, che, fra i vari obiettivi da perseguire, prevede di garantire salute, sicurezza e benessere dei lavoratori, con riguardo anche alla prevenzione degli incidenti sul lavoro, assicurare assistenza ai lavoratori infortunati e promuovere il loro ritorno al lavoro nel più breve tempo possibile.

Canada: Nel 2000, il National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR) ha pubblicato il “Code of practice for Disability Management” che presenta indirizzi e criteri per lo sviluppo di programmi di Disability management sul luogo di lavoro. Il focus più rilevante del documento è l'identificazione di pratiche per facilitare il rientro al lavoro e il mantenimento del posto, nonché la promozione di pratiche per la prevenzione di incidenti sul lavoro.

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

Persone con disabilità e Occupazione

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

In cerca di
occupazione 18,1%

Occupati
31,3%

Occupazione

Altro
50,6%

Settore pubblico
49,7%

Servizi
27%

Settore di attività

Industria e
costruzioni 16,9%

***Assunti dal collocamento mirato anni
2014-2015***

- ▶ Più donne assunte nel pubblico e più uomini assunti nel privato.

- ▶ Nel privato: molte più assunzioni rispetto al pubblico

Pcd e occupazione

...segue

*Soddisfazione rispetto
al lavoro*

Fascia di età
44-64 anni

*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

Alcune esperienze territoriali

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 privato



TIM

Rimozione barriere
fisiche e culturali

Banca Intesa San Paolo

Costituito un gruppo di lavoro
multidisciplinare dedicato al
Disability Management

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

Necessità di fare chiarezza sull'indirizzo del DM e sul contesto occupazionale in cui deve operare.

Opportuno indicare i confini che definiscano un quadro uniforme della figura del DM per garantire un'omogeneità a livello normativo, professionale e formativo.

Profilo normativo

Operare affinché in azienda si diffonda una cultura inclusiva.

Il Disability Manager: spazi di intervento

Competenze

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

Formazione

Alta formazione
(laurea o master)

**Percorso di base
comune e poi
specialistico**

Il Disability Manager: spazi di intervento

Inoltre...



Indagine per informazioni di tipo

Quantitativo

quanti DM sono presenti sul territorio, quante ore dedicano alla propria attività, quale tipologia di azienda ospita i DM, ecc.

Qualitativo

quale tipo di formazione hanno avuto, quali attività sono state realizzate, quale è stato il percorso di selezione all'interno dell'ente/azienda, ecc.



Prevedere risorse economiche per sviluppare il percorso del DM

ad es. il Budget di salute

Conclusioni

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.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Alessia Rosiello – a.rosiello@inapp.org
Francesca Taricone – f.taricone@inapp.org

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - www.inapp.org