

WorkingPaper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Il Disability Management come approccio inclusivo, oltre la gestione delle risorse umane

Silvia Bruzzone

ADAPT Professional Fellow

Direttore responsabile dell'Osservatorio ADAPT Chronic Diseases and Work

Working Paper n. 8

ABSTRACT

Le pratiche di *Diversity and Inclusion Management* sono oggetto di approfondimento in molti paesi industrializzati in considerazione degli sviluppi sociali ed economici che richiedono di gestire le risorse umane in un'ottica sempre più inclusiva e tale da comprendere, tra gli altri, anche gli aspetti multiculturali, quelli generazionali, la situazione di salute dell'individuo.

La loro diffusione è senz'altro importante per tutto quanto attiene alle nuove opportunità e sfide previste dagli scenari presenti e futuri del mercato del lavoro e della società. Per tale ragione taluni principi devono essere estesi anche ad altri settori come il turismo, l'ambito sanitario per i pazienti ecc., la mobilità, accessibilità e l'utilizzo delle tecnologie

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- ❖ Il *Disability Manager* ha visto acquisire un sempre maggiore interesse anche in Italia a causa degli sviluppi sociali ed economici che richiedono di gestire le risorse umane in un'ottica sempre più inclusiva
- ❖ Molti sperano che le tanto attese linee guida sulla l. n. 68/1999 facciano chiarezza su tale figura. In realtà i dubbi vanno ben oltre la formazione e le competenze della stessa e riguardano il quadro politico, sociale, normativo e contrattuale in cui si troveranno ad operare tali soggetti
- ❖ L'obbligo di adottare i *reasonable accommodations*, inoltre, non riguarda solo l'ambito dell'istruzione (art. 24, convenzione ONU), quello della formazione e del lavoro (e gli altri di cui all'art. 27), ma concerne settori come l'accessibilità (art. 9), l'accesso alla giustizia (art. 13), la mobilità personale (art. 20)

IL MESSAGGIO

I temi della salute e dell'inclusione riguardano un numero sempre più ampio di individui, dall'infanzia, per tutta la vita lavorativa (peraltro sempre più lunga), fino alla c.d. Terza Età. L'art. 26 della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, nel richiamare l'abilitazione e la riabilitazione come strumenti per la vita indipendente, richiede agli Stati Parti di adottare misure efficaci e adeguate al fine di permettere alle persone il pieno inserimento e partecipazione in tutti gli ambiti della vita.

È lo stesso testo di legge che prevede il dovere dello Stato di organizzare, rafforzare e sviluppare servizi e programmi complessivi per l'abilitazione e la riabilitazione, in particolare nei settori della sanità, dell'occupazione, dell'istruzione e dei servizi sociali.

Per fare tutto ciò è essenziale la promozione dell'offerta, della conoscenza e dell'utilizzo di tecnologie, di strumenti di sostegno, di "accomodamenti ragionevoli", che siano progettati, realizzati, individuati per e con le persone.

Indice

1. Tra “razionalizzazione e semplificazione” dell’inserimento mirato delle persone con disabilità (*ex d.lgs. n. 151/2015*) e Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo sostenibile 4
2. La Commissione Juncker per un’Europa più sociale e le prime contraddizioni sull’*European Accessibility Act*..... 5
3. Talune considerazioni sulla figura del *Disability/Diversity Manager* nel “Paese Italia” 6
4. Accomodamenti ragionevoli anche fuori dai contesti lavorativi e abilitazione 9

1. Tra “razionalizzazione e semplificazione” dell’inserimento mirato delle persone con disabilità (ex d.lgs. n. 151/2015) e Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo sostenibile

Da quando è stato promulgato il d.lgs. n. 151/2015, la figura del *Disability Manager* ha visto acquisire un sempre maggiore interesse anche in Italia (cfr., tra i più recenti contributi, Palma Marino Aimone, *Come il disability manager cambierà l’approccio all’inclusione lavorativa*, in <http://www.superando.it/2017/04/20/come-il-disability-manager-cambiera-lapproccio-allinclusione-lavorativa/>; si vedano anche gli atti e le presentazioni del convegno *Disability Management: buone pratiche e prospettive future in Italia*, 25 novembre 2016, Politecnico di Milano, <http://lablavoro.com/disabilitymanagement2016/materiali-dm-2016/>).

Quando si cita il *Disability Management* si richiama una metodologia – sviluppatasi attorno agli anni Ottanta (negli Stati Uniti e in Canada), con l’obiettivo di coinvolgere le aziende in un processo di miglioramento delle condizioni di lavoro e di promozione attiva del mantenimento del posto dei lavoratori con disabilità – che si è progressivamente inserita nel più ampio ambito dell’*International Human Resources Management* (amplius L. Serio, *Il Diversity Management e le strategie d’impresa: alcune tendenze evolutive*, in M. Monaci, L. Zanfrini, *Creare valore con la diversità*, in *Sociologia del lavoro*, 2014, n. 134).

È oggetto di approfondimento anche negli altri paesi industrializzati in considerazione degli sviluppi sociali ed economici che richiedono di gestire le risorse umane in un’ottica sempre più inclusiva e tale da comprendere, tra gli altri, anche gli aspetti multiculturali, quelli generazionali e, non ultima, la capacità lavorativa in relazione alle condizioni di salute dell’individuo in vari momenti della vita dello stesso (cfr. Pathways Project, *Comparison of available strategies for professional integration and reintegration of persons with chronic diseases and mental health*).

La diffusione delle pratiche di *Diversity and Inclusion Management* è senz’altro importante per tutto quanto attiene alle nuove opportunità e sfide previste dagli scenari presenti e futuri del mercato del lavoro e della società ma, soprattutto, da come sapremo interpretare quest’ultime al meglio, e quindi a vantaggio di tutti gli esseri umani, della società e dell’ambiente (per approfondimenti si rinvia a *Lavoro e welfare della persona. Un “Libro verde” per il dibattito pubblico*, 2015, http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/10/libro_verde_11_2015.pdf; il *Libro bianco per un welfare della persona al tempo della Quarta rivoluzione industriale e della crisi del ceto medio*, 2017, https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/29103/mod_resource/content/2/2017_libro_bianco_welfare.pdf).

L’approccio inclusivo che dovrebbe essere previsto in tutti i contesti lavorativi non potrà fare molto se non vi sarà anche un cambiamento culturale significativo negli altri ambiti della vita delle persone. Essere inseriti in un’azienda o riuscire a mantenere la propria occupazione sono certo obiettivi importanti che, però, possono essere inficiati se non funziona l’intero “sistema” (ad esempio perché vi sono mezzi di trasporto pubblici inaccessibili). Lo studio prodotto dall’ASviS (Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile), intitolato *L’Italia e gli Obiettivi di Sviluppo*

Sostenibile, mette in evidenza proprio tale aspetto e ne richiama il concetto: «Il benessere della persona, come cittadino e come lavoratore, cui fa riferimento la nostra Costituzione è un concetto multidimensionale che dipende non solo dalle risorse economiche disponibili, ma da tutte le componenti della vita umana: la salute e la possibilità di curarsi, la qualità delle abitazioni, l'accesso e la qualità della scuola, lo stato dell'ambiente, la partecipazione autonoma al processo produttivo, l'accesso alle conoscenze e alle innovazioni tecnologiche, ecc.» (cfr. p. 52).

2. La Commissione Juncker per un'Europa più sociale e le prime contraddizioni sull'*European Accessibility Act*

È di pochi giorni fa la pubblicazione della **proposta di Pilastro europeo dei diritti sociali da parte della Commissione UE** (*Recommendation on the European Pillar of Social Rights*, C(2017) 2600 final, 26 aprile 2017, in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>) nata in conseguenza degli strascichi della crisi dell'ultimo decennio che restano ancora ampi e vanno dalla disoccupazione giovanile a quella di lunga durata, al rischio di povertà in molte zone d'Europa.

Il Pilastro stabilisce venti principi e diritti fondamentali, per **sostenere il buon funzionamento e l'equità dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale**, articolandoli in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione e inclusione sociale.

Tra le novità è previsto il rilancio del processo di convergenza all'interno dell'UEM e alcuni dei principi e dei diritti potrebbero fungere da guida per la definizione di standard più vincolanti per la zona euro.

Le contraddizioni esistenti restano tante ed anche evidenti, purtroppo, ancora a pochi: basta evidenziare che, pressoché in contemporanea l'European Parliament's Internal Market Committee (IMCO Committee) ha **respinto una serie di proposte avanzate dall'European Disability Forum per perfezionare la proposta esistente di *European Accessibility Act*** (peraltro proposta presentata dalla Commissione UE il 2 dicembre 2015, <http://www.edf-feph.org/european-accessibility-act-1>) che, una volta adottata, con gli opportuni e condivisibili suggerimenti delle organizzazioni rappresentative (ivi <http://www.edf-feph.org/newsroom/news/accessibility-act-business-over-people>), dovrebbe condurre a comuni requisiti di accessibilità per prodotti e servizi in tutta l'UE, con innegabili vantaggi per tutti, anche per le persone "con disabilità".

Il voto negativo dell'IMCO Committee si pone, tra l'altro, nettamente in contrasto con l'**European Parliament's resolution del 7 luglio 2016** volta all'implementazione della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (per approfondimenti si rinvia a <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P8-TA-2016-0318>).

Si richiama quest'ultimo esempio di proposta normativa, fra gli altri, perché la mancanza di requisiti di accessibilità comuni (c.d. requisiti standard) per prodotti e servizi in tutta la zona UE crea – e continuerà a creare – non pochi problemi

tanto alle persone, in primis, quanto a coloro che lavorano sugli aspetti dell’inserimento e del mantenimento dell’occupazione, anche come *Disability Manager*. È sufficiente pensare ai terapisti occupazionali ovvero coloro che si occupano dello studio dell’interazione tra individui e [tecnologie](#) e che applicano la ergoterapia: «disciplina [riabilitativa](#) che utilizza la valutazione e il trattamento per sviluppare, recuperare o mantenere le competenze della vita quotidiana e lavorativa delle persone con [disabilità](#) cognitive, fisiche, psichiche tramite attività».

Le incertezze e i tentennamenti circa la procedura per promulgare l’*European Accessibility Act* rappresentano un segnale dei tempi in cui stiamo vivendo, con tutte le incongruenze politiche, economiche, sociali che sembrano allontanare sempre più democrazia e giustizia sociale: la bozza attuale di proposta limita la possibilità di avere assunzioni e conservazione del posto di lavoro per le persone con disabilità in settori come la green economy, il turismo accessibile, nel recupero ambientale, nel miglioramento delle tecniche di assistenza e cura.

L’*Accessibility Act* – nella versione dell’EDF – rappresenterebbe un passaggio epocale nell’*e-learning*, nella terziarizzazione dell’economia, nell’ulteriore sviluppo della c.d. *on-demand economy* e, più in generale, in tutti i casi in cui sia necessario per l’individuo un aggiornamento costante ed uno sviluppo continuo di nuove competenze ed attitudini professionali in considerazioni dei cambiamenti del proprio stato di salute.

3. Talune considerazioni sulla figura del *Disability/Diversity Manager* nel “Paese Italia”

In apertura del già citato *Libro bianco per un welfare della persona al tempo della Quarta rivoluzione industriale e della crisi del ceto medio* viene espresso l’auspicio che i decisori istituzionali e sociali siano «capaci di sviluppare gli istituti della sicurezza e della protezione sociale in termini da favorirne l’adattamento ai bisogni di ciascuno in ciascuna fase della vita».

Non si può che condividere tale speranza come il richiamo ai primari obiettivi della “autosufficienza” della persona (attraverso l’occupabilità, lo stato di salute, la libertà dal bisogno assoluto, la sicurezza nell’età del non lavoro) e agli investimenti nelle conoscenze, competenze e abilità di ciascuna persona. Tutto ciò dovrebbe avvenire già nell’ambito dell’istruzione obbligatoria, in quella secondaria e nella formazione, oltre che nella riqualificazione professionale, applicando un approccio inclusivo e degli efficaci piani di valutazione delle competenze (per il singolo e per la società). Diversamente non vi sarà riduzione alcuna, né nel numero degli abbandoni scolastici, né delle liste dei disoccupati c.d. “svantaggiati” e poco potranno fare gli addetti alla selezione delle risorse umane nei vari ambiti (agenzie per il lavoro, uffici del collocamento mirato, ecc.).

Il collocamento *ex l. n. 68/1999* (recante *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*), continua a perseguire l’obiettivo di introdurre strumenti e procedure che consentano di contemperare il bisogno etico e morale di garantire opportunità di lavoro alle persone con disabilità, soprattutto “gravi”, attraverso quote percentuali di riserva, convenzioni e altre modifiche apportate dal d.lgs. n. 151/2015. Quest’ultimo, all’art. 1, prevede

l’emanazione di una serie di attesissime linee guida sulla base di principi che però, fin d’ora, comportano problemi applicativi concreti di non poco conto.

La promozione (alla lett. *a*) di **una rete integrata tra gli “uffici competenti” e i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché l’Inail**, si spiega con la necessità di rendere normato per l’intero territorio italiano un “modello di funzionamento” che richiama totalmente l’esperienza di alcune realtà consolidate già prima dell’emanazione della l. n. 68/1999 (uno fra tutti il Centro studi della Asl 3 genovese) le quali, tuttavia, negli ultimi anni, hanno faticato non poco nel portare avanti il proprio lavoro: non solo per la crisi socio-economica registratasi dal 2008 in poi, ma per un progressivo depotenziamento tanto degli organici dei c.d. “uffici competenti”, quanto degli altri “servizi”.

L’intero apparato dei servizi appena richiamati non sono stati oggetto né di una sufficiente politica di *turnover* né di adeguati percorsi di formazione/ riqualficazione professionale (che in taluni casi non appaiono, quanto ai contenuti, “adeguati ai tempi” né ai rapidi cambiamenti che stanno avvenendo).

Il timore è che, nel momento in cui gli stessi saranno tradotti in realtà normativa pienamente operativa, si creino strutture meramente burocratiche ed autoreferenziali già viste che non saranno in grado di interpretare la realtà dei mercati del lavoro e non riusciranno – per i tempi e le procedure previste – ad indirizzare chi è iscritto nelle liste del collocamento mirato alle aziende di molti settori: ad esempio in quello delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione che, come mostrano gli studi socio-economici, sono soggette loro stesse ad una drastica riduzione della vita media a causa dell’innovazione e dall’accelerazione competitiva nei mercati globali.

Analoghi rallentamenti sono prevedibili per quanto previsto dall’art. 1 (lett *b*) relativo **«alla 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».**

È questo un punto delicato dell’intera riforma perché richiede il coinvolgimento attivo di una parte significativa della società civile la quale, tuttavia, in ampi territori del nostro Paese, è ancora ben lontana dall’essere pronta a ricoprire tale “ruolo”: non solo rispetto allo sviluppo di un adeguato lavoro di rete e di “messa a sistema” delle buone prassi, che hanno dato risultati positivi nei singoli territori e nelle varie realtà, ma prima ancora rispetto al loro stesso «ruolo di rappresentanza e di *advocacy* dei diritti».

La promozione di cui all’art. 1, lett *e*, riguardante **l’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»**; così come **l’individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità** (di cui all’art. 1, lett. *f*) sono due aspetti della riforma che prevedono la progettazione di forme di inserimento lavorativo prive di barriere culturali, architettoniche e sensoriali, con l’applicazione dell’inserimento in un’ottica bio-psico-sociale e nell’analisi dei posti da assegnare «anche in ragione dei ragionevoli adattamenti».

Molti sperano che le citate linee guida facciano chiarezza su una figura controversa, tanto per i costi che apparentemente comporta (visto che nessuno ha ancora considerato/conteggiato i benefici, anche economici, per aziende e società), quanto per i cambiamenti che dovrebbe apportare nella gestione delle relazioni personali sui luoghi di lavoro (non solo, quindi, nei rapporti contrattuali e nelle relazioni industriali in senso stretto).

In realtà i dubbi vanno ben oltre la formazione e le competenze che tali “figure” dovranno avere e riguardano il quadro politico, sociale, normativo e contrattuale in cui si troveranno ad operare tali soggetti.

Sono sempre più complessi sia l'individuazione di specifici strumenti di valutazione e potenziamento delle abilità delle persone (se non si arriverà finalmente ad adottare la **Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute – ICF**), sia l'analisi delle varie realtà lavorative e quindi delle mansioni che dovrebbero entrare a fare parte dei progetti individualizzati di integrazione lavorativa.

Si pensi, inoltre, alla normativa esistente circa i temi della conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, la quale è ben lontana dall'essere stata sistematizzata completamente con le ultime riforme; allo sviluppo del welfare aziendale, che ha avuto sicuramente un incentivo grazie alle ultime Leggi di stabilità, ma che riguarda ancora una parte minima di lavoratori, di solo alcuni settori/aziende e con dei “principi base” non sempre coerenti con la reale situazione di vita delle persone (è sufficiente leggere i primi reports per comprendere l'eterogeneità degli approcci e avere qualche perplessità circa la logica che sta dietro certe scelte compiute, ma soprattutto, sul riscontro concreto e sul “grado di soddisfazione” dei “beneficiari”).

Non si possono poi dimenticare le sempre maggiori difficoltà di applicazione pratica della tutela della privacy dei dati sensibili in relazione al dirimpente sviluppo della tecnologia e della ricerca medica, così come le iterazioni della riservatezza con la normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Non ultimi i temi della responsabilità sociale d'impresa (che se non ignorata, è spesso solo una “mossa pubblicitaria”) e il grande capitolo delle disuguaglianze e delle discriminazioni che sono sempre più ampie e diffuse, anche se sottaciute.

Il Disability/Diversity Manager in questo momento storico ha il ruolo difficile perché dovrebbe proporre alle aziende, anche medio-piccole e nel settore pubblico, di cambiare realmente prospettiva rispetto al pregiudizio che da sempre esiste circa la salute, proprio per gli aspetti psicologici ad essa sottesi (e sovente liquidati come “situazione di debolezza e/o improduttività”).

Chi si trova a volere o dovere ricoprire questo ruolo avrà davanti un lungo e difficile percorso perché, se è vero che ci sono grandi multinazionali che hanno avviato *best practices* al riguardo, è altrettanto vero che ci sono problemi applicativi di non poco conto anche all'interno delle stesse realtà in cui questa metodologia è già “operativa”. Mi riferisco alla poca chiarezza e completezza di informazione circa i risultati positivi ottenuti dai percorsi avviati e alle situazioni con esito negativo che vengono chiuse in fase di conciliazione, tramite avvocati, per evitare la pubblicità negativa.

Inoltre, come è stato recentemente evidenziato (V. Mattana, *Politiche aziendali per la diversità: Istruzioni per l'uso*, in <http://lablavoro.com/politiche-aziendali-diversita-istruzioni-uso/>, 26 aprile 2017), molti ambienti di lavoro in altri paesi del mondo, ad esempio gli Stati Uniti che da decenni si trovano ad avere situazioni multiculturali e multiethniche, sono lontani dall'aver accettato di buon grado una cultura di inclusione,

equità e non discriminazione, arrivando ad escludere i soggetti stessi che hanno cercato di attuare – perché previsto dal ruolo aziendale ricoperto – le politiche inclusive. È bene quindi continuare a studiare altre realtà in chiave comparata e individuare soluzioni per evitare che certe situazioni si creino anche nel nostro Paese.

4. Accomodamenti ragionevoli anche fuori dai contesti lavorativi e abilitazione

Nella stragrande maggioranza dei casi quando si accenna al termine “accomodamento” si pensa a spese ingenti e difficilmente sostenibili. In realtà molto spesso si tratta di soluzioni “di buon senso”, tutt’altro che dispendiose ed anzi utili sotto vari aspetti: ad esempio per non perdere le competenze del lavoratore che ne necessita oppure per fare un’assunzione valida e proficua.

Un altro elemento che ne “ostacola” l’utilizzo sono le tipologie di rapporti “non standard” (diverse, quindi, dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato) proprio per la flessibilità in termini di durata che esse comportano, la quale non invoglia i datori di lavoro a sostenere “spese” o effettuare “cambiamenti” laddove è previsto il *turnover* (per i dati più recenti su *decent works*, la qualità dei lavori ecc., si veda ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*, 2017).

Vero è che la loro adozione richiede una serie di valutazioni e approfondimenti. Quindi “tempo”.

Nei contesti lavorativi le “soluzioni ragionevoli” possono essere **individuate prima dell’assunzione** soprattutto quando è necessario rendere accessibile l’ambiente lavorativo e/o la postazione, oppure l’organizzazione della giornata lavorativa (ad esempio tastiere modificate, software, utilizzo di sedie ergonomiche, variazione nelle pause di lavoro, accordi rispetti al calcolo della produttività del lavoro richiesto). La **pianificazione degli stessi durante lo svolgimento dell’attività lavorativa** attiene, invece, alle modifiche delle procedure, l’utilizzo di schemi e di supporti cartacei che contengono la sequenza di passaggi corretta per svolgere il compito, l’utilizzo di interpreti dei segni per lavoratori sordi durante le riunioni sindacali aziendali, l’assegnazione di un parcheggio riservato vicino ad entrata priva di barriere, l’individuazione di pietanze specifiche nella mensa, ecc.).

È bene ricordare che essi sono richiamati (art. 5, comma 3, della convenzione) al fine di promuovere l’eguaglianza ed eliminare le discriminazioni. Principi recepiti, nel nostro ordinamento, dalla l. n. 67/2006 e dal d.lgs. n. 216/2003.

L’obbligo di adottare i *reasonable accommodations*, inoltre, non riguarda solo l’ambito dell’istruzione (art. 24), quello della formazione e del lavoro (e gli altri di cui all’art. 27 della convenzione), ma concerne settori come l’accessibilità (art. 9), l’accesso alla giustizia (art. 13), la mobilità personale (art. 20). Sono pertanto positivi e da diffondere maggiormente gli approcci *disability & diversity* anche nei contesti socio-sanitari (ad esempio l’ospedale riabilitativo ad alta specializzazione di Motta di Livenza, dove un architetto trova soluzioni per agevolare l’autonomia della persona dopo le dimissioni) e negli enti locali (ad esempio nel Comune di Alessandria vi sono professionisti attivi nei campi dell’urbanistica, dell’accessibilità, del trasporto, della logistica, ecc.).

I dati italiani su disabilità, patologie, cronicità ecc., sono tutt'altro che chiari e completi. Secondo quanto si può leggere nel Rapporto sul benessere equo e sostenibile, presentato – a dicembre 2016 – da ASviS (circa gli obiettivi dell'Agenda globale ONU di Sviluppo sostenibile al 2030 <http://www.labsus.org/2016/12/bes-2016-istat-presenta-il-nuovo-rapporto-sul-benessere-equo-e-sostenibile/>), la cronicità nello stato di salute riguarda il 40% degli italiani.

Non si registrano miglioramenti negli stili di vita neanche nelle fasce di popolazione più giovane: obesità, sedentarietà, fumo, consumo di farmaci per disagio psichico (cfr. Indagine Istat 2013, pubblicata nel 2015, con 2.600.000 persone che soffrono di depressione); condizioni di salute dovute alle conseguenze di incidenti stradali, spesso causati dallo stesso utilizzo di alcool e/o droghe; infortuni e malattie professionali rispetto a vecchi e nuovi rischi (cfr. *Communication on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*, 6 giugno 2014, COM(2014) 332 final).

I temi della salute e dell'inclusione riguardano pertanto sempre più persone. L'art. 26 della convenzione ONU, nel richiamare l'abilitazione e la riabilitazione come strumenti per la vita indipendente, richiede agli Stati Parti di adottare misure efficaci e adeguate, in particolare facendo ricorso a forme di mutuo sostegno, al fine di permettere alle persone di ottenere e conservare la massima autonomia, le piene facoltà fisiche, mentali, sociali e professionali, ed il pieno inserimento e partecipazione in tutti gli ambiti della vita. È lo stesso testo di legge che prevede il dovere dello Stato di organizzare, rafforzare e sviluppare servizi e programmi complessivi per l'abilitazione e la riabilitazione, in particolare nei settori della sanità, dell'occupazione, dell'istruzione e dei servizi sociali, in modo che questi servizi e programmi: (a) abbiano inizio nelle fasi più precoci possibili e siano basati su una valutazione multidisciplinare dei bisogni e delle abilità di ciascuno; (b) facilitino la partecipazione e l'integrazione nella comunità e in tutti gli aspetti della società; siano volontariamente posti a disposizione delle persone con disabilità nei luoghi più vicini possibili alle proprie comunità, comprese le aree rurali.

Per fare tutto ciò (*ex art. 26, comma 3, convenzione ONU*) è essenziale la promozione dell'offerta, della conoscenza e dell'utilizzo di tecnologie e strumenti di sostegno, progettati e realizzati per e con le persone con disabilità.

Si vedano anche:

Aa.Vv., *Quale idea di lavoro, per quale idea di persona. Disabilità, cronicità, welfare al tempo della crisi*, Bollettino speciale ADAPT, 18 maggio 2016, n. 7

S. Bruzzone, *L'inclusione lavorativa e gli "accomodamenti ragionevoli": prime riflessioni*, in Aa.Vv., *Quale idea di lavoro, per quale idea di persona. Disabilità, cronicità, welfare al tempo della crisi*, Bollettino speciale ADAPT, 18 maggio 2016, n. 7

D. Del Duca, F. Silvaggi, *Il Disability Management: come gestire la disabilità nel luogo di lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 29 giugno 2015, n. 25

S. Fernandez, F. Romano, L. Vinci, *Diritti, tutele, incentivi e politiche per i malati cronici in Europa*, in F. Silvaggi, S. Fernández Martínez (a cura di), *Malattie*

croniche e lavoro: una visione comparata, Bollettino speciale ADAPT, 8 gennaio 2015, n. 2

F. Silvaggi, D. Del Duca, *Work Ability e Ageing: la sfida dell'Europa*, in *Bollettino ADAPT*, 13 aprile 2015, n. 14

M. Tiraboschi, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, ADAPT University Press, 2015