

«Il disability management tra normativa e pratica»

Milano, 25 novembre 2016

Avv. Silvia Bruzzone

Adapt professional fellow

Presidente Centro studi e consulenza sulla disabilità

Disability o diversity manager?

Chi sono le persone con disabilità nella nostra società?

Quali devo essere le competenze del DM?
unico soggetto o un team?

Interazione con responsabile della sicurezza e consulenti
esterni?

«Accettare l'idea che la persona disabile sia innanzitutto “persona” significa assumere il valore della visione antropologica e quindi, concretamente, concentrarsi sui “bisogni di normalità” piuttosto che sui bisogni stereotipati di una generica categoria. La visione antropologica costringe a concentrarsi su “chi è” la persona e non tanto su “cosa ha”. Costringe ad occuparsi più delle capacità e delle potenzialità piuttosto che dei limiti e delle debolezze»

Carlo Lepri

Business case for diversity

Diversità quale leva per incrementare il vantaggio competitivo e la capacità di performance delle organizzazioni considerate le trasformazioni demografiche e socio-culturali degli ultimi vent'anni e quelle previste per il futuro.

Evitare meccanismi LOSE – LOSE

obiettivi

- Inserire le persone nel contesto più adatto rispetto alle loro competenze/abilità e specificità individuali.
- Prevenire uscita dal mercato del lavoro anticipata

∨

∨

Misure di adattamento
person directed

Misure di adattamento
work directed

Garantire la produttività:

individuale e collettiva

Il DM nella normativa vigente

Riferimenti nella normativa in essere

“al fine di garantire l’effettiva integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità” le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti nominano, senza oneri nuovi o maggiori sulla finanza pubblica e delle risorse umane, entro i limiti finanziari e materiali previsti nella legislazione corrente, un responsabile dei processi di integrazione”.

Così articolo 17 lett. z) della legge delega 124/2015 (sulla riorganizzazione della pubblica amministrazione)

Riferimenti nella normativa in divenire 1

Il decreto previsto dal Jobs Act (legge 10 dicembre 2014, n. 183) relativo alle *“Semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità”* è **l’Atto del Governo n. 176**.

- la promozione di una **rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio**, nonché con l’INAIL, finalizzata all’accompagnamento e al supporto della persona con disabilità per favorirne l’inclusione lavorativa.
- Un altro principio è quello della individuazione di più efficaci **modalità di valutazione** della disabilità (su base ICF e bio-psico-sociale), e definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati.

Riferimenti nella normativa in divenire 2

- analisi delle **caratteristiche** dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro dovrà adottare.
- 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

Nodi insoluti

- Altri soggetti dell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.
- Aziende non pubbliche.
- Piccole e medie imprese

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità

Definizione di disabilità

Discriminazione

Accomodamento ragionevole

Accessibilità

Disabilità (preambolo Conv. ONU)

Letto e) la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impedisce la loro piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con gli altri

Art. 2 della Convenzione ONU: definizione di «discriminazione sulla base della disabilità»

- “qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.
- ***Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole.***

«Accomodamento ragionevole» Art. 2

le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali.

Accessibilità art. 9

1. Al fine di consentire alle persone con disabilità di vivere in maniera indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli ambiti della vita, gli Stati Parti devono prendere misure appropriate per assicurare alle persone con disabilità, su base di eguaglianza con gli altri, l'accesso all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, e ad altre attrezzature e servizi aperti o offerti al pubblico, sia nelle aree urbane che nelle aree rurali.

Queste misure, che includono l'identificazione e l'eliminazione di ostacoli e barriere all'accessibilità, si applicheranno, tra l'altro a: (a) Edifici, strade, trasporti e altre attrezzature interne ed esterne agli edifici, compresi scuole, alloggi, strutture sanitarie e luoghi di lavoro; (b) Ai servizi di informazione, comunicazione e altri, compresi i servizi elettronici e quelli di emergenza.

2. Gli Stati Parti inoltre dovranno prendere appropriate misure per: (a) Sviluppare, promulgare e monitorare l'applicazione degli standard minimi e delle linee guida per l'accessibilità delle strutture e dei servizi aperti o offerti al pubblico;

Accessibilità art. 9

- (b) Assicurare che gli enti privati, i quali forniscono strutture e servizi che sono aperti o offerti al pubblico, tengano conto di tutti gli aspetti dell'accessibilità per le persone con disabilità;
- (c) Fornire a tutti coloro che siano interessati alle questioni dell'accessibilità una formazione concernente i problemi di accesso con i quali si confrontano le persone con disabilità;
- (d) Dotare le strutture e gli edifici aperti al pubblico di segnali in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili;
- (e) Mettere a disposizione forme di aiuto da parte di persone o di animali addestrati e servizi di mediazione, specialmente di guide, di lettori e interpreti professionisti esperti nel linguaggio dei segni allo scopo di agevolare l'accessibilità a edifici ed altre strutture aperte al pubblico;
- (f) Promuovere altre appropriate forme di assistenza e di sostegno a persone con disabilità per assicurare il loro accesso alle informazioni;
- (g) Promuovere l'accesso per le persone con disabilità alle nuove tecnologie ed ai sistemi di informazione e comunicazione, compreso Internet;
- (h) Promuovere la progettazione, lo sviluppo, la produzione e la distribuzione di tecnologie e sistemi accessibili di informazione e comunicazioni sin dalle primissime fasi, in modo che tali tecnologie e sistemi divengano accessibili al minor costo

Universal design

“Progettazione universale” indica la progettazione (e realizzazione) di prodotti, ambienti, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate.

“Progettazione universale” non esclude dispositivi di ausilio per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessarie.

Accomodamenti ragionevoli e universal design

discriminazione

Legge 67/2006

- Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni

D. lgs. 216/2003

- Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Con aggiornamenti.

Approfondita conoscenza ed effettiva applicazione:

- della normativa vigente sul diritto del lavoro, previdenza sociale, sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Contrattazione collettiva e disposizioni sul welfare aziendale.
- Responsabilità sociale d'impresa

Vero impegno

Collegamento tra performance aziendale e pratiche di valorizzazione che andrebbero quantificate e, soprattutto, meglio esplicitate nel concreto per superare le critiche negative alla figura del DM.

Welfare aziendale

Meglio utilizzare approcci meno legati ai diritti e più orientati alla creazione di valore condiviso.

Grazie per l'attenzione

www.avvsilviabruzzo.com

www.centrostudidisability.com

www.adapt.it