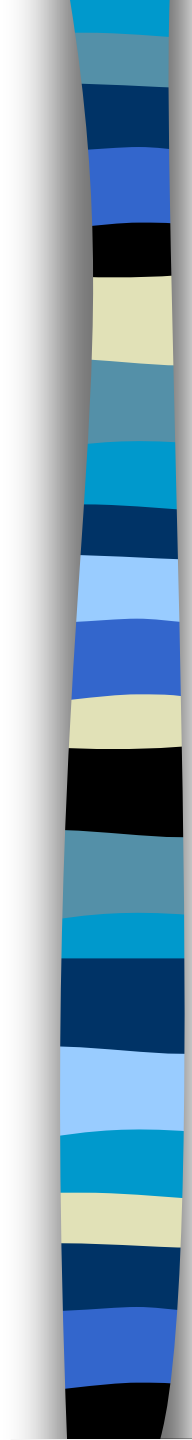


Salute della «persona» del lavoratore ed inclusione : oltre i concetti di cronicità e disabilità



Bergamo - 15 aprile 2016



Avv. Silvia Bruzzone

www.avvsilviabruzzo.com

**Centro studi e consulenza sulla
disabilità**

www.centrostudidisability.com

Adapt Professional Fellow

www.adapt.it

Uso dei termini o concretezza del quotidiano?



I temi della salute nel mondo del lavoro di oggi e del futuro richiedono conoscenze, consapevolezza, professionalità serie e responsabilità condivise.



Marco Dolfin, 35 anni, chirurgo.



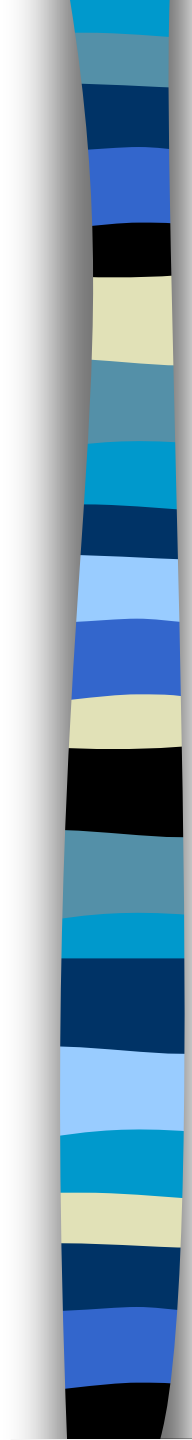
Stephen Hawking: fisico, matematico, cosmologo, astrofisico



Pablo Pineda Ferrer, spagnolo, 1974, insegnante e scrittore







Salute, cronicità, disabilità e «diritto del lavoro»: quali competenze servono oggi e, serviranno in futuro, per occuparsene?

■ 1998

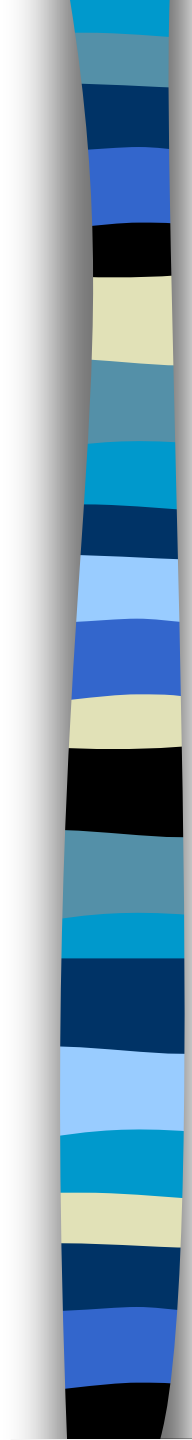
Disabilità motoria e lavoro:

1. Informatico
2. Ingegnere
3. Architetto
4. Psicologo
5. Neurologo
6. Avvocato giuslavorista
7. Terapista occupazionale*
8. Assistente sociale.

■ Oggi

Diversity manager

Ingegnere informatico
Ingegnere biomedico
Architetto
Psicologi (psic. del lavoro, della disabilità, psic. clinica)
Medici
Avvocato (giurisprudenza con indirizzo socio-economico)
Commercialista e consulente del lavoro
Terapista occupazionale
Assistente sociale
Sociologo del mercato del lavoro
Statistico
Economista



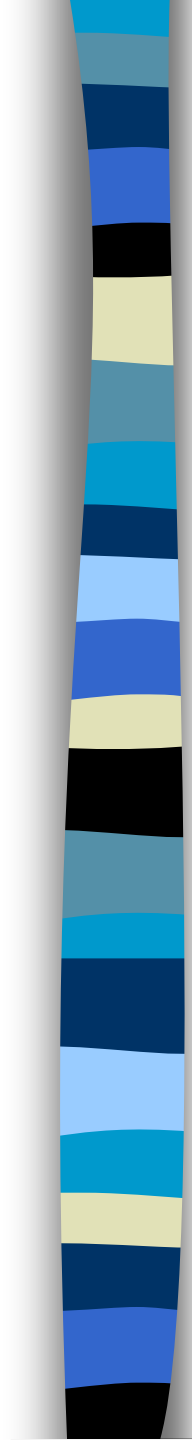
Terapia occupazionale: questa «sconosciuta»? (soprattutto in Italia)

Il terapeuta occupazionale aiuta le persone a ritornare a lavoro, identificando i loro obiettivi e le eventuali barriere sociali, organizzative, personali e ambientali che potrebbero impedirlo:

- Realizza una anamnesi dell'attività lavorative della professione, la creazione di un profilo dei requisiti e delle capacità, e l'esecuzione di training orientati alla realtà e di prove di sforzo.
- Usa strategie di performance occupazionali, con un interventi di ergonomia personalizzati.
- Si reca sul posto di lavoro ed eventualmente provvede agli adattamenti.
- Addestra la persona nell'utilizzo di ausili tecnologici in grado di compensare le funzioni compromesse.

Terapia occupazionale: alcuni risultati in concreto.



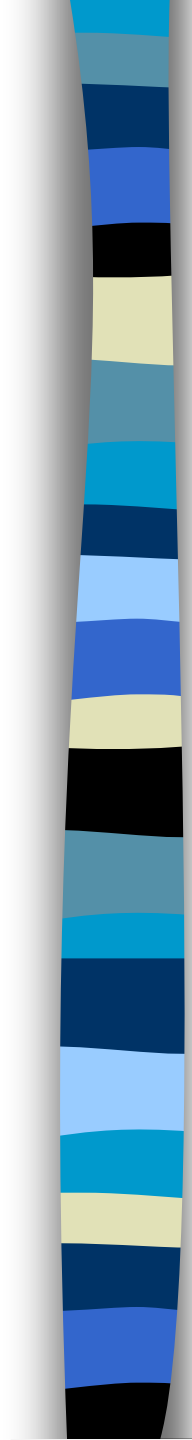


Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006)

Ratificata dall'Italia con legge n. 18/2009

In 50 articoli viene indicata «la strada» che gli Stati devono percorrere per garantire TUTTI i diritti umani.

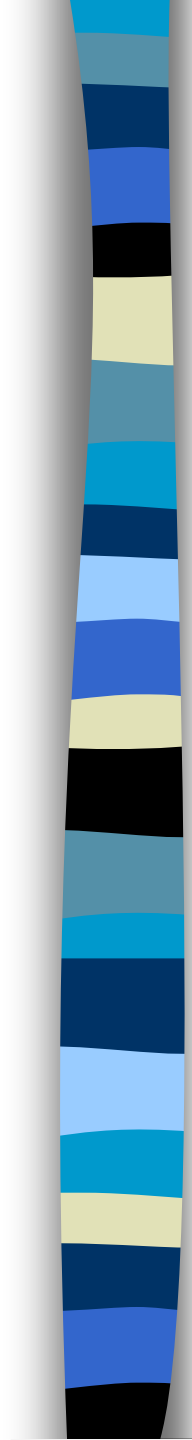
cfr. Art. 27 - lavoro e occupazione



Nuove prospettive e nuovi impegni per persone e loro associazioni di rappresentanza.

Le associazioni di persone con disabilità e quelle dei loro familiari (ma anche i singoli individui) hanno - per la prima volta grandi opportunità:

- il **potere di controllare**, se esistono/se da modificare/ se da attuare, le politiche sulla disabilità nel loro paese;
- di **fare pressione sullo Stato** per ottenere un meccanismo di implementazione e di monitoraggio dei Diritti Umani.
- Creando Osservatori sui diritti e sulle politiche
- Chiedendo la creazione degli Osservatori regionali.
- Facendo segnalazioni all'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e a quelli regionali



La Convenzione ONU richiede e stimola un cambiamento culturale generale.

In **tutti i settori** (scuola, istruzione, lavoro, salute, trasporti, ecc.) occorre far prevalere l'inclusione, e la non discriminazione:

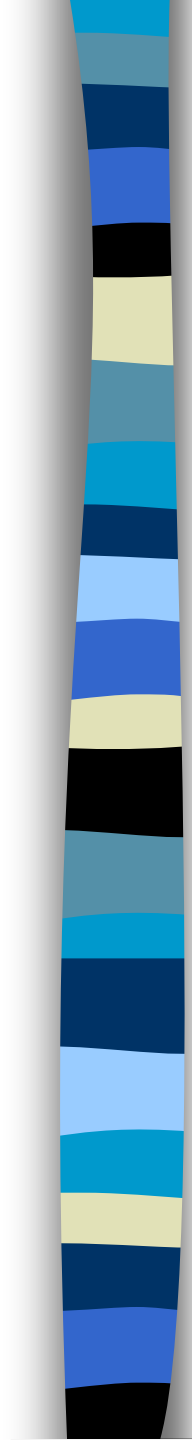
nuove politiche (non più speciali);

nuove norme (oltre a modifiche e finanziamenti di quelle esistenti);

nuovi modi di raccogliere dati e fare report;

nuovi progetti e prassi.

nuove sentenze.



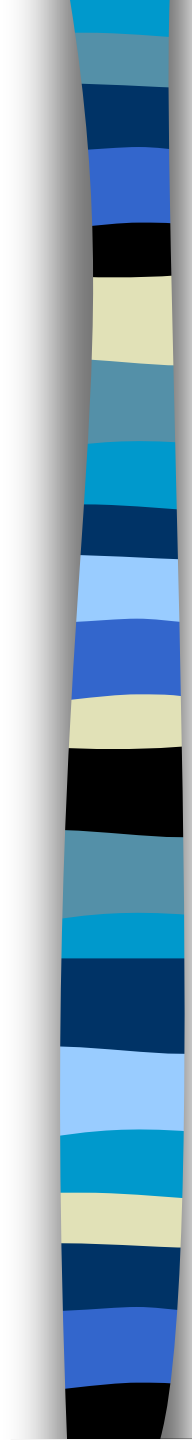
1°. PRINCIPIO espresso dalla Convenzione

La disabilità non è un tratto caratterizzante della persona, ma una condizione creata dalla società.

definizione

è il **risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali**, che impediscono la piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con gli altri.

la disabilità non è la caratteristica di un individuo, ma piuttosto una complessa interazione di condizioni, molte delle quali sono create dall'ambiente sociale.

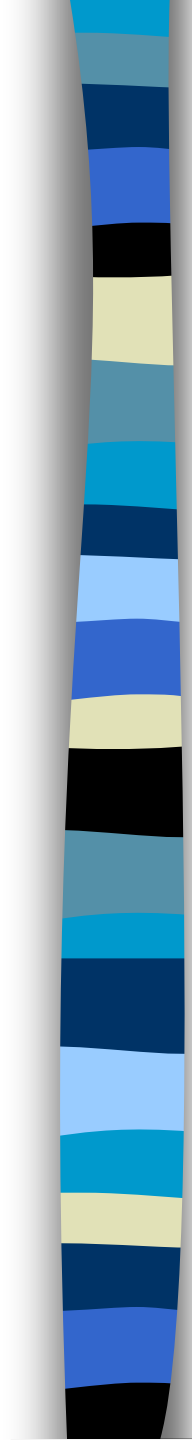


Esistono diverse patologie e limitazioni delle funzionalità

- Patologie congenite
- Patologie acquisite
- Patologie temporanee o croniche
- Patologie croniche progressive o stabilizzate
- Patologie rare

Limitazioni della funzionalità:

- Cognitiva
- Intellettiva
- Sensoriale
- Motoria
 - Limitazioni multiple



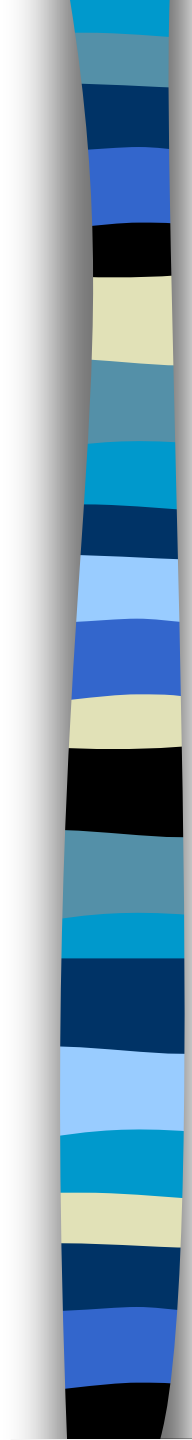
2°. PRINCIPIO espresso dalla Convenzione

Accomodamento ragionevole: Art. 9 Conv. Onu

Definizione: “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 delle libertà.

Ved. anche art. 27, lett. i) della Convenzione ONU sul lavoro.

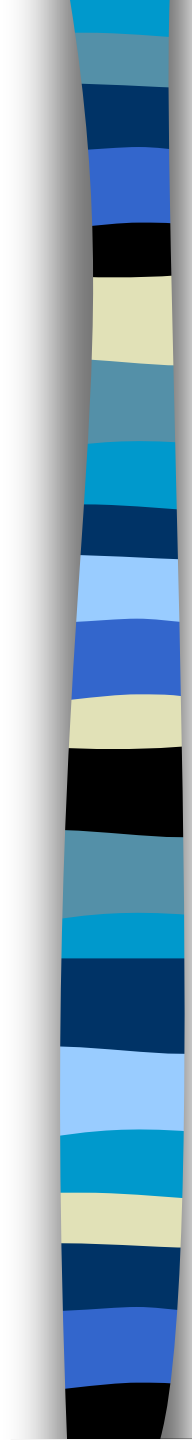
Codice di buone prassi per l’occupazione, Decisione dell’Ufficio di Presidenza del Parlamento Europeo del 22 giugno 2005



Art. 3 bis del D. lgs. 216/2003 (recante disposizioni per la *tutela giudiziale contro le discriminazioni*)

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, **i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente**.



3°.PRINCIPIO espresso dalla Convenzione.

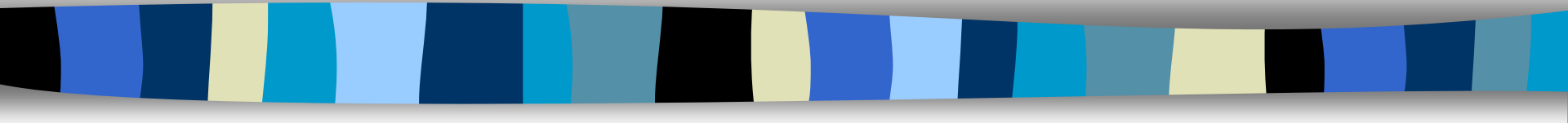
“inclusione delle PCD nella società”

(art. 19 Conv.)

I temi del lavoro devono essere affrontati all'interno di una valutazione più ampia dell'intero sistema socio-economico e politico.

- Parità di accesso ad un'istruzione di qualità e all'apprendimento permanente
- Vita autonoma (mobilità, barriere, ausili, servizi)
- Piena partecipazione alla vita sociale

Inserimento nel mondo del lavoro



Patologie croniche congenite (nascita o primi anni di vita)

Progressive o stabilizzate

Priorità

- ☐ Istruzione
- ☐ Formazione
- ☐ Inserimento lavorativo

Patologie croniche acquisite

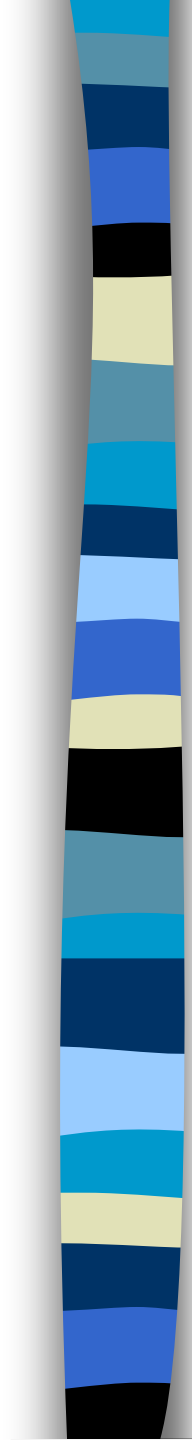
Progressive o stabilizzate

Malattie (anche oncologiche), incidenti lavorativi, incidenti stradali, conseguenze di stili di vita erranei.



Priorità

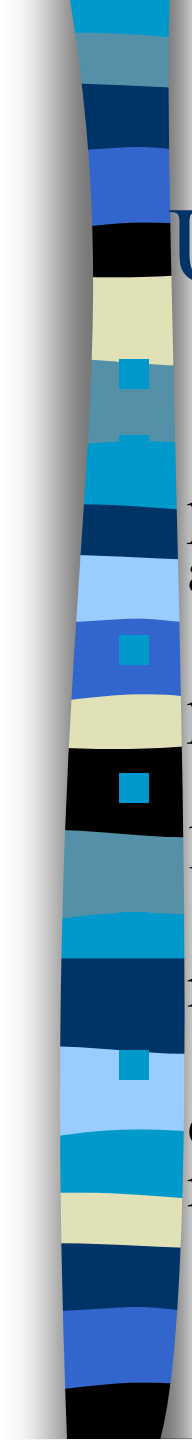
- ❑ Riqualificazione professionale
- ❑ Conservazione del rapporto di lavoro;
- ❑ Prestazioni socio-assistenziali e previdenziali adeguate



Legge 68/99

collocamento mirato

- da rivedere alla luce dei nuovi principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;
- da considerare in un ambito più ampio di riforma delle politiche e delle normative vigenti... dei cambiamenti intervenuti dal 1999.
- Talune modifiche recenti saranno da valutare e verificare nel tempo, con i risultati.
- Quali azioni per le discriminazione multiple?



Una situazione concreta

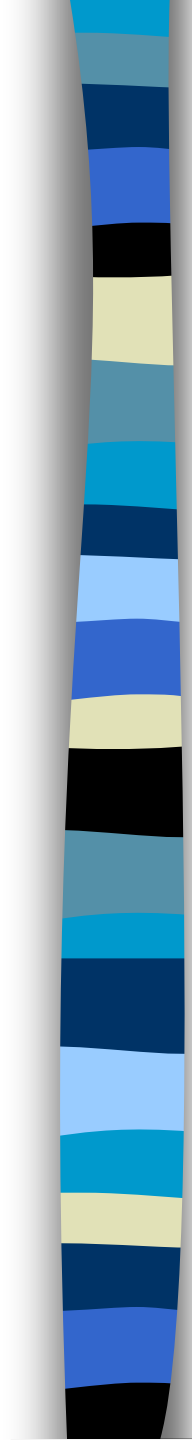
Vera (37 anni e di nazionalità rumena) vive in piccolo paese vicino a Pavia dove il marito lavora come operaio agricolo.

La donna ha una laurea in matematica conseguita nel suo paese di origine.

Ha un'invalidità civile del 65% ed è iscritta al centro per l'impiego da anni. Ha la sclerosi multipla.

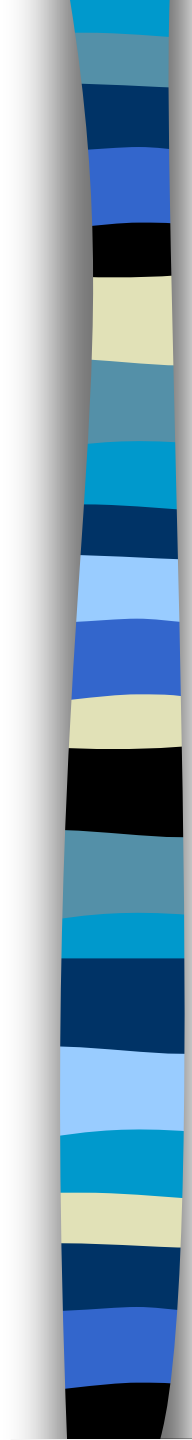
Nessuna chiamata dal SIL, neanche per corsi di riqualificazione.

Vera non ha la patente e l'assenza di mezzi pubblici rende difficoltosa la possibilità di spostarsi dal suo paese di residenza.



Altri intermediari nel collocamento: quali i risultati che stanno ottenendo?

- *gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, le Università pubbliche e private e i consorzi universitari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i cv dei propri studenti.*
- *Sono autorizzati anche i Comuni, singoli o associati, le Camere di commercio, le Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, i Patronati, gli Enti bilaterali, i gestori di siti Internet e le associazioni senza fini di lucro dedicate alla tutela del lavoro e della disabilità, alle attività imprenditoriali e ai percorsi formativi, enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di determinate categorie professionali.*



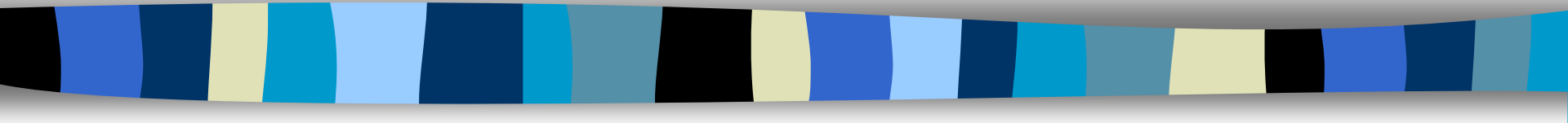
Oltre la legge 68/99

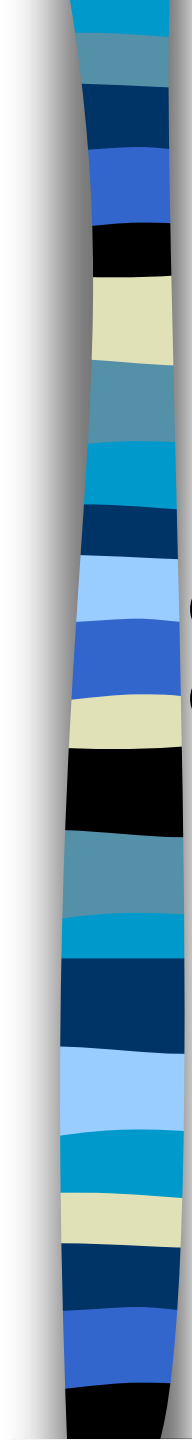
- Favorire autoimprenditorialità, le cooperative e le imprese sociali

Verificare legittimità e concreta utilità dei bandi e dei fondi stanziati.

Analisi dei contesti socio-economici e produttivi per verificare spazi di operatività concreta, in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo e in concorrenza con altre presenti nel mercato.

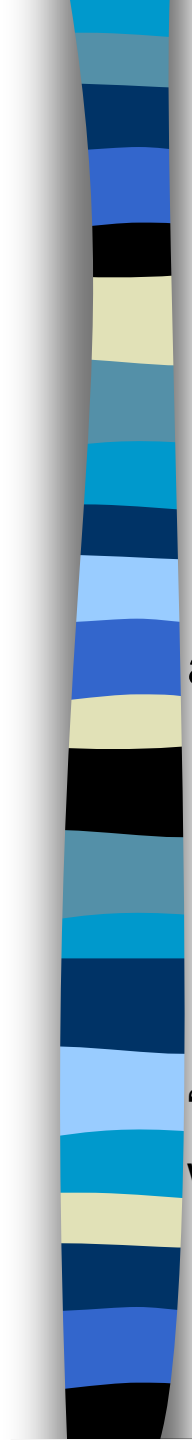
Conservazione del posto





Pregiudizio del datore di lavoro e/o del gruppo che accoglie la PCD (responsabili del personale, colleghi di lavoro):

- circa le *possibilità di comunicazione*;
- circa la *presunta capacità produttiva*.



Conservazione del posto
“parole chiave”

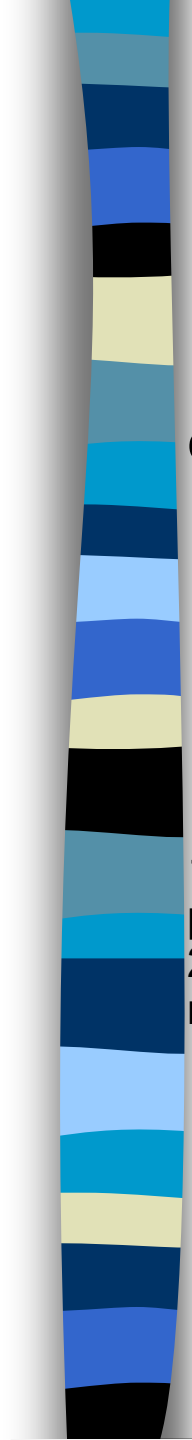
Accessibilità (art. 9 conv. ONU):

mezzi di trasporto; ausili e tecnologia utile; eliminazione barriere architettoniche e sensoriali.

Accomodamenti ragionevoli (art. 2 conv. ONU):

“modifiche ed adattamenti necessari ed appropriati”

“Providing Reasonable accommodation for people with disabilities in the workplace in the UE” - Austrian Institute for SME Institute (NOV. 2008)



Nodi problematici

- **Formazione professionale, riqualificazione, certificazione delle competenze effettuate in team multidisciplinare.**

- **Accertamenti sanitari e giudizi di idoneità alla mansione;**

- **Lavoro flessibile rispetto all'orario:**

1) orari di lavoro flessibili per tenere conto delle difficoltà che alcune persone hanno per recarsi al lavoro (trasporti, distanze casa-lavoro, ore di terapia riabilitativa ecc);
2) brevi pause regolari per coloro che hanno bisogno di prendere medicine o di riposare; 3) lavoro a orario ridotto; 4) permessi retribuiti.

- **Utilizzo delle tecnologie e del telelavoro;**

- **Sicurezza sui luoghi di lavoro che consideri tutti i soggetti;**

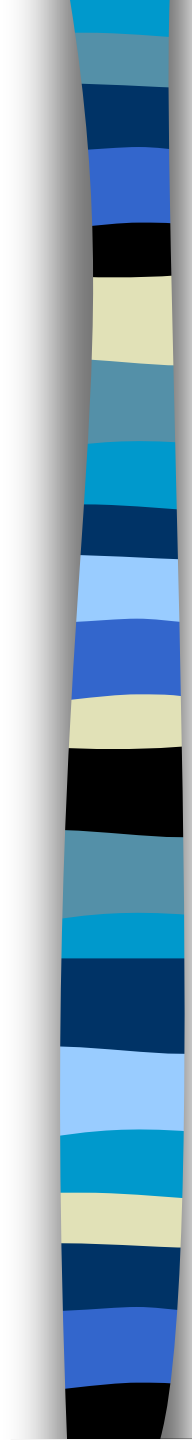
- **Tutele concrete contro i licenziamenti*.**

Discriminazione



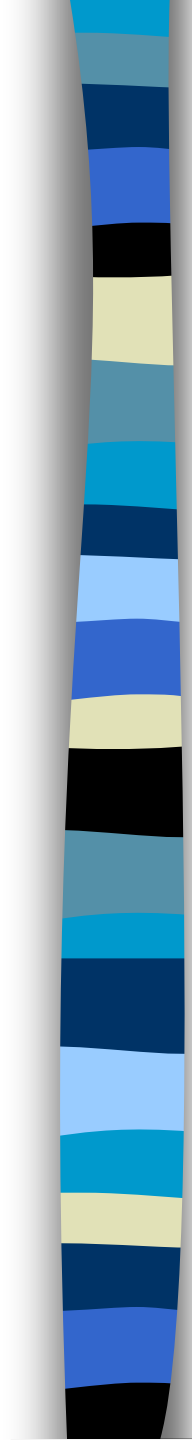
D. Lgs. 216/2003

Attuazione della direttiva 2000/78/CE
per la parita' di trattamento in materia
di occupazione e di condizioni di
lavoro.



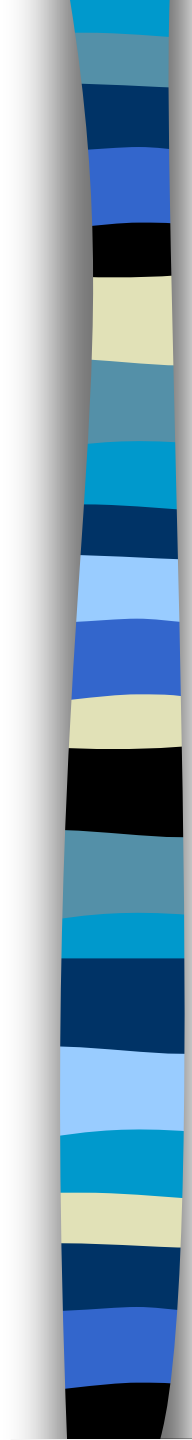
Casi di discriminazione degli alunni e degli studenti

- Numero di ore di sostegno inferiori a quelle previste per legge
- Esclusione da gite
- Non utilizzo di ausili
- Criteri per effettuare gli stage, i laboratori ecc.
- Sicurezza e prove di evacuazione dalla classe
- Barriere sensoriali (oltre a quelle architettoniche).



Casi di discriminazione per chi è in cerca di lavoro

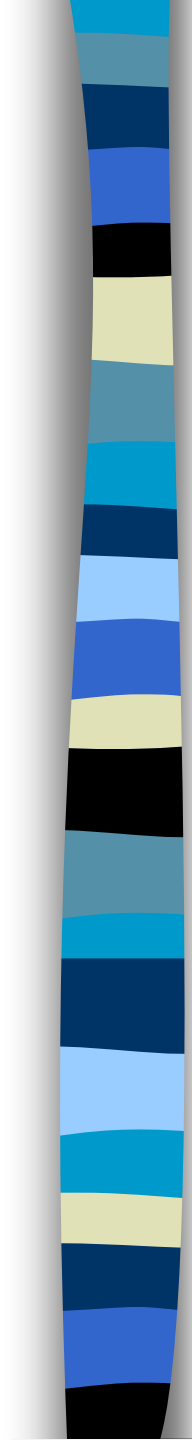
- Sottoporre al candidato un modello di assunzione con domande sullo stato di famiglia, ecc.
- Al rientro della maternità essere adibita a mansioni inferiori rispetto alle precedenti.
- Richiedere la patente quando essa non è essenziale per l'esecuzione della mansione specifica.



Invalidità e capacità lavorativa

- Licenziare una persona che ha ottenuto il 100% di invalidità civile è discriminazione.
- L'inabilità lavorativa va verificata con visita diversa da quella per IC.

Il 100% IC non coincide sempre con inabilità

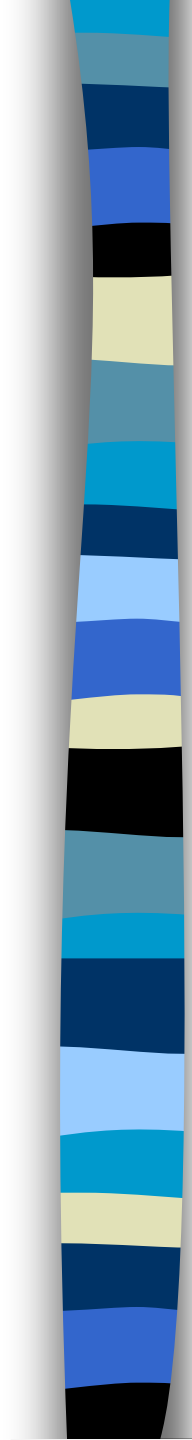


Permessi legge 104/92 per situazione di handicap grave

- Occorre garantirne la fruizione.
- Occorre rispettare le disposizioni vigenti (ved. leggi e circolari)
- Occorre rispettare la normativa sulla privacy
- Non può esserne limitato l'esercizio tramite clausole del CCNL.

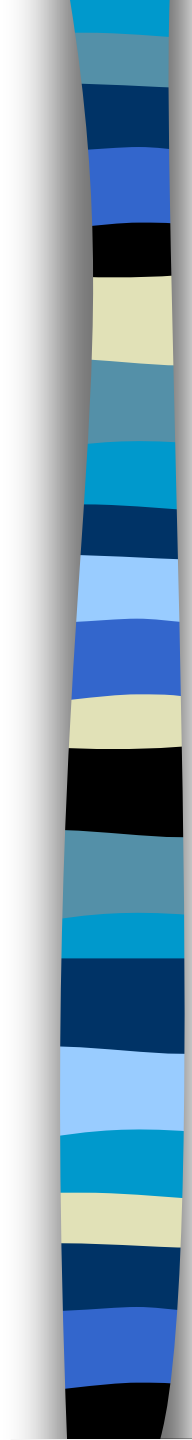
Aspetti del decreto 216 che ne ostacolano l'applicazione





art. 4, comma 4

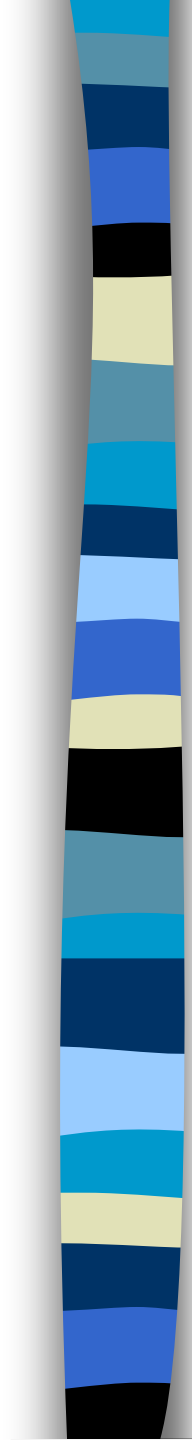
Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, **in termini gravi, precisi e concordanti**, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'**onere** di provare l'insussistenza della discriminazione



art. 4, comma 4

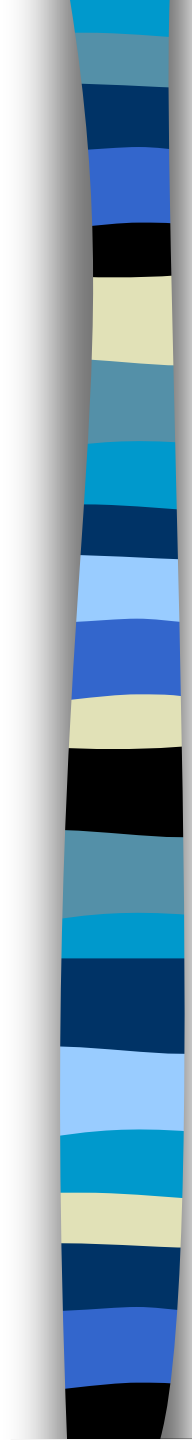
Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina **la cessazione del comportamento**, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti.

Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un **piano di rimozione delle discriminazioni accertate**.



4-bis. *Protezione delle vittime.*

La tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 si applica altresì avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, **quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento**

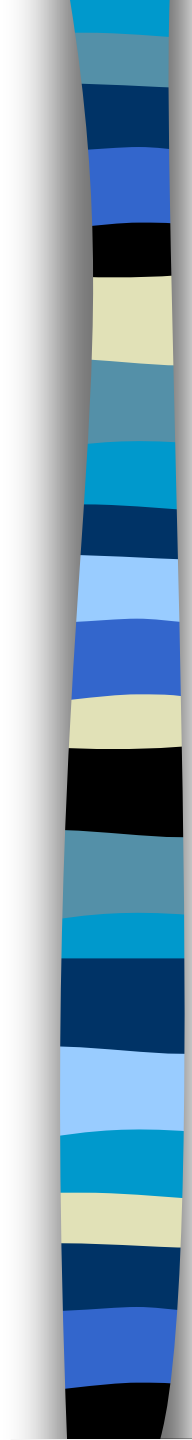


Art. 5 Legittimazione ad agire

1. **Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa**, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullita', sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui e' riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.
2. I soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

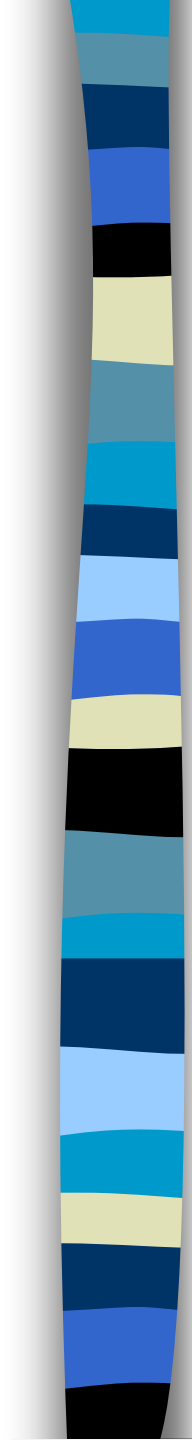
Azioni concrete





azioni concrete (1)

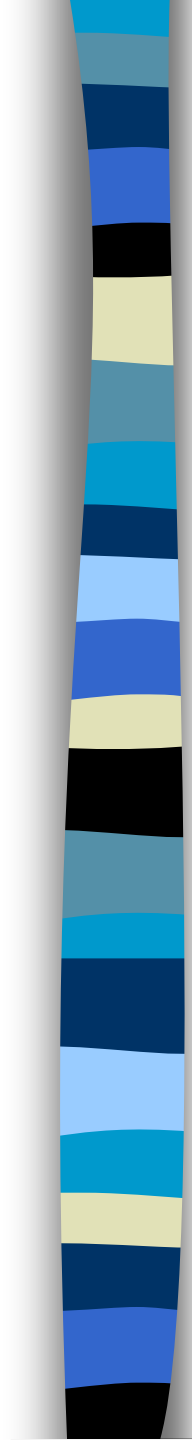
- **Raccolta dati e statistiche** che permettano di formulare ed attuare delle politiche attive del lavoro realmente inclusive.
(art. 31 della Conv. ONU sui diritti delle PCD)



azioni concrete (2)

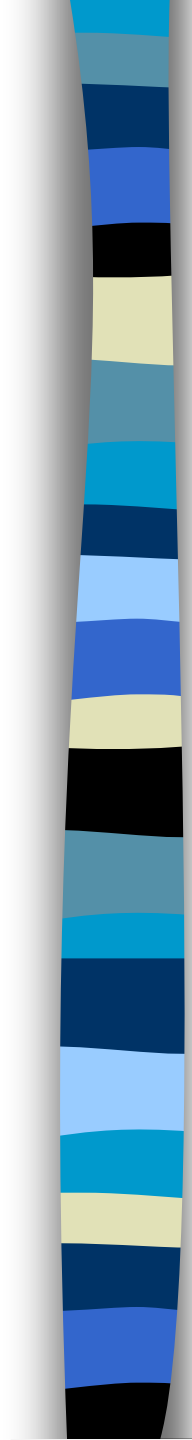
- Prestare una particolare attenzione alle situazioni di discriminazione multipla:
 - nell'inserimento
 - nel mantenimento dell'occupazione
 - per la qualità dell'occupazione

Quali azioni positive?



azioni concrete (3)

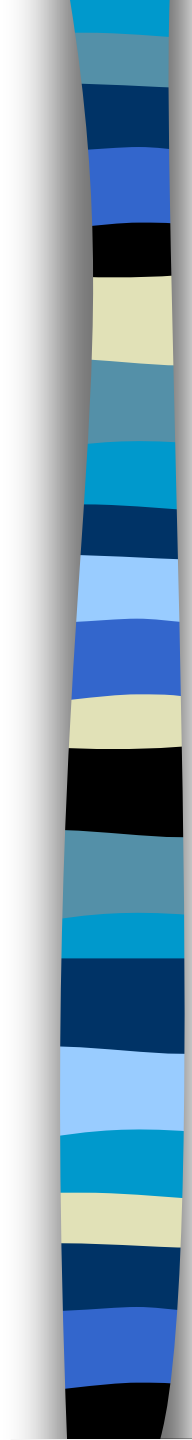
- individuare azioni e strumenti utili anche per lavoratori «**non subordinati**»;
- individuare azioni e strumenti utili anche per i **lavoratori autonomi e i liberi professionisti**: sia per iniziare l'attività, sia per consentire loro la prosecuzione dell'attività quando c'è una riduzione della capacità lavorativa.



Azioni concrete (4)

valorizzazione del ruolo sindacale nella conservazione del posto

- per inserire disposizioni **realmente** “utili” nei contratti collettivi;
- per interventi concreti:
 - > di conciliazione tra lavoratore ed azienda.
 - > di individuazione dell’ “accomodamento ragionevole”.



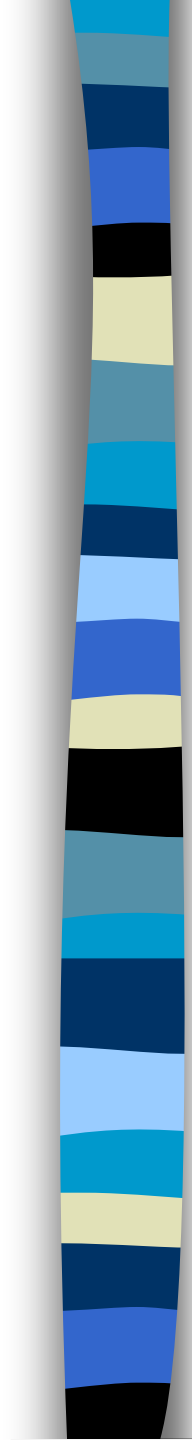
Azioni concrete (5)

Corsi di formazione sul diversity manager realmente completi:

- domotica - ausili;
- programmi di ricerca in ambito di tecnologie assistive e metodologie di comunicazione;
- psicologia del lavoro, psicologia delle organizzazioni ecc;
- diritti, ma in chiave multidisciplinare (medici specialisti, architetti, avvocati, ingegneri informatici e biomedici ecc);
- ecc

il tutto con il fine ultimo di **diffondere una specifica sensibilità culturale e progettuale** sui temi dell'inclusione nel lavoro.

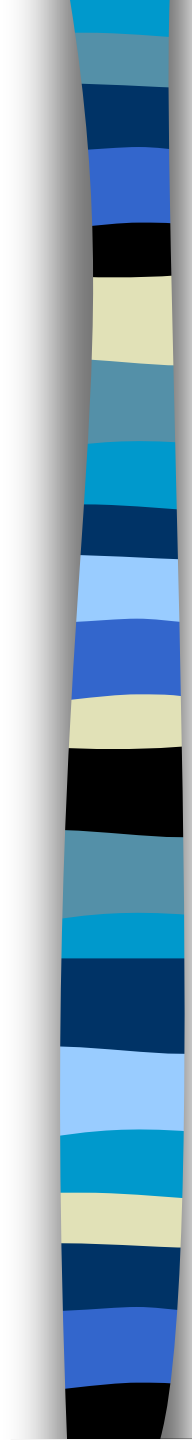
Destinatari: - giuristi; - sindacalisti; - responsabili risorse umane; - funzionari pubblici; - docenti.....



Azioni concrete (7)

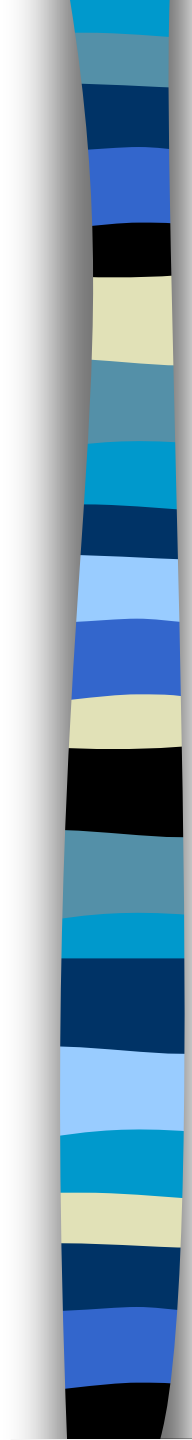
Fondi europei 2014-2020

- Obiettivo Tematico 9 – Promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà e ogni discriminazione
- Obiettivo Tematico 10 – Investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente



“Rispetto dei diritti umani”

- Le azioni giudiziali che vengono promosse o sostenute vanno sempre al di là del caso in sé, dell’episodio, della fattispecie, per **privilegiare invece l’elemento simbolico** di una eventuale “vittoria” in giudizio.
- Anche per le discriminazioni i cd. “casi pilota” hanno una valenza fondamentale per un’efficace e concreta tutela dei diritti individuali e collettivi.
- Difensori dei diritti umani (HUMAN RIGHTS DEFENDERS)



Grazie per l'attenzione