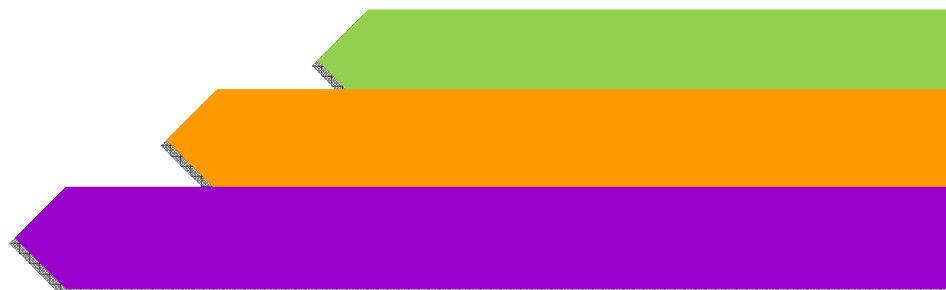


La convenzione ONU e la disabilità nel lavoro

Milano, 23 marzo 2018



CISL



Silvia Stefanovichj

Responsabile Disabilità
CISL Nazionale



Quali persone con disabilità?

La **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità**, ratificata insieme al Protocollo Opzionale con Legge n.18 del 3 marzo 2009 anche in Italia, afferma che

*la disabilità non è una condizione dell'essere umano in quanto tale ed è un concetto **in evoluzione**,*

Il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali

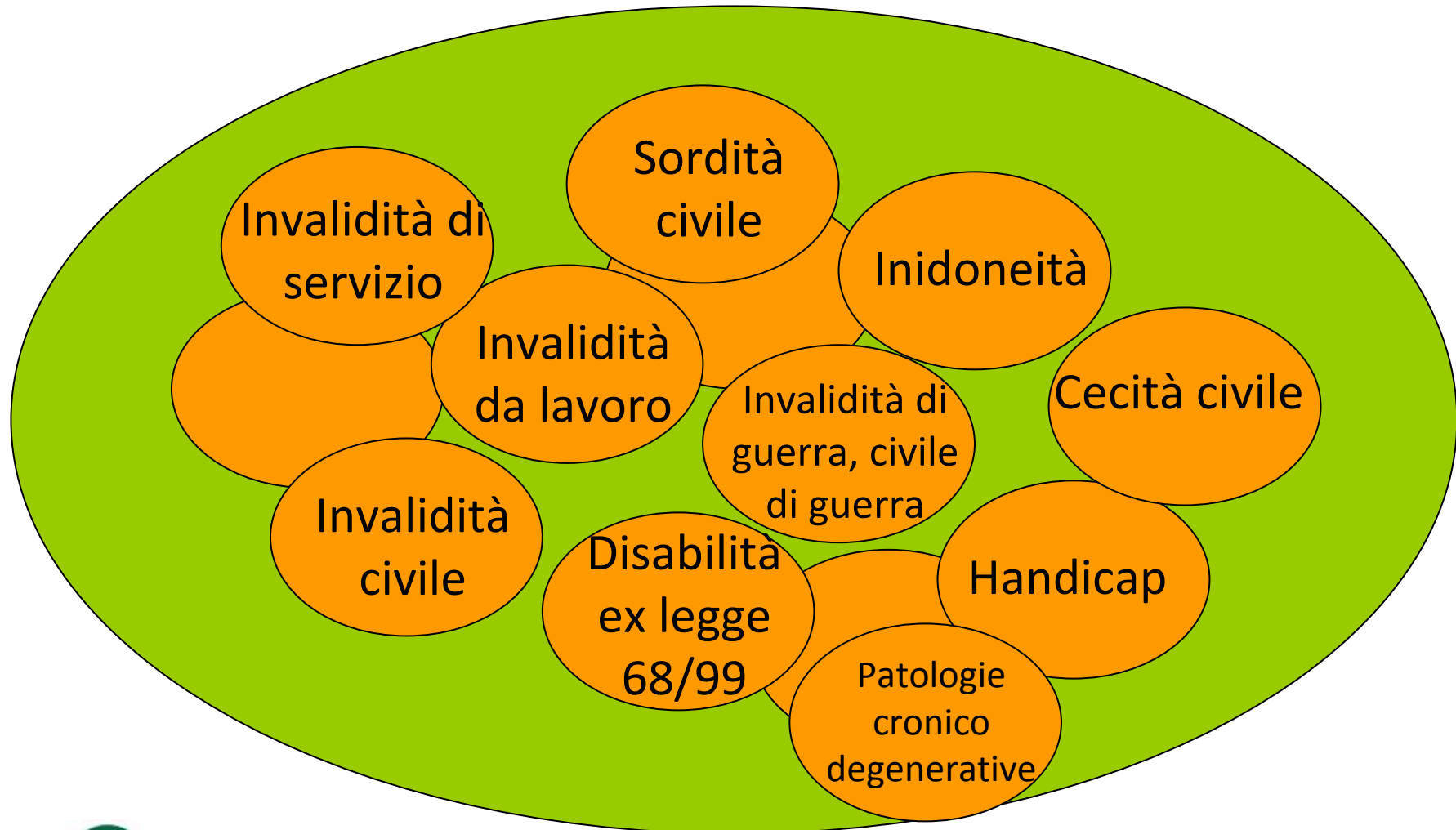
e barriere comportamentali ed ambientali

che possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società, su base di uguaglianza con gli altri

Concezione dinamica

La Convenzione non riconosce nuovi diritti ma propone **un cambio di paradigma** nell'insieme delle politiche che riguardano le persone con disabilità, nei diversi settori e aspetti della vita

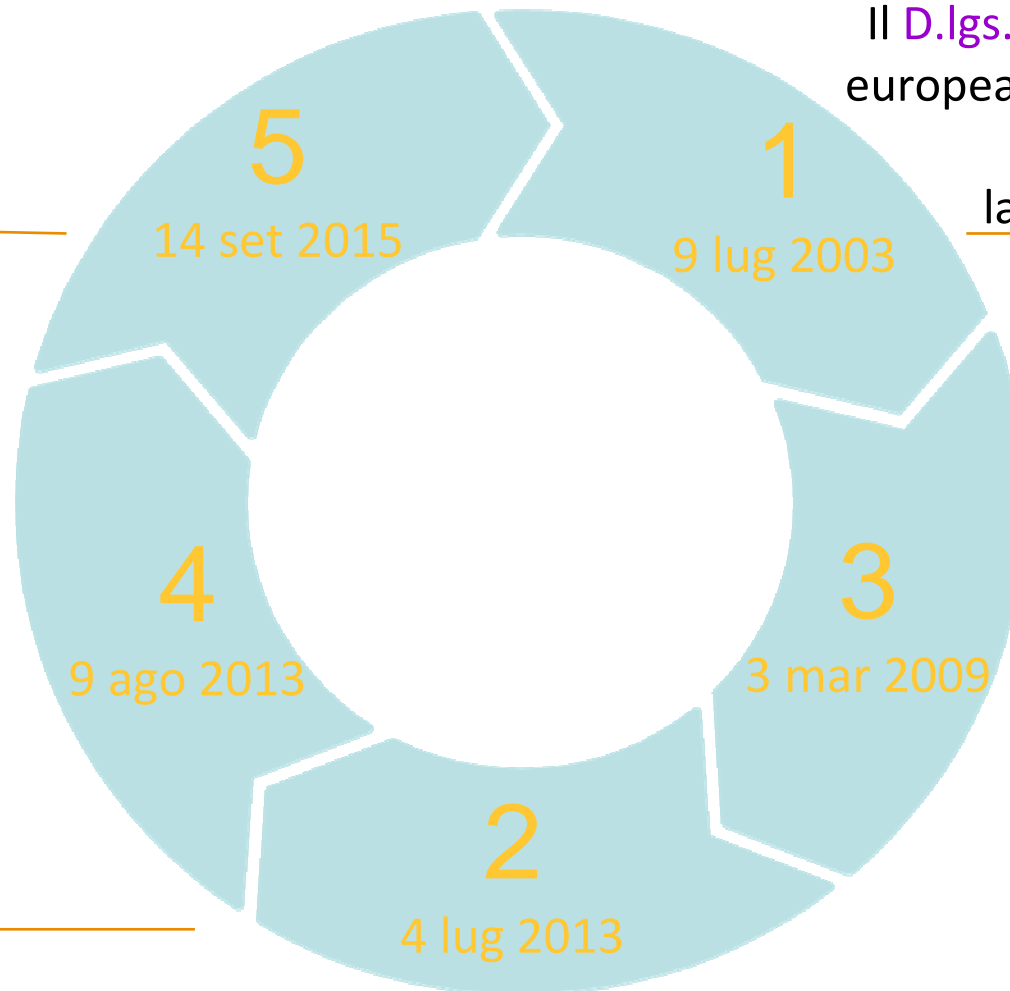
La disabilità (ex Convenzione ONU)





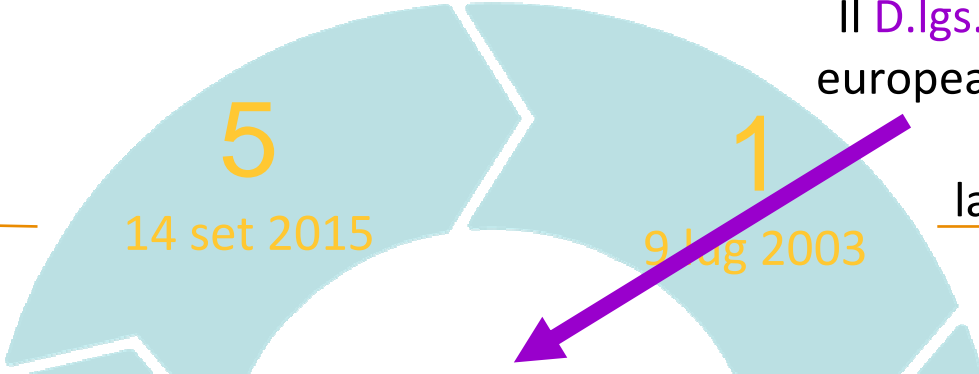
La previsione degli “accomodamenti ragionevoli” in Italia

Il D.lgs.n. 216 attua la direttiva europea 2000/78/CE in materia di parità di trattamento lavorativo (ma non art.5)





La previsione degli “accomodamenti ragionevoli” in Italia

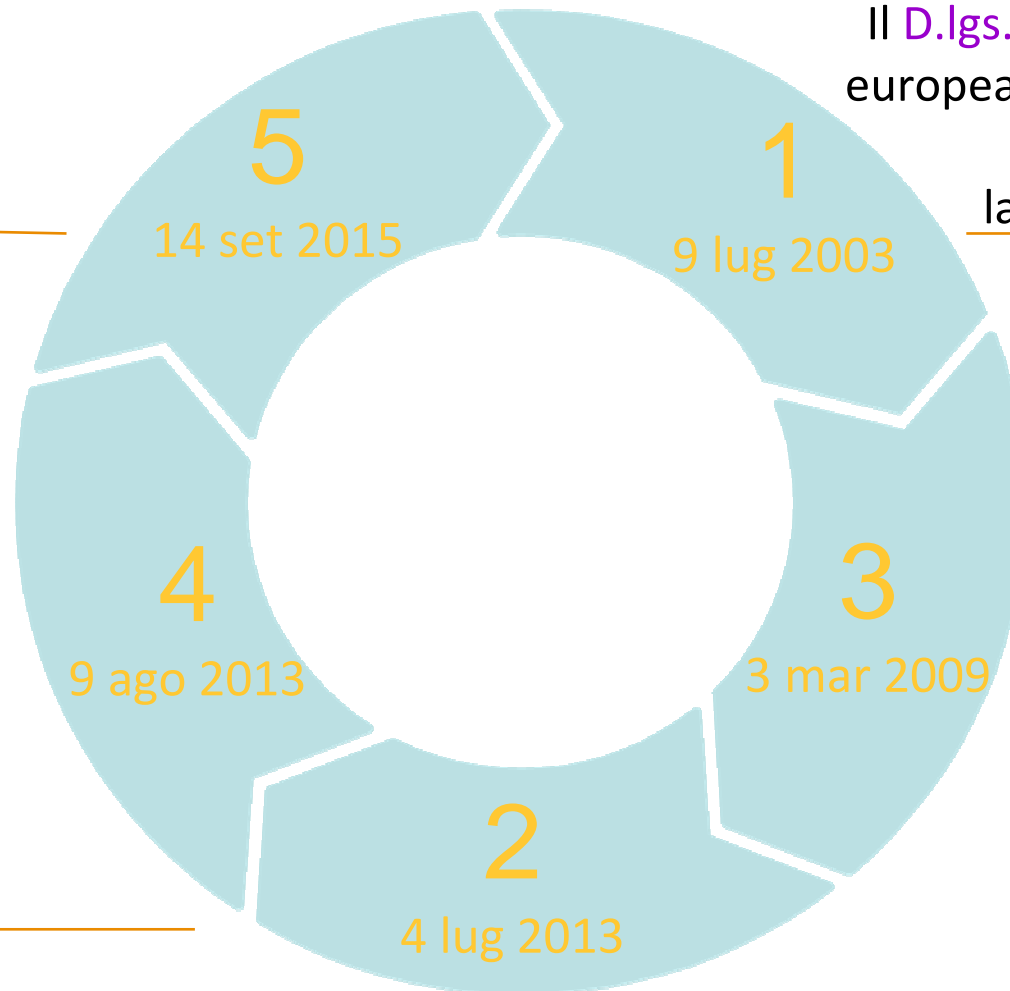


Il D.lgs.n. 216 attua la direttiva europea 2000/78/CE in materia di parità di trattamento lavorativo (ma non art.5)

Direttiva europea 2000/78/CE sulla Parità di trattamento lavorativo-
Articolo 5: Soluzioni ragionevoli per i disabili Per garantire il rispetto del principio della **parità di trattamento** dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i **provvedimenti appropriati**, in funzione delle **esigenze delle situazioni concrete**, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un **onere finanziario sproporzionato**. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.



La previsione degli “accomodamenti ragionevoli” in Italia



Il D.lgs.n. 216 attua la direttiva europea 2000/78/CE in materia di parità di trattamento lavorativo (ma non art.5)

Legge n. 18 di Ratifica Convenzione ONU in Italia (con definizione di “accomodamento ragionevole” ex art. 2 comma 4)



La previsione degli “accomodamenti ragionevoli” in Italia

Il D.lgs.n. 216 attua la direttiva europea 2000/78/CE in materia di parità di trattamento lavorativo (ma non art.5)

5
14 set 2015

1
9 lug 2003

Legge n. 18 di
Ratifica Convenzione
ONU in Italia (con
definizione di

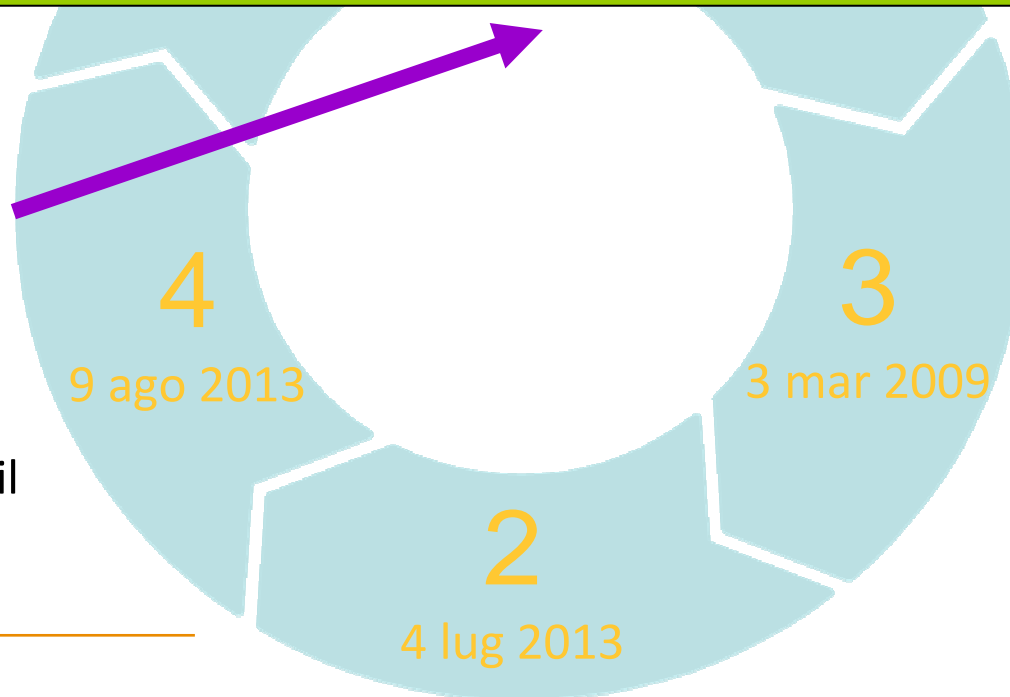
Convenzione ONU:

Le modifiche e gli adattamenti **necessari ed appropriati** che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, **di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali**. Il diniego di accomodamento ragionevole è **una forma di discriminazione**.

«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»

Obbligo in capo ai datori di lavoro

La Legge n. 18 del 2009
interviene per
recepire
“completamente
e correttamente”
l’art.5 della
direttiva
inserendo nel
decreto del 2003 il
comma 3-bis
dell’art. 3



Legge n. 18 del 2009
**Ratifica Convenzione
ONU** in Italia (con
definizione di
“accomodamento
ragionevole”
ex art. 2 comma 4)

Sentenza di condanna
della Corte di giustizia
europea
(causa C-312/11)

La previsione degli “accomodamenti ragionevoli” in Italia

Il D.lgs.n. 151 (Jobs Act) prevede le “Linee Guida in materia di collocamento mirato”

La Legge n. 99 interviene per

re
“
e
l’
d
in
d
in
d

5
14 set 2015

1
9 lug 2003

Il D.lgs.n. 216 attua la direttiva europea 2000/78/CE in materia di parità di trattamento lavorativo (ma non art.5)

Legge n. 18 di
Ratifica Convenzione

Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata (...), sono definite **linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità** sulla base dei seguenti principi: (...) 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

La previsione degli “accomodamenti ragionevoli” in Italia

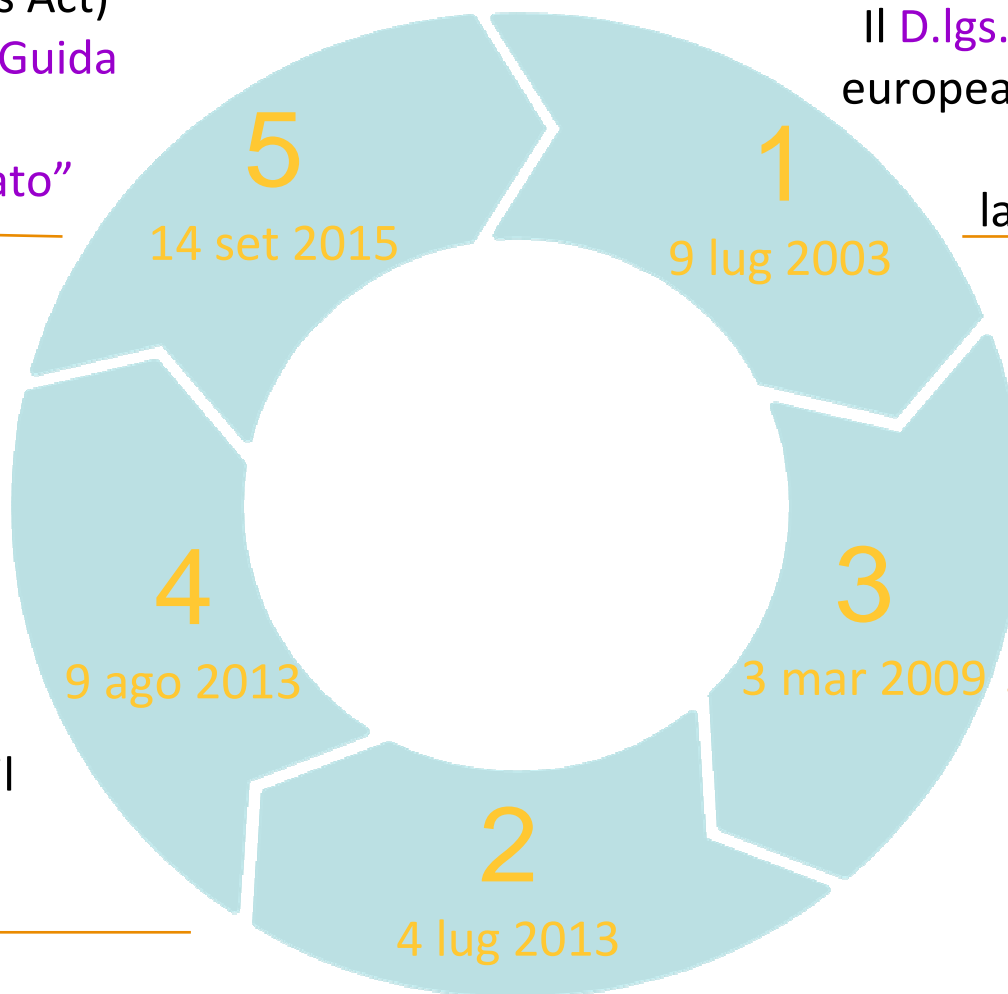
Il D.lgs.n. 151 (Jobs Act) prevede le “Linee Guida in materia di collocamento mirato”

La Legge n. 99 interviene per recepire “completamente e correttamente” l’art.5 della direttiva inserendo nel decreto del 2003 il comma 3-bis dell’art. 3

Il D.lgs.n. 216 attua la direttiva europea 2000/78/CE in materia di parità di trattamento lavorativo (ma non art.5)

Legge n. 18 di Ratifica Convenzione ONU in Italia (con definizione di “accomodamento ragionevole” ex art. 2 comma 4)

Sentenza di condanna della Corte di giustizia europea (causa C-312/11)





Gli accomodamenti ragionevoli

Le modifiche e gli adattamenti **necessari ed appropriati**, ove ne sia necessità in casi particolari

che i datori di lavoro pubblici e privati **sono tenuti** ad adottare

e che non impongano un **onere sproporzionato** o eccessivo

al fine di garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, **di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali**



Quale accomodamento ragionevole?

L'accomodamento che rende compatibile l'ambiente di lavoro con il funzionamento della persona (Diritti Umani!)

- ❖ Individualizzato
- ❖ Appropriato ed efficace a rimuovere lo svantaggio
- ❖ Rivolto all'accesso, allo svolgimento, alla possibilità di avere una promozione
- ❖ Destinato a sistemare il luogo di lavoro sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento (Preambolo n.20 Direttiva 2000/78)
- ❖ L'eventuale (s)proporzione degli oneri finanziari va valutata tenendo in conto i costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, le dimensioni e le risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e la possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni. (Preambolo n.21 Direttiva 2000/78)



La disabilità nel collocamento mirato (ex legge 68/99)

Hanno diritto al «collocamento mirato»:

- ❖ Persone affette da una minorazione psichica, fisica o sensoriale o con handicap intellettuale, con **un'invalidità civile superiore al 45%**;
- ❖ Persone **invalidi del lavoro con grado superiore al 33%**;
- ❖ Persone **non vedenti o sordomute**;
- ❖ Persone **invalidi di guerra, civili di guerra o di servizio** con minorazioni dalla prima all'ottava categoria.

Sono soggette a obblighi di assunzione:

- ❖ 1 lavoratore disabile → 15/35 dipendenti (dal 2018 non solo nuove assunzioni)
- ❖ 2 lavoratori disabili → 36/50 dipendenti
- ❖ 7% dei lavoratori subordinati (+ criteri computo) → più di 50 dipendenti



Incentivi per l'inserimento di lavoratori disabili (ex legge 68/99)

L'incentivo avviene attraverso **conguaglio delle denunce retributive** ed è pari:

- ❖ **al 70% della retribuzione mensile** lorda per un periodo di 36 mesi per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al **79%**, o minorazioni ascritte alla prima e terza categoria delle pensioni di guerra;
- ❖ **al 35% della retribuzione mensile** lorda per un periodo di 36 mesi per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa **tra il 67% e il 79%**, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria delle tabelle per le pensioni di guerra;
- ❖ **al 70% della retribuzione mensile** lorda per un periodo di 60 mesi per il lavoratore con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al **45%**; in questi casi, l'assunzione gode anche se a tempo determinato, purché di durata non inferiore a 36 mesi.

Ex D.lgs. 151 del 2015 (Jobs Act)



Il computo di lavoratori disabili in costanza di rapporto di lavoro

Il datore di lavoro privato può computare nella quota di riserva prevista alla legge n.68 del 1999 **i lavoratori che siano divenuti disabili** in conseguenza di infortunio o malattia (per cause lavorative o extra), purché abbiano subito **una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o abbiano un grado di invalidità superiore al 33% per infortunio sul lavoro o malattia professionale**, e purché la disabilità non sia motivata dall'inadempimento da parte del datore delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, accertato in sede giurisdizionale.



Un finanziamento degli accomodamenti ragionevoli: il fondo regionale per l'occupazione

Il Fondo Regionale per l'occupazione, previsto dalla legge n. 68 del 1999 e modificato dalla decretazione attuativa della Legge 183 del 2014 (Jobs Act) eroga **contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie:**

- all'adozione di **accomodamenti ragionevoli** in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 50%**, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa;
- all'istituzione del **responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro.

L'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, di cui la CISL è membro ufficiale, indica di considerare nel Secondo Programma "responsabile dell'inserimento lavorativo" come l'istituzione **Disability Manager e di un organismo di garanzia paritetico (Osservatorio Aziendale)**, con compiti di indirizzo e monitoraggio.

Ex D.lgs. 151 del 2015 (Jobs Act)



Disability Management

Promuovere l'attuazione e monitorare l'andamento dei **progetti sperimentali** elaborati dal Gruppo 5 dell'OND che prevedono **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;

(Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità 2016-2018 – Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità)



Disability Management

**GP.
3(c,d)**

“Fornire una guida efficace alle imprese su come rispettare i diritti umani in tutte le loro operazioni”;

“Incoraggiare ed eventualmente richiedere alle imprese di comunicare il modo in cui affrontano e gestiscono il loro impatto sui diritti umani”.

Incoraggiare le imprese nella diffusione della cultura della non-discriminazione attraverso: i) la promozione di politiche e buone pratiche imprenditoriali su inclusione e Diversity Management (...); ii) 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, come anche previsto nella bozza del II Programma d’Azione sulla disabilità;

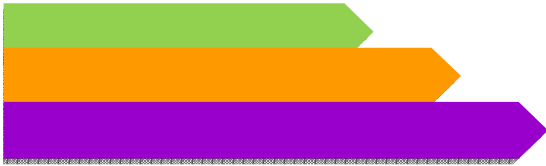
(Piano d’Azione Nazionale Impresa e Diritti Umani 2016-2021 - CIDU)



Progetti sperimentali di Disability Management

Istituzione contestuale di un Disability Manager e di un Osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa:

- Il **Disability Manager**, figura di fiducia aziendale, ha una specifica formazione e svolge il ruolo di facilitatore nelle relazioni interne all'azienda e per la definizione degli **accomodamenti ragionevoli** utili alla migliore inclusione lavorativa. Fa di diritto parte dell'Osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa e mantiene relazioni formalizzate e strutturate con le diverse figure aziendali.
- **L'Osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa** agisce come organismo di **garanzia** per favorire l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità e contrastare ogni forma di discriminazione. Riveste un ruolo di **indirizzo** verso l'azione del Disability Manager, **monitoraggio, analisi e elaborazione**. Opera all'interno degli organismi paritetici bilaterali già costituiti all'interno dell'impresa o è costituito ad hoc. **Un accordo aziendale** ne disciplina la composizione, nel rispetto della pariteticità e bilateralità delle presenze, l'eventuale coinvolgimento e le relazioni con figure tecniche di supporto (es. RSPP, medico competente, psicologi del lavoro, esperti di ausili), il raccordo con altre figure (es. RLS) e le modalità di convocazione e azione.



grazie del'attenzione!

s.stefanovichj@cisl.it
@SStefanovichj
@CislSociale



CISL

