

STRATEGIE INCLUSIVE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Brascia – 20 Novembre 2019

CGIL



• ***Nina Daita***

Responsabile Nazionale Ufficio Politiche per le Disabilità CGIL

COSTITUZIONE: UNA LENTA ATTUAZIONE ANCHE RISPETTO AL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Artt 1, 2, 3 e art.4:

- La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto
- Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso democratico, economico e spirituale della società

DUE AMBITI PARADIGMATICI: L'ISTRUZIONE ED IL LAVORO

Anche la connessione funzionale tra percorso scolastico e inserimento lavorativo trae origine dalla Costituzione (Articoli 34 e 38)

LAVORO E OCCUPAZIONE

Il lavoro rappresenta un elemento essenziale dell'inclusione sociale.

La legislazione italiana con la Legge n. 68/99 ha introdotto la metodologia del collocamento mirato che inserisce la persona giusta al posto di lavoro appropriato, sostenendola con adeguati incentivi e facilitazioni.

La presenza prolungata di persone con disabilità' nelle graduatorie del collocamento mirato e' elevata, mentre le scarse opportunità' di lavoro dissuadono dall'aspettativa di un lavoro e dall'iscrizione al collocamento

IL COLLOCAMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La legge 68/99 ha come finalità' la promozione dell'inserimento e della inclusione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Si applica a quattro categorie di cittadini disabili: le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai disabili intellettivi, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento; le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Inail; le persone non vedenti o sorde; le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio. L'accertamento delle condizioni di disabilità è svolto dalle commissioni previste dalla legge 104/92. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

LA LEGGE 68/1999 ED IL JOBS ACT

- Il Decreto Legislativo 151/2015 che riguarda le “*Semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità*” è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 4 settembre scorso
- I primi 13 articoli (l'intero Capo I) sono indirizzati ai “Lavoratori con disabilità” e sono rivolti principalmente a razionalizzare la disciplina vigente in materia di collocamento mirato (Legge 68/1999) e (art.12 e 13) a modificare alcune disposizioni sulle persone prive della vista in particolare le norme sui centralinisti ciechi.

GLI AMBITI DI INTERVENTO

- 1 - la previsione di successive linee guida per il collocamento mirato;
- 2 - la revisione del sistema degli incentivi all'assunzione e sulle modalità di chiamata nominativa e numerica;
- 3 - alcune modificazioni sulla platea delle imprese e aziende obbligate;
- 4 - l'istituzione di una banca dati sui flussi occupazionali delle persone con disabilità;
- 5 - la previsione di uno specifico fondo per gli “accomodamenti ragionevoli” che consentano una buona inclusione lavorativa.

LE ASSUNZIONI AI SENSI DELLA LEGGE 68/99

- *L'art. 3 della Legge 68/1999 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità, indicati all'art. 1 della legge 68/99, nella seguente misura:*
- 7% dei lavoratori dipendenti, 60% con chiamata nominativa e 40% numerica, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, 1 con chiamata nominativa ed 1 numerica se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore con chiamata nominativa, se occupano da 15 a 35 dipendenti

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE – Decreto Legislativo 151/2015

L'articolo 6 dello schema di Decreto interviene sulle modalità delle assunzioni obbligatorie:

- **Viene generalizzata la chiamata nominativa**
- Le assunzioni per chiamata nominativa, viene estesa a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dal numero degli occupati, e agli enti pubblici economici.
- La richiesta nominativa potrà essere preceduta da una preselezione effettuata dagli uffici competenti fra le persone iscritte negli speciali elenchi tenuti dai centri per l'impiego che aderiscano alla specifica occasione di lavoro.
- Le assunzioni obbligatorie si potranno assolvere anche con la stipula delle convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali.

AGEVOLAZIONI

Lo schema di decreto (articolo 10) rivede anche le agevolazioni ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità, incrementandone la misura e limitandone la concessione ad un periodo di 36 mesi.

- Viene innalzata la misura del contributo al 70% per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%.
- Per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%.
- La concessione del contributo (del 70%) vige per per un periodo di 60 mesi ed è applicata per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato (o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto) con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

AGEVOLAZIONI

- L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.
- La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.
- Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.
- Gli incentivi verranno erogati fino ad esaurimento delle risorse del Fondo.

CENTRI PER L'IMPIEGO

- **L'efficienza dei centri per l'impiego**
- **Basilare per un positivo inserimento lavorativo**

COSA DEVONO FARE I CENTRI PER L'IMPIEGO?

- Ricerca di opportunità occupazionali
- Azioni di orientamento e selezione dei candidati
- Azioni di potenziamento delle competenze finalizzate all'inserimento lavorativo
- Supporto del candidato nella fase precedente e successiva all'inserimento
- Accomodamenti ragionevoli

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

- La Corte di Giustizia Europea, nel luglio 2013, ha condannato l'Italia per non aver imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, venendo meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Gli “accomodamenti ragionevoli” sono “le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve 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”.

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

- Prendendo atto di questa sentenza, la Legge 9 agosto 2013, n. 99 di conversione del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 prevede che tutti i datori di lavoro pubblici e privati debbono garantire il rispetto del principio della parità di trattamento tra persone con disabilità e persone “normodotate”.
- Di conseguenza, vanno adottati “accomodamenti ragionevoli”, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili
- L’art. 1 del Decreto Legislativo 151/2015 (Jobs Act) prevede la definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, tra cui è prevista l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare

DISABILITY MANAGER

- I *Disability Manager* sono professionisti che lavorano nel campo della disabilità con il compito di raccogliere le istanze dei cittadini disabili e delle loro famiglie, di attivare il lavoro in rete di tutti gli enti e i soggetti coinvolti, di mettere in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità e ad evitare ogni forma di discriminazione.
- Il Disability manager aziendale dovrebbe essere un coordinatore con il compito di mettere in atto forme di prevenzione e di eliminazione di barriere fisiche e ancor più culturali interne all'azienda per rendere ottimale l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità consentendo loro di poter conciliare i tempi di cura, vita e lavoro.

DISABILITY MANAGER

L'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, ha proposto la costituzione all'interno delle aziende di grandi dimensioni di un Osservatorio aziendale per i lavoratori con disabilità, una unità tecnica collegiale composta dal Disability manager, dai rappresentanti dei lavoratori e dell'azienda, dal Medico competente, dal Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), nonché da esperti interni ed eventualmente esterni (per particolari patologie come sla, sclerosi multipla, Alzheimer, ecc), avente il carattere di terzietà e investita del ruolo di garante della corretta e reale inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità.

DISABILITY MANAGER

- Il Disability manager dovrebbe agire come collegamento tra il lavoratore con disabilità, la struttura in cui è inserito e l'Osservatorio aziendale
- E' da rilevare che il progetto sperimentale dell'Osservatorio aziendale è entrato nel *Programma d'azione biennale* recepito con Decreto del Presidente della Repubblica del 12 ottobre 2017

CREARE UNA RETE

- Creare una rete tra le associazioni, le organizzazioni imprenditoriali, le cooperative sociali
- Costruire un flusso continuo di informazioni utili alla snellimento delle graduatorie

CENTRI PER L'IMPIEGO

**orientamento, formazione,
proposte, accomodamenti ragionevoli**

IMPRESE

(private pubbliche, terzo settore)

PROPOSTE “APPETITOSE”

- L'impresa deve vedere la “convenienza” nelle proposte dei centri per l'impiego
- Deve vedere il lavoratore con disabilità non più come peso od obbligo ma come vantaggio e “persone produttiva”

ALCUNI DATI SUL COLLOCAMENTO MIRATO

Relazione sullo stato di attuazione della legge 68/99 (Curata dall'INAPP)

1- Iscritti collocamento obbligatorio – Anno 2014 - 2015

	Totale	Aumento iscritti nel corso dell'anno	
2014	789.000	+ 78.000	
2015	775.000	+ 92.000	

Fonte: Min. Lavoro

2 - Avviamenti lavorativi – Anno 2014 - 2015

	2014	2015
Privato	25.332	27.786
Pubblico	2.136	1.245
Totale	27.468	29.031

Fonte: Min. Lavoro

3 - Assunzioni per tipologia contrattuale – datori di lavoro privati – Anno 2014 – 2015

	2014	2015
Tempo indeterminato	Uomini 5.839 Donne 3.762 Totale 9.607	Uomini 6.151 Donne 4.209 Totale 10.360
Tempo determinato	Uomini 20.765 Donne 14.363 Totale 35.128	Uomini 11.166 Donne 9.105 Totale 20.271
Totale	44.735	30.631

Fonte: Min. Lavoro

4- Numero di sanzioni - Anno 2014 - 2015

	2014	2015
Per ritardo invio prospetto	96	12
Per mancato adempimento obblighi di assunzione	207	151
Per mancata coperture quota d'obbligo art. 18	45	58
N.d.	46	41
Totale	394	262

Fonte: Min. Lavoro

DAL DIRE AL FARE: AMBITI DI INTERVENTO

Protocolli regionali con le Parti Sociali

Comitato regionale per l'occupazione dei disabili

Commissione Regionale Tripartita

Patto per lo sviluppo

Protocolli Regionali con le Parti Sociali



Presso la Presidenza



Avviare un sistema di monitoraggio in ottica
integrata degli interventi regionali

Individuare le fonti di finanziamento e le risorse
disponibili

Definire i tempi di avvio dell'Osservatorio

Comitato regionale per l'occupazione dei disabili

Rilanciare l'attività del Comitato, individuando ambiti di ulteriore intervento e nuove modalità operative

Avviare percorsi di conoscenza e scambio di esperienza, in ambito settoriale, regionale, nazionale ed europeo

Promuovere azioni di rafforzamento dei servizi di collocamento mirato, garantendo erogazioni di livello omogeneo sull'intero territorio regionale

Individuare priorità di intervento e azioni finalizzate a promuovere il cambiamento e la percezione

Supportare le azioni di raccolta e analisi dei dati

Avviare un sistema di monitoraggio degli interventi e delle ricadute occupazionali

Commissione Regionale Permanente Tripartita

Individuare gli ambiti di confronto, promuovendo il raccordo tra i settori della istruzione, formazione e lavoro, con un particolare riferimento alle attività di orientamento e presa in carica

Promuovere specifiche sessioni di informazione e di confronto sugli interventi delle Direzioni regionali e dell' Agenzia Regionale per l'Impiego ARTI

Patto per lo sviluppo

Promuovere interventi mainstreaming

Sostenere azioni orientate alla riduzione delle disuguaglianze, a partire da quelle territoriali

Individuare ambiti e risorse da destinare a interventi mirati

Prevedere tempi e sedi di verifica e riallineamento degli interventi

LA CONVENZIONE ONU

- Con la Legge 3 marzo 2009, n. 18 (pubblicata in G.U. n. 61 del 14 marzo 2009) il Parlamento ha autorizzato la ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e del relativo protocollo opzionale, sottoscritta dall'Italia il 30 marzo 2007.
- La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006, rappresenta un importante risultato raggiunto dalla comunità internazionale in quanto, sino ad oggi, non esisteva in materia di disabilità uno strumento internazionale vincolante per gli Stati, se si escludono le Regole Standard ONU sulla disabilità, risalenti al 1993 e prive di forza vincolante.

- Nei suoi principi ispiratori la Convenzione non riconosce “nuovi” diritti alle persone con disabilità, intendendo piuttosto assicurare che queste ultime possano godere, sulla base degli ordinamenti degli Stati di appartenenza, degli stessi diritti riconosciuti agli altri consociati, in applicazione dei principi generali di pari opportunità per tutti.
- Scopo della Convenzione, che si compone di un Preambolo e di 50 articoli, è quello di promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti e di tutte le libertà da parte delle persone con disabilità.
- A tal fine, la condizione di disabilità viene ricondotta all'esistenza di barriere di varia natura che possono essere di ostacolo a quanti, portatori di minorazioni fisiche, mentali o sensoriali a lungo termine, hanno il diritto di partecipare in modo pieno ed effettivo alla società

La convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità, introduce una versione culturale , scientifica e giuridica che impone una revisione normativa anche nella legislazione italiana:

- no al riconoscimento della percentuale d'invalidità basata sulla perdita di capacità e valutata da una prospettiva sanitaria
- si ad un riconoscimento funzionale valutato sulle capacità residue, potenzialità, il tutto finalizzato agli interventi di Welfare in base anche all'età (adozione sistemi ICF e ICCD10)

La Legge di ratifica n. 18 del 3 marzo 2009 istituisce **l'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità** che ha, tra gli altri, il compito di promuovere l'attuazione della Convenzione ed elaborare il rapporto dettagliato sulle misure adottate di cui all'art. 35 della stessa Convenzione, in raccordo con il Comitato Interministeriale dei Diritti Umani (CIDU).



**GRAZIE A TUTTI PER L'ATTENZIONE
E
BUON LAVORO**



**CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO**

Ufficio Politiche per le Disabilità

www.cgil.it

politichedisabilita@cgil.it