



Promuovere la gestione della diversità tra datori di lavoro pubblici e privati nel mercato del lavoro primario per le persone con disabilità intellettive.

L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità: una sintesi di cosa dice la legge in Italia – Avv. Alessia Maria Gatto



Questo progetto è stato finanziato dal Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza dell'Unione Europea (2014-2020)



LA CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ. (CRPD – legge n. 18/2009)

Quali impegni da rispettare per favorire la piena realizzazione delle persone con disabilità anche sotto l'aspetto dell'inserimento lavorativo?



Accrescimento della consapevolezza da parte della collettività

Gli Stati parti avviano e conducono efficaci campagne di sensibilizzazione del pubblico al fine di (...) promuovere il **riconoscimento delle capacità, dei meriti e delle attitudini** delle persone con disabilità, del loro **contributo nell'ambiente lavorativo e sul mercato del lavoro** (...) (art. 8 CRPD – «accrescimento della consapevolezza»)





LA CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ. (L. 18/2009)

Quali diritti da garantire alle persone con disabilità al fine di garantire la piena realizzazione nella vita adulta?



Il diritto al lavoro

Gli Stati Parti riconoscono **il diritto al lavoro** delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un **lavoro liberamente scelto o accettato** in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca **l'inclusione e l'accessibilità** alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative (art. 27 CRPD – «lavoro e occupazione»)





LA CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ. (L. 18/2009)

Quali misure legislative consentono concretamente di garantire alle persone con disabilità il diritto al lavoro?



Divieto di discriminazione e pari opportunità, orientamento, esperienza, accomodamenti ragionevoli*, ecc.

*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» (art. 2 CRPD)

a) **vietare la discriminazione** fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di **reclutamento, assunzione e impiego, la continuità** dell'impiego, **l'avanzamento di carriera** e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;

b) **proteggere il diritto delle persone con disabilità**, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la **parità di opportunità** e l'uguaglianza di remunerazione (...);

c) garantire che le persone con disabilità siano in grado di **esercitare i propri diritti di lavoratori e sindacali** su base di uguaglianza con gli altri;

d) consentire alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di **orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione** professionale e continua; (...)

(g) **assumere** persone con disabilità nel **settore pubblico**;

(h) **favorire l'impiego** di persone con disabilità nel **settore privato** (i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti

accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro; (art. 27 CRPD – «lavoro e occupazione»)





OSSERVAZIONI CONCLUSIVE DELL'ONU AL PRIMO RAPPORTO DELL'ITALIA SULLO STATO DI APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ. (2016)

A che punto siamo con l'applicazione dell'art. 27 della CRPD secondo il comitato ONU? E quali sono state le raccomandazioni del Comitato?



Il Comitato è preoccupato per l'alto tasso di disoccupazione tra le persone con disabilità, in particolare tra le donne con disabilità, e per l'inadeguatezza delle misure per promuovere la loro inclusione nel mercato aperto del lavoro. Il Comitato è preoccupato che le persone con disabilità nello Stato parte possono essere indotte allo svolgimento di un certo tipo di professioni in base alla loro disabilità.

Il Comitato raccomanda allo Stato parte di ispirarsi all'articolo 27 della Convenzione nell'applicazione dell'**Obiettivo di Sviluppo Sostenibile no. 8, punti 8.5** per garantire il conseguimento di un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso a tutti, comprese le persone con disabilità, e pari retribuzione a parità di mansione. Inoltre lo Stato parte deve attuare misure specifiche per affrontare il basso livello occupazionale delle **donne con disabilità**. Il Comitato raccomanda allo Stato parte di rimuovere qualsiasi legislazione che limita il diritto delle persone con disabilità a svolgere qualsiasi professione in base alla loro disabilità.



8.5: Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavori di pari valore





GLI IMPEGNI IN AMBITO EUROPEO: LA DIRETTIVA 2000/78/CE. QUALE OBIETTIVO ?

Adottata con riferimento all'occupazione per "per fissare **standard minimi comuni** nelle leggi in vigore negli Stati membri UE **contro la discriminazione fondata sulla** razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la **disabilità**, l'età o l'orientamento sessuale. L'obiettivo è creare un quadro giuridico generale per combattere queste forme di discriminazione e **tradurre così nella pratica il principio della parità di trattamento**".*

2000/78/CE ➔ Parità di trattamento, non discriminazione, accomodamento ragionevole...

Relazione sull'applicazione della direttiva 2000/78

Il Parlamento Europeo:

- ❖ si rammarica che alcuni Stati membri abbiano ancora una **legislazione in vigore che esige una soglia del 50 %** di incapacità e accetta unicamente una certificazione medica ufficiale;;
- ❖ sottolinea **l'obbligo** per i datori di lavoro di prevedere soluzioni ragionevoli per tutti i lavoratori con disabilità;
- ❖ osserva che **le prove dimostrano che gli investimenti in soluzioni ragionevoli adeguate**, a favore delle persone con disabilità, sono **economicamente vantaggiosi e forniscono un ritorno, in termini non solo di inclusione sociale, ma anche di una maggiore produttività e riduzione dell'assenteismo**; si rammarica che molti Stati membri non riescano a fornire soluzioni ragionevoli adeguate
- ❖ sottolinea l'importanza di uno standard di **progettazione universale** per gli spazi pubblici e gli ambienti di lavoro che tenga conto delle esigenze delle persone con disabilità
- ❖ invita gli Stati membri a **rivedere i sistemi assicurativi professionali**, al fine di prevenire la discriminazione delle persone disabili
- ❖ invita tutte le parti coinvolte a prestare **particolare attenzione all'integrazione delle persone con disabilità intellettive e psico-sociali**, a sviluppare una **campagna globale di sensibilizzazione** sulla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e a **combattere i pregiudizi** contro le persone con disabilità, in particolare quelle con disabilità psico-sociali, disabilità intellettive, disturbi dello spettro autistico e gli anziani con disabilità nei luoghi di lavoro; **chiede che tutti i materiali relativi allo sviluppo di capacità, formazione, sensibilizzazione e dichiarazioni pubbliche, tra gli altri elementi, siano resi disponibili in formati accessibili;**





COSA DICE LA LEGGE IN ITALIA?

Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Attuazione della direttiva 2000/78/CE)



**decreto legislativo
n. 216/2003**

DECRETO LEGISLATIVO N. 216/2003

PARITÀ DI TRATTAMENTO (art. 3)

si applica a **tutte le persone** sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale in particolare nelle seguenti aree:

- accesso all'occupazione e al lavoro;
- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento
- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali
- affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

TUTELA GIUDIZIARIA (art. 2): Possibilità di attivare una tutela volta a far cessare i *comportamenti, le condotte* ovvero gli *atti* di soggetti pubblici o privati determinanti per le persone con disabilità una **discriminazione (art.2)**

- **Diretta:** Quando una persona, in virtù della propria condizione di disabilità, è trattata meno favorevolmente di una persona non disabile in una situazione analoga;
- **Indiretta:** Quando il trattamento apparentemente neutro pone la persona con disabilità in una situazione di svantaggio rispetto ad altri.

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI (art. 3 bis) 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**, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, 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





COSA DICE LA LEGGE IN ITALIA?

Inserimento lavorativo delle
persone con disabilità e
collocamento mirato



legge n. 68/1999;

LEGGE N. 68/1999

Introduzione del sistema dei servizi di sostegno e del “**collocamento mirato**”, per avviare i lavoratori con disabilità presso i datori di lavoro, pubblici e privati, in base alle loro capacità e propensioni tecniche.

Destinatari:

- **Persone con invalidità civile sopra il 45%**
- Sordomuti/ non vedenti
- Invalidi del lavoro sopra il 33%
- Invalidi di guerra/ Civili di guerra
- Invalidi per servizio

Accesso al sistema:

1. **Accertamento della «disabilità»** da parte di una commissione medica volta a rilevare le capacità lavorative che al termine dell'accertamento rilascia un **verbale di visita**, una **diagnosi funzionale** (descrizione analitica della compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale della persona con disabilità per evidenziare le conseguenze in relazione al contesto lavorativo e quindi la concreta capacità globale, reale e potenziale) e la **relazione conclusiva** (che indica i suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento lavorativo del lavoratore con disabilità)
2. **Iscrizione nelle liste del collocamento mirato presso il centro per l'impiego** mediante la presentazione dei documenti sopra indicati e conseguente definizione da parte del **comitato tecnico** della *scheda tecnica* contenente l'indicazione delle capacità lavorative, della natura e grado delle abilità/competenze/inclinazioni dell'iscritto, definendo gli strumenti e le prestazioni atti all'inserimento





QUALI OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO?

Le quote di riserva:

L'art. 3 della l. 68/99 intitolato «assunzioni obbligatorie. Quote di riserva» stabilisce **l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati** di avere alle proprie dipendenze un certo numero di lavoratori con disabilità in proporzione al numero totale dei lavoratori che hanno alle loro dipendenze (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato per un periodo superiore ai sei mesi).

Invio della richiesta di assunzione al centro per l'impiego

Entro sessanta giorni dal momento in cui sorge l'obbligo all'assunzione dei lavoratori con disabilità. (art. 9 l. 68/99)

Invio del prospetto informativo

Entro il 31 gennaio di ogni anno con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente (DM 2/11/2010)

QUOTE DI RISERVA

- **1 lavoratore** con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti;
- **2 lavoratori** con disabilità se si hanno da 36 a 50 dipendenti;
- **7% dei lavoratori occupati**, se essi sono più di 50.

PROSPETTO INFORMATIVO

I **datori di lavoro pubblici e privati** (solo se soggetti alle disposizioni della legge 68/99) sono tenuti ad inviare telematicamente agli uffici competenti un **prospetto informativo** dal quale risultino;

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori con disabilità beneficiari delle misure di cui alla l. 68/99.

Quali conseguenze in caso di mancata presentazione del prospetto informativo?

L'art. 15 della l. 68/99 prevede l'applicazione di una **sanzione** di euro 635,11, maggiorata di euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo, al datore di lavoro, pubblico o privato, che non abbia presentato nei termini il prospetto informativo.

N.B. Se il datore di lavoro, a seguito di un'ispezione, ottempera all'obbligo di presentare il prospetto entro il termine breve individuato dall'ispettore stesso, la sanzione viene ridotta di un quarto.





MODALITA' DI ASSUNZIONE PRIMA DEL JOBS ACT (fino all'emanazione del D.lgs. n. 151/15)



1- Richiesta numerica da parte di tutti i datori di lavoro*:

Richiesta di avviamento al lavoro per un **certo numero di lavoratori** con disabilità, iscritti nelle graduatorie speciali.



2 - Incrocio tra la scheda tecnica del lavoratore e il prospetto informativo del datore di lavoro a cura dei centri per l'impiego:

avviamento dei lavoratori che abbiano schede tecniche **compatibili** con le esigenze dei richiedenti e che, in base alle loro inclinazioni e capacità professionali, siano effettivamente idonee a ricoprire certi posti di lavoro **secondo l'ordine di scorrimento della graduatoria.**

*Nb: solo i datori di lavoro privati avevano la possibilità di effettuare **richieste nominative** per coprire le quote di riserva assumendo lavoratori iscritti nelle graduatorie speciali, pur **non tenendo conto dell'ordine di scorrimento della graduatoria.** Tale facoltà era soggetta a precisi limiti in base al numero di lavoratori già occupati.





MODALITA' DI ASSUNZIONE DOPO IL JOBS ACT (a partire dall'emanazione del D.lgs. n. 151/15)



1 - Per tutti i datori di lavoro privati ed enti pubblici economici*: richiesta nominativa

NB: la richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta da parte del datore di lavoro agli uffici competente di effettuare una **preselezione** delle persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

2 - Per i datori di lavoro pubblici: resta in vigore la richiesta numerica



E se i datori di lavoro privati o enti pubblici economici non provvedono ad eseguire la richiesta nominativa?

Nel caso di mancata assunzione in modalità nominativa gli uffici competenti avranno l'obbligo di avviare i lavoratori secondo lo schema della richiesta numerica e quindi in base **all'ordine di graduatoria** per la qualifica richiesta o altra specificatamente concordata con il datore di lavoro, sulla base delle qualifiche disponibili.

NB : La possibilità di procedere con la richiesta nominativa è stata introdotta dal d.lgs. 151/2015. Ma la piena operatività di tale sistema, specie a beneficio delle persone con disabilità intellettiva dipende anche dalla emanazione delle apposite linee guida. (segue..)





LE CRITICITÀ: LA MANCANZA DELLE LINEE GUIDA MINISTERIALI SUI PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO INDIVIDUALE E LE MANCATE OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTIVA E/O DISTURBI DEL NEUROSVILUPPO

Purtroppo, il sistema fin qui descritto porta ad avere **solo una descrizione della condizione personale del lavoratore**, senza però che ci sia l'indicazione di quali azioni debbano compiersi **prima** di predisporre un inserimento lavorativo, **al momento dell'accesso** ad esso e **durante** il rapporto di lavoro) perché concretamente il lavoratore sia messo nelle condizioni di potersi muovere nel contesto fisico, organizzativo e ambientale del luogo di lavoro.



Mancanza delle linee guida

+

nuovo sistema della chiamata nominativa

=

possibile discriminazione per le persone con disabilità intellettive e/o disturbi del neurosviluppo nell'accesso alle opportunità lavorative.



L'uomo giusto al posto giusto!

Le linee guida consentiranno di elaborare progetti volti a valorizzare ciascuna persona e attuare un progressivo inserimento presso il datore (anche attraverso periodi di tirocinio o di prova) **rimuovendo così il rischio di pregiudizi** nei confronti delle pcd intellettiva da parte dei datori di lavori rispetto ai lavoratori con disabilità fisica e garantendo realmente **pari opportunità**

↓

E infatti, il D.lgs. n. 151/2015 aveva previsto che, entro marzo 2016, fossero emanati uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per stabilire i **criteri per la predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo** che tengano conto delle **barriere e dei facilitatori** ambientali rilevati permettendo così un **progressivo inserimento** nel mondo del lavoro anche attraverso l'acquisizione di un **bagaglio di esperienze** e la **valorizzazione** di ciascuno.





L'APPLICAZIONE PRATICA DELLA NORMATIVA: I DATI GENERALI RELATIVI ALL'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E GLI SPECIFICI ASPETTI MESSI IN LUCE DALLA PANDEMIA

- Il **tasso di occupazione** delle persone di 15 anni e più con disabilità è pari **all'11,6%**, la quota più elevata si registra nelle regioni del Centro con il 14,9%, in quelle del Sud si attesta al 6,6%.*
- Il **44,9% delle 95.467** aziende tenute all'adempimento dell'obbligo normativo **non è ancora in regola**, non avendo ottemperato, secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla copertura totale della propria "quota di riserva"**
- L'impatto della pandemia sulle persone con disabilità e le criticità del sistema di inclusione lavorativa messi in luce dal Covid-19.***

8

LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



**L'importanza delle concrete iniziative e buone prassi
Per favorire l'inserimento lavorativo delle pcd
intellettive**

supporto alle persone con disabilità intellettive

Progetti di inserimento lavorativo

diversity management e gestione delle diversità

* Istat : audizione DDL bilancio consultabile [qui](#)

** Fonte elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019 (documento consultabile [qui](#))

*** https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_on_persons_with_disabilities_fina





Tutte le informazioni sul progetto

Si possono trovare sul sito di Inclusion Europe

www.inclusion-europe.eu

