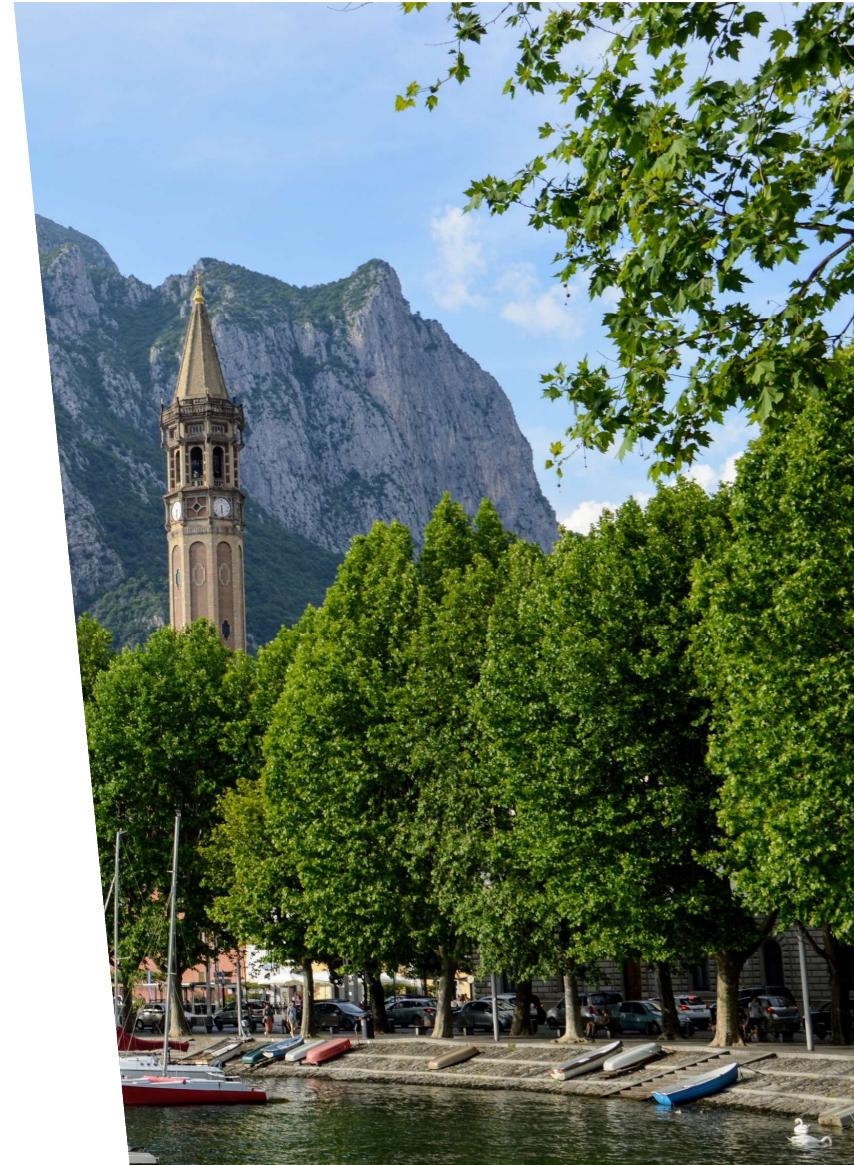




Conoscere la disabilità

Mauro Buzzi

Federazione Disability Management (Fe.D.Man.)



Lecco | data

Conoscere la disabilità

- **Cosa si intende per disabilità**
- **Le varie tipologie di disabilità**
- **Principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità**
- **Ruolo e responsabilità del Disability Manager**

Cosa si intende per «disabilità»

Disabilità

Salute (OMS 1948):

«condizione di completo benessere fisico, mentale e sociale e non esclusivamente l'assenza di malattia o infermità»

Disabilità

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD)

«la disabilità è un concetto in evoluzione (...) è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri»

Disabilità

CIOE':

La disabilità è la conseguenza/risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali e ambientali che rappresentano le circostanze in cui egli vive

Disabilità

Articolo 1 UNRCPD

«Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.»

Disabilità

menomazione: qualsiasi tipo di perdita o anormalità di una struttura o funzione fisiologica, anatomica o psicologica

handicap: indica lo svantaggio sociale in cui si trova un soggetto

invalidità: indica la riduzione della capacità lavorativa di almeno 1/3 di un soggetto a causa di una menomazione o disabilità

Disabilità

- **persona affetta da disabilità** rimanda a una concezione negativa della disabilità e degli ausili/tecniche usati dalle persone la disabilità non affligge, non è negativa
- **disabile** si confonde una caratteristica con la persona, riducendola unicamente alla sua disabilità
- **diversamente abile**: nasce sulla base di una *norma* accettata (l'essere abile) e definisce le persone che si discostano da questa norma e dal sistema abile-normativo

Disabilità

Art. 4 D.Lgs. 62/2024 (Terminologia)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto:
 - a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, è sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;
 - b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»

Disabilità

- **Fisica o motoria**

Es.: Paralisi cerebrale, Lesione del midollo spinale, Sclerosi multipla, Distrofia muscolare, Artrite reumatoide...

- **Intellettiva - Disturbi del neurosviluppo**

Es.: Sindrome di Down, Disturbi della comunicazione, Disturbo dello spettro dell'autismo, Disturbo specifico dell'apprendimento,

- **Psichica**

Es.: Depressione, Disturbo bipolare, Schizofrenia

- **Sensoriale**

Es.: Ipovisione, Cecità, Ipoacusia, Sordità, Disturbi dell'equilibrio

Le parole chiave della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD)

Convenzione ONU (UNCRPD – 2006)

Approvata dall'Assemblea delle Nazioni il 13 dicembre 2006.

Ratificata dall'Italia il 24 febbraio 2009 - dall'Unione Europea 23 dicembre 2010 → le leggi e le direttive devono conformarsi all'UNCRPD

Un preambolo e 50 articoli

La Convenzione non riconosce "nuovi" diritti alle persone con disabilità, ma mira piuttosto ad assicurare che esse possano godere di tutti i diritti riconosciuti agli altri cittadini.

Convenzione ONU (UNCRPD – 2006)

Scopo (art. 1):

«promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.»

Convenzione ONU (UNCRPD – 2006)

Dichiarazione universale dei diritti umani 1948

- Tutti gli uomini nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza

Tutti i diritti umani e libertà fondamentali sono universali, indivisibili, interdipendenti e interrelati

UNCRPD – Concetti chiave

- la discriminazione contro qualsiasi persona sulla base della disabilità costituisce una violazione della dignità e del valore connaturati alla persona umana
- le persone con disabilità hanno diritto alla loro autonomia ed indipendenza individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte
- l'accessibilità alle strutture fisiche, sociali, economiche e culturali, alla salute, all'istruzione, all'informazione e alla comunicazione, è importante per consentire alle persone con disabilità di godere pienamente di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali

UNCRPD – Definizioni

- **“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
- **“Accomodamento ragionevole”** indica le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere 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”** devono essere adottate misure adeguate a garantire 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 forniti al pubblico, (...) Queste misure si applicano, tra l’altro, a: edifici, viabilità, trasporti e altre strutture interne ed esterne, comprese scuole, alloggi, strutture sanitarie e luoghi di lavoro; ai servizi di informazione, comunicazione e altri, compresi i servizi informatici (...)

UNCRPD – Art. 27 Lavoro e occupazione

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. (...) prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di:

- 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 per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, la protezione da molestie e le procedure di composizione delle controversie;
- 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;
- e) promuovere opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, quali l'assistenza nella ricerca, nell'ottenimento e nel mantenimento di un lavoro, e nella reintegrazione nello stesso;
- f) promuovere opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di attività economiche in proprio;
- g) assumere persone con disabilità nel settore pubblico;
- h) favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi di azione antidiscriminatoria, incentivi e altre misure;
- i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;
- j) promuovere l'acquisizione, da parte delle persone con disabilità, di esperienze lavorative nel mercato del lavoro;
- k) promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità.

Ruolo e responsabilità del Disability Manager (Responsabile inserimento lavorativo delle persone con disabilità)

Disability Manager : le origini in Italia

2009: “Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana” (tavolo tecnico tra Comune di Parma e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

“le istanze delle persone con disabilità possono trovare uno specifico riferimento politico all’interno dell’amministrazione e un’organizzazione interna all’amministrazione che attribuisca a una specifica entità amministrativa la responsabilità di ***realizzare e monitorare le azioni a sostegno delle persone con disabilità in stretta collaborazione con le altre componenti amministrative dell’Ente locale***”

2013: “Primo Programma di Azione Biennale” dell’Osservatorio Nazionale della condizione delle PCD , (D.P.R. del 4.10.2013), invita a prevedere all’interno delle aziende di grandi dimensioni

“... una unità tecnica (osservatorio, ufficio anti-discriminazione o di parificazione) in stretto raccordo con le rappresentanze sindacali aziendali, che ***si occupi, con progetti personalizzati, dei singoli lavoratori con disabilità, di affrontare e risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità*** utilizzando appropriate competenze (cd. Disability Manager).”

2017: Anche il “Secondo Programma di Azione Biennale”, (D.P.R. 12.10.2017), ritorna sull’argomento per sottolinearne la necessità e ha dettato alcune linee guida

Disability Manager: le origini in Italia

Dal “Libro Bianco” → politico → D.M. come collettore delle istanze di cittadini in rapporto alle politiche dei servizi (trasporti, urbanistica, politiche abitative e sociali, ecc)

Dall’Osservatorio → gestionale → D.M. come soggetto che cura le varie fasi del rapporto di lavoro (dall’inserimento, al mantenimento e ritorno al lavoro, alla carriera, ...) nella relazione tra datore di lavoro e lavoratore

ma anche... Sanità, Cultura, Sport, Turismo ...

Disability Manager: le origini in Italia

IMPRESE PRIVATE

D. Lgs. n. 151/2015 (parte del pacchetto normativo cd. “Jobs Act”): promuove l’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, in raccordo con l’INAIL per le persone con disabilità da lavoro” (cfr. art. 1, comma 1, lett. e).

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

D. Lgs n. 75/2017: prevede la nomina in tutte le P.A. di un responsabile dei processi di inserimento al fine di garantire un’efficace integrazione in ambiente di lavoro di persone con disabilità

Disability Manager: art. 39-ter D.Lgs. 165/2001

1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche (...) nominano un Responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio
2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:
 - a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
 - b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli ;
 - c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Disability Manager: Direttiva PCM 1/2019

Le amministrazioni pubbliche (...) hanno l'obbligo di nominare il **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**

è opportuno che sia individuato nell'ambito del personale con qualifica dirigenziale ovvero tra i dipendenti in posizione apicale con apposito provvedimento.

le amministrazioni privilegiano il personale in possesso di adeguate competenze in materia di collocamento delle persone con disabilità e di politiche di inclusione

Il Responsabile collabora con le strutture organizzative competenti sulle rispettive materie e ferme restando le relative attribuzioni, svolge, con poteri di impulso e verifica, le funzioni dell'art 39-ter comma 2 del D.Lgs. 165/2001

Disability Manager: Direttiva PCM 1/2019

«servizi competenti»:

- responsabili gestione risorse umane e organizzazione
- collocamento mirato
- servizi socio assistenziali

«strutture organizzative competenti»:

- medico competente CUG
- consigliera di parità
- OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)
- RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)
- RTD (Responsabile Transizione Digitale)
- Dirigente/funzionario ex art 3 D.Lgs. 222/23 «responsabile accessibilità»
- INAIL per le persone con disabilità da lavoro [D.Lgs. 151/2015 – D.M. 43/2022]



Grazie per l'attenzione

Email: segreteria@fedman.it

