

IN OCCASIONE DELLA
GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ
NEL DECENNALE DELLA CONVENZIONE ONU

ROMA, 13 DICEMBRE 2016

**WORKSHOP DI CASI AZIENDALI
LE SINERGIE IN ATTO VOLTE ALLA VALORIZZAZIONE DI LAVORATRICI E
LAVORATORI DISABILI, AFFETTI DA GRAVI PATOLOGIE
O CAREGIVERS INFORMALI DI PARENTI NON AUTOSUFFICIENTI**

PERCORSO

Il Secondo Programma biennale d'Azione per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, approvato dall'Osservatorio sulla condizione delle persone con disabilità istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel Luglio 2015 e discusso nella V Conferenza Nazionale di Firenze nel Settembre 2016, propone alle aziende del settore privato **l'attuazione volontaria di progetti sperimentali che prevedano la costituzione contestuale di un organismo interno denominato l'Osservatorio aziendale e di un Disability manager**, con 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. Il Disability Manager dovrà essere una figura di fiducia aziendale, con adeguata formazione e ruolo all'interno dell'azienda, e dovrà essere nominata contestualmente alla costituzione di un Osservatorio Aziendale di garanzia, costituito in modo paritetico di rappresentanti aziendali e sindacali, che possa prevedere il coinvolgimento di ulteriori figure aziendali (rspp, medico competente). L'Osservatorio Aziendale può essere riconosciuto anche in seno ad organismi aziendali già costituiti (es. Osservatori contrattuali, Comitati Welfare, Commissioni pari Opportunità).

Tali progetti sperimentali saranno promossi e monitorati in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'Osservatorio Nazionale che dovrà essere ricostituito, dopo la decadenza istituzionale prevista alla fine di ottobre 2016.

Il Secondo Programma d'Azione in realtà ripropone un punto già contenuto nel Primo Programma d'Azione (adottato con Decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013), che invita a prevedere all'interno delle aziende di grandi dimensioni, attraverso forme di incentivazione pubbliche, una unità tecnica (OND, Ufficio antidiscriminazione 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 (Disability manager).

La proposta di azione ha avuto un primo accoglimento positivo con il D.lgs.151 del 14 settembre 2015 attuativo del Jobs Act, che, all'articolo 11, ha modificato la disciplina relativa al Fondo regionale per l'occupazione (articolo 14 della legge n.68 del 12 marzo 1999) prevedendo la possibilità di erogare contributi per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro e, all'articolo 1, ha previsto l'emanazione di uno o più decreti ministeriali, previa intesa

con la Conferenza Unificata, che definiscano le linee guida in materia di collocamento mirato e, al loro interno, la promozione dell'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 Inail per le persone con disabilità da lavoro. Tale responsabile dell'inserimento, secondo gli indirizzi del Programma d'Azione, dovrà essere definito nei decreti attuativi come l'istituzione contestuale di un Osservatorio aziendale e di un Disability manager.

Inoltre il Secondo Programma d'Azione chiede all'attore pubblico di livello nazionale di **definire misure di sostegno e un sistema di incentivi per la contrattazione** di primo e secondo livello in materia di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro per le persone con disabilità o malattie gravi e croniche progressive, o lavoratori caregiver di persone con gravi disabilità.

Anche in questo caso viene riproposta un'azione già contenuta nel Primo Programma d'Azione, che recita: «alcuni lavoratori, durante gli anni di lavoro, sono colpiti da malattie ingratescenti/croniche progressive, che a mano a mano ne modificano alcune capacità lavorative, come il livello di concentrazione, la resistenza fisica alla fatica, l'autonomia personale, la mobilità, etc. (5) Sulla stessa materia andrebbero definite delle linee guida per sostenere un sistema di incentivi per la contrattazione di primo e secondo livello».

Tale azione specifica accoglie l'invito che il Comitato Economico e Sociale ha rivolto a sindacati e imprenditori dei Paesi Membri con il Parere CESE 1382/2011 - SOC/403, di inserire nella contrattazione collettiva clausole specifiche in materia di disabilità, al fine di promuovere mercati del lavoro inclusivi e attuazione della strategia (europea delle disabilità). Inoltre il medesimo parere afferma che «gli Stati membri dovrebbero adottare specifiche misure finanziarie per sostenere le contrattazioni».

PROPOSTA

Vorremmo cogliere l'occasione della Giornata Internazionale delle persone con disabilità per **valorizzare i casi aziendali** in cui abbiamo avviato, realizzato, implementato percorsi o misure volti a favorire la piena valorizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità o affetti da gravi patologie, **frutto della contrattazione collettiva e/o della buona qualità di relazioni sindacali al proprio interno**. Una particolare attenzione sarà dedicata alle misure rivolte ai lavoratori caregivers informali di aprendi non autosufficienti.

Vorremmo infatti avvalorare il concetto che l'accompagnamento, l'inclusione e la valorizzazione dei lavoratori disabili/con gravi patologie non sia un tema di cui si deve far carico esclusivamente la dirigenza aziendale, ma, al contrario, che sia solo con la piena partecipazione degli stessi lavoratori disabili/con gravi patologie, dei rappresentanti sindacali aziendali e della comunità professionale dei colleghi che si può efficacemente raggiungere l'obiettivo. Perché «la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di eguaglianza con altri» (Preambolo, Convenzione ONU).

Le azioni da attenzionare saranno certamente la disponibilità a sperimentare progetti per la costituzione contestuale dell'Osservatorio Aziendale e del Disability Manager, ma anche tutto l'insieme dei percorsi o misure volti alla piena inclusione e valorizzazione delle persone con disabilità o con gravi patologie, dal momento dell'inserimento sino a tutta la vita professionale.



A titolo di esempio si possono indicare: modifiche nella disciplina del comportamento o della copertura retributiva della malattia, permessi orari o giornalieri a motivo della cura o delle terapie, cessione di permessi a colleghi disabili o con parenti disabili, priorità nell'accesso al part-time, promozione del telelavoro o dello smartworking con attenzione alle specifiche situazioni delle persone con disabilità, percorsi formativi, sostegno alla carriera, sostegno economico (implementazione delle causalità per anticipo tfr, prestiti agevolati, etc), calcolo della produttività rispettoso delle specificità, istituti di welfare contrattuale, previdenza integrativa e sanità integrativa specificatamente rivolti alle persone con disabilità.

IL WORKSHOP

Nella mattina di Martedì 13 Dicembre 2016 si terrà a Roma un Workshop che intende porre in risalto i casi aziendali in cui sono state messe in atto sinergie con le rappresentanze sindacali per giungere all'obiettivo sancito dalla Convenzione ONU della piena inclusione e valorizzazione dei lavoratori con disabilità o affetti da gravi patologie nel tessuto aziendale. Un particolare attenzione verrà posta anche alle misure rivolte a lavoratori caregivers informali di parenti non autosufficienti.

Il Workshop, nelle vicinanze della Giornata Internazionale della persona con disabilità e nel Decennale della Convenzione ONU, intende rilanciare, a partire dall'analisi di casi aziendali concreti, la necessità di dare piena attuazione alle previsioni del Secondo Programma d'Azione rivolte alla promozione della costituzione di Osservatori Aziendali e Disability Manager, nonché al sostegno della contrattazione collettiva in materia.

Per maggiori informazioni:
Silvia Stefanovichj
Responsabile Disabilità CISL Nazionale
s.stefanovichj@cisl.it
tel. 06.8473266