

Carta dei Diritti delle persone con SM

un mondo
libero dalla SM

1. Salute
2. Ricerca
3. Autodeterminazione
4. Inclusione
5. **Lavoro**
6. Informazione
7. Partecipazione attiva



Carta dei Diritti delle persone con SM

Diritto al LAVORO

fondamentale valorizzare le abilità ed il potenziale di ogni persona con SM e favorire approcci culturali, meccanismi normativi e contrattuali, processi organizzativi in grado di sostenere l'accesso ed il mantenimento del posto di lavoro, sia attraverso percorsi di inserimento mirato che in un contesto di mercato aperto.»

cus:

Garanzia di una adeguata valutazione dell'idoneità alla mansione

Applicazione di misure di flessibilità a garanzia della conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro

Predisposizione di accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro

Attenzione a contrastare fenomeni di doppia discriminazione delle donne con SM

AGENDA
della
SCLEROSI MULTIPLA 2020

I PUNTI DELL'AGENDA SM 2020

1 | Garantire percorsi personalizzati e integrati di presa in carico in tutte le fasi di vita e di evoluzione della sclerosi multipla

2 | Avere la rete dei Centri clinici di riferimento per la SM riconosciuta dalle Istituzioni e strutturata per assicurare adeguati standard assistenziali

3 | Garantire l'accesso tempestivo e uniforme ai farmaci, sia innovativi sia sintomatici per il trattamento della sclerosi multipla

4 | Assicurare percorsi di riabilitazione e abilitazione personalizzati e l'accesso agli ausili

5 | Garantire valutazioni e accertamenti dell'invalidità, handicap e disabilità adeguati e tempestivi

6 | Rendere effettivo il diritto al lavoro per le persone con sclerosi multipla

7 | Sviluppare l'eccellenza della ricerca sulla SM e trasformarla in salute e qualità di vita per la persona con SM

8 | Costruire un sistema di monitoraggio in grado di misurare l'impatto dei programmi e degli interventi per la sclerosi multipla

9 | Garantire un'informazione completa e di qualità alle persone coinvolte nella SM e promuovere la conoscenza della realtà della sclerosi multipla

10 | Potenziare l'inclusione sociale, l'empowerment, la centralità della persona con SM e contrastare la discriminazione a ogni livello

#6 «LAVORO»

un mondo
libero dalla SM

LE PRIORITÀ

6.1 | Estensione alla SM - quale patologia cronico degenerativa e ingravescente - del diritto al part-time, già previsto su base normativa per le patologie oncologiche, e del diritto alla riconversione al full-time su richiesta del lavoratore

6.2 | Coinvolgimento delle parti sindacali e datoriali per una contrattazione collettiva e aziendale che favorisca forme di flessibilità per la conciliazione dei tempi vita-cura-lavoro per le persone con SM

6.3 | Qualificazione dei servizi di formazione e orientamento sulla SM per l'attivazione di progetti lavorativi personalizzati

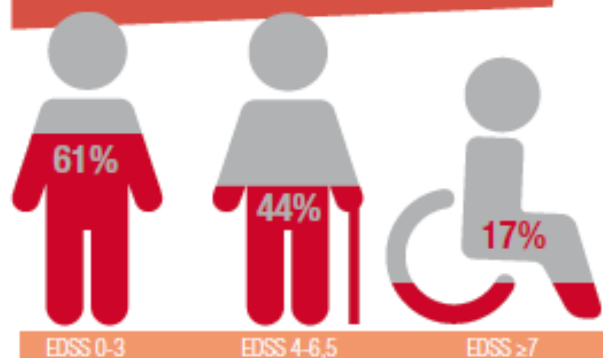
6.4 | Sostegno e affiancamento del lavoratore con SM nell'ingresso e permanenza nel luogo di lavoro, promuovendo una cultura della diversità applicata alla realtà della SM

6.5 | Adozione di specifici indirizzi e linee guida, a livello nazionale, regionale e locale, partendo da quelli elaborati da AISM e le Società Scientifiche di riferimento per una corretta valutazione dell'idoneità alla mansione

6.6 | Promozione di politiche attive sull'autoimprenditorialità che tengano conto delle esigenze specifiche delle persone con disabilità e in particolare delle peculiarità della sclerosi multipla

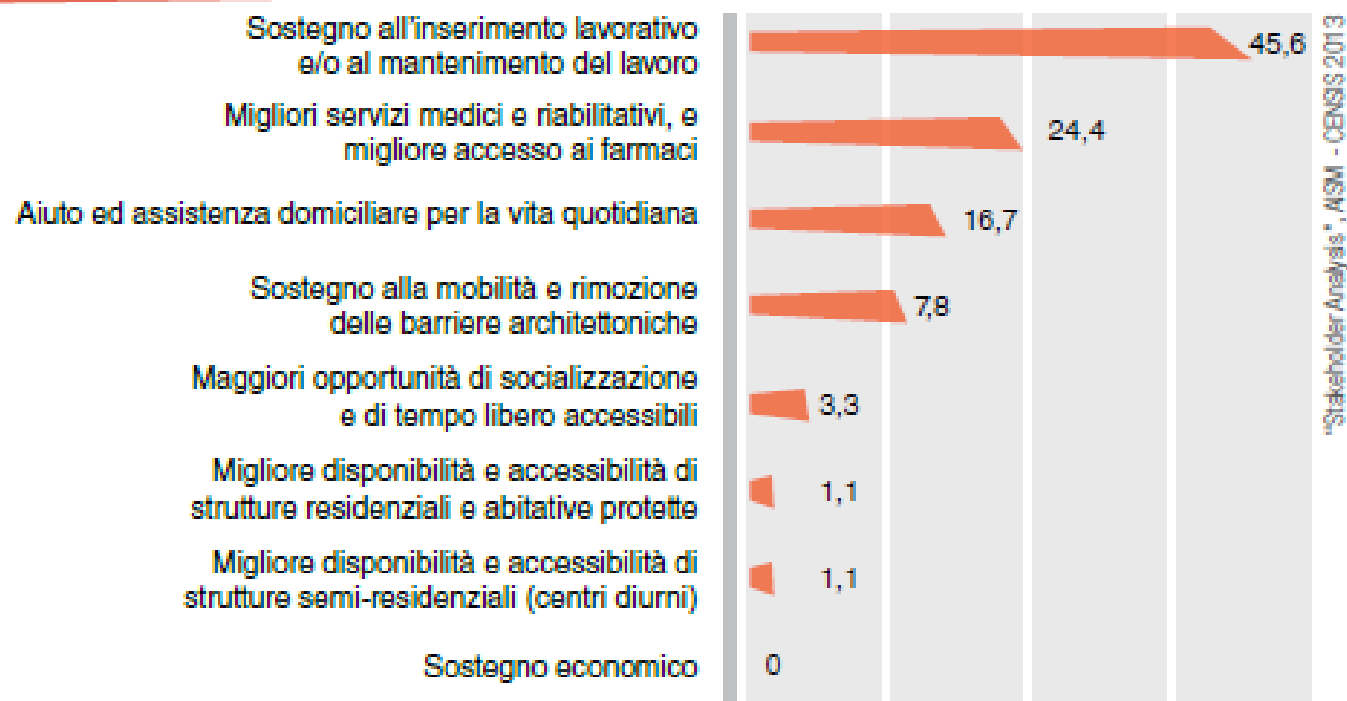
BAROMETRO
della
SCLEROSI MULTIPLA
2016

PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI
ALL'AUMENTARE DELLA DISABILITÀ



**ACCESSO AL LAVORO E MANTENIMENTO
DELL'OCCUPAZIONE PER LE PERSONE CON SCLEROSI
MULTIPLA**

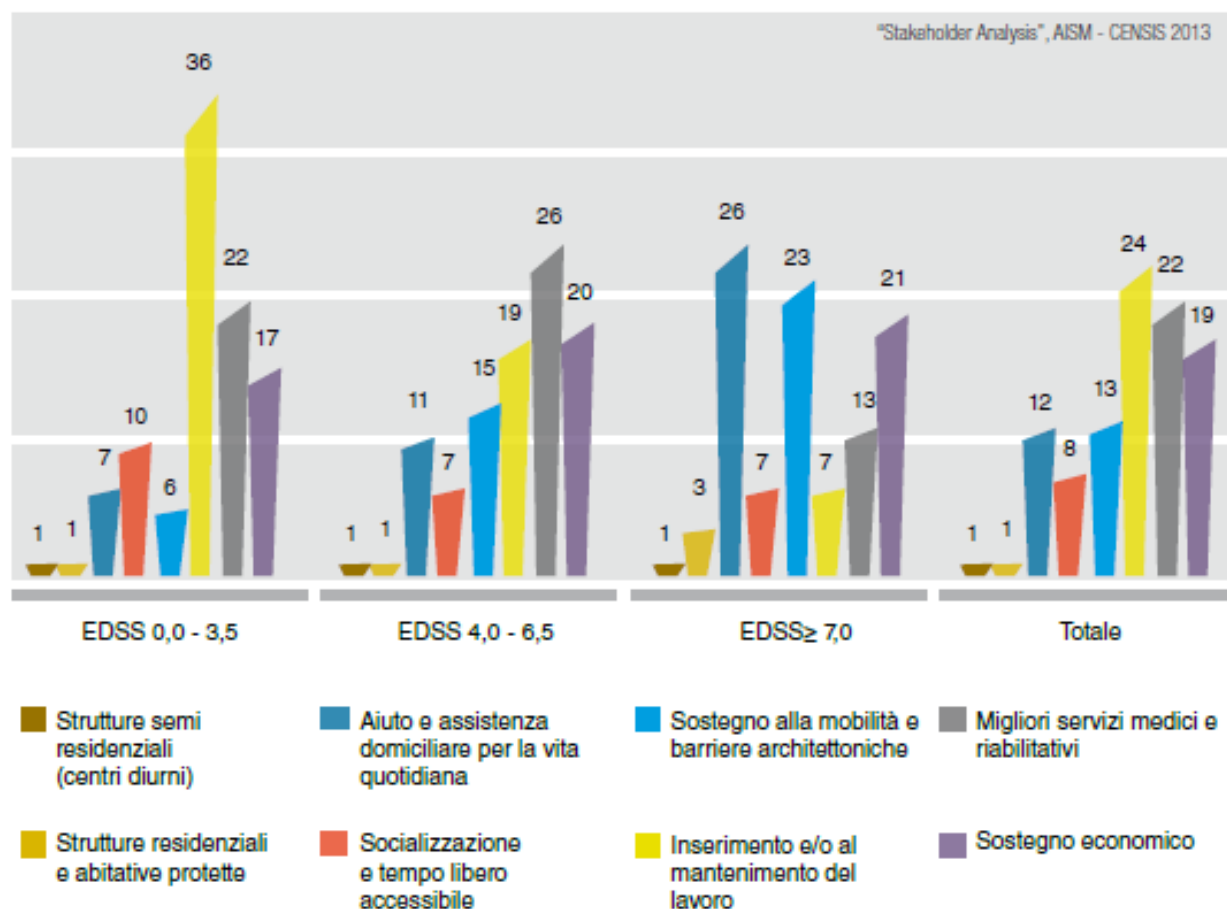
DI COSA AVREBBERO PIÙ BISOGNO PER VIVERE MEGLIO OGGI
LE PERSONE CON SM (VAL %)



Barometro SM 2016: i dati

un mondo
libero dalla SM

DI COSA AVREBBERO PIÙ BISOGNO PER VIVERE MEGLIO OGGI
LE PERSONE CON SM PER FASCIA DI EDSS (VAL %)



PRIORITÀ DI AZIONE

- È necessario che i lavoratori con sclerosi multipla accedano a misure di conciliazione di vita, cura e lavoro previste tanto a livello normativo, quanto a livello di contrattazione nazionale e aziendale;
- Vanno promosse e sostenute per le persone con SM soluzioni di accomodamento ragionevole e l'utilizzo del cosiddetto "lavoro agile";
- Devono essere potenziate soluzioni che consentano il mantenimento dell'occupazione anche al progredire della disabilità con particolare riferimento all'allungamento del periodo di comparto;
- È necessario garantire la diffusione e l'utilizzo degli orientamenti AISM-SIMULI ai fini della valutazione di una corretta idoneità alla mansione;
- È essenziale che il diritto al part-time riconosciuto dal decreto legislativo 81/2015 trovi concreta attuazione, diventando strumento effettivo di conciliazione per le persone che ne facciano richiesta, anche attraverso una regolamentazione delle procedure per accedervi;
- È necessario prestare maggiore attenzione nei processi di valutazione della SM ai fini del riconoscimento delle misure previste dalla L.104/1992 con specifico riferimento alla situazione di handicap grave da cui discendono i permessi lavorativi;
- Va previsto un sistema di tutele anche per i lavoratori con SM autonomi, compatibilmente con la natura del rapporto di lavoro. Inoltre i Centri per l'Impiego devono essere in grado di sostenere percorsi di lavoro autonomo e imprenditoriale anche avvalendosi delle competenze presenti nella filiera dell'inserimento mirato ;
- I servizi di cui alla L.68 dovranno essere strutturati in modo da garantire standard uniformi sull'intero territorio nazionale.

Linee di intervento di AISM nelle politiche lavorative



-Riconoscimento legislativo del diritto al part-time (estensione del diritto per i lavoratori con gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti di cambiare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di riconvertirlo nuovamente in full time, anche in base alle proprie esigenze di salute)

-Interventi sulle disposizioni contrattuali. Collaborazione con i Sindacati per l'inserimento, all'interno dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, di clausole di flessibilità e di conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro.

-Corsi di formazione specifici per i medici del lavoro competenti per promuovere una adeguata valutazione della SM a fini del giudizio di idoneità: programma di formazione in collaborazione con SIMLII

-Definizione di strumenti informativi per le persone con SM. Produzione e aggiornamento di guide e strumenti informativi per le persone con SM in materia di occupazione e SM

Contributo al gruppo dell'Osservatorio OND "Lavoro e occupazione"

Linee di intervento di AISM nelle politiche lavorative



-Definizione di progetti di orientamento/formazione/ inserimento nei territori.

Elaborazione e attuazione di progetti mirati, calati nei territori, per orientamento, formazione, tirocini, work experience, inserimento e re-inserimento al lavoro di persone con SM (cfr. progetto Chiossone-AISM finanziato dalla Regione Liguria in materia di disability manager)

- Definizione di percorsi di presa in carico personalizzati per l'individuazione di soluzioni organizzative ed ambientali. Attività di consulenza e di supporto fornita direttamente all'azienda da parte di AISM o suoi partner per l'adattamento ergonomico delle postazioni, per l'adattamento degli ambienti e per la rivisitazione dei processi aziendali in ottica di accomodamento ragionevole

-Promozione della "diversity" come valore aziendale. Attività informativa/formativa per datori di lavoro e colleghi incentrata sul valore della diversità, anche utilizzando format creati da AISM come «Senticomemimento».