Workshop

La sfida delle disabilità, gravi patologie e non-autosufficienze nei luoghi di lavoro

Dalla cessione di permessi solidali sino alla prospettiva del disability manager: casi aziendali e contrattuali a confronto

Roma, 13 Dicembre 2016

CISL

Silvia Stefanovichj
Dipartimento Politiche sociali, della salute e riforma PA - CISL

La disabilità (Convenzione ONU, Preambolo)

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.

L'impegno del CESE
e la "Joint Declaration" CES e EDF

- Collocandosi in questo scenario, la CES (Confederazione Europea dei Sindacati) e l'EDF (European Disability Forum) hanno organizzato un incontro congiunto il 10/11 Marzo 2011, dal quale è emersa la *Joint Declaration* dal titolo:"Accesso al lavoro ed alla formazione per le persone con disabilità: un diritto ancora da conquistare.".
- Il Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE), con il Parere SOC/403 del 21/09/2011 inerente la "Strategia Europea sulle Disabilità 2010-2020", invita organizzazioni sindacali e datoriali a includere clausole specifiche riguardanti la disabilità nella contrattazione collettiva, con l'intento di promuovere un mercato di lavoro inclusivo e implementare così gli obiettivi della Strategia. Lo stesso Parere segnala che gli Stati Membri dovrebbero adottare specifiche misure economiche a supporto della contrattazione.

L'attuazione della Convenzione ONU e i Programmi d'Azione Italiani

- L'Italia ha ratificato la Convenzione ONU, con Protocollo Opzionale, con legge n.18 del 3 Marzo 2009, con la quale ha contestualmente istituito l'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.
- L'Osservatorio ha approvato il Primo "Programma d'Azione Biennale sulla condizione delle persone con disabilità", ratificato con DPR 4 ottobre 2013 (GU n.303 del 28-12-2013). Ad Ottobre, facendo tesoro delle indicazioni emerse dalla Conferenza Nazionale di Firenze, l'Osservatorio ha approvato la bozza di Secondo Programma d'Azione che ora dovrà seguire l'iter istituzionale per essere ratificato.

L'attuazione della Convenzione ONU e la bozza di Secondo Programma d'Azione italiano

Nel Capitolo 7 Linea di Intervento 5 "Lavoro e occupazione" (anche):

- 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;
- promuovere l'attuazione e monitorare l'andamento dei progetti sperimentali elaborati dal Gruppo 5 dell'OND che prevedono l'istituzione contestuale, su base volontaria, nelle imprese del settore privato, di organismi (Osservatorio aziendale e *"disability manager"*) che abbiano 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.

Esempi di contrattazione collettiva: i permessi solidali

- Il D.lgs. 151 del 2015 (Jobs Act) all'art. 24 riconosce ai lavoratori la possibilità di cedere, a titolo gratuito, riposi e ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, nella misura, condizioni e modalità stabilite dai contratti collettivi. E' esclusa la cessione del periodo annuale minimo di ferie retribuite di quattro settimane nonché dei periodi minimi di riposo stabiliti dalla legge. La contrattazione collettiva può estendere l'ambito applicativo della previsione ad altri soggetti.
- Diversi casi di contrattazione collettiva aziendale (di primo e secondo livello), anche precedenti al Jobs Act, prevedono la costituzione di un «monte ore» regolamentato dalla contrattazione collettiva in una logica solidaristica e l'impegno dell'azienda per ogni ora donata dai lavoratori, ad intervenire in uguale misura.

→ Possibile finanziamento ex D.lgs. 80 del 2015, spalmato su 2017 e 2018 con Decreto Fiscale

Sperimentazione di Disability Manager e degli Osservatori aziendali

- Il Disability Manger, figura di fiducia aziendale, ha una specifica formazione e svolge il ruolo di facilitatore nelle relazioni interne all'azienda e per l'individuazione e l'accesso a supporti tecnici od organizzativi utili alla migliore inclusione lavorativa.
- L'Osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa agisce come organismo di garanzia per favorire l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità e contrastare ogni forma di discriminazione. Riveste un ruolo di indirizzo – anche vincolante – verso l'azione del Disability Manager, monitoraggio, analisi e elaborazione. Può operare anche all'interno degli organismi paritetici a presenza bilaterale già costituiti all'interno dell'impresa.

→ finanziamento del Fondo Regionale per la costituzione, previsto dal D.lgs.151/2015 (Jobs Act)

Grazie dell'attenzione!

s.stefanovichj@cisl.it
Web: http://www.cisl.it/grandi-temi/sociale-e-sanita.html
Twitter: @SStefanovichj
Twitter: @CislSociale