

Lavoro e disabilità

un binomio possibile

Lo scenario di riferimento: un mondo in continua trasformazione



POLITICO

ECONOMICO

SOCIALE

TECNOLOGICO

LEGALE

ETICO AMBIENTALE

POLITICO



- Dalla **Convenzione ONU** sui diritti delle persone con disabilità al Piano di Azione Biennale
- Verso una **visione unitaria delle politiche attive del lavoro**: ANPAL, Regioni e Province
- Politiche e programmi a silos: **Lavoro, Salute, Inclusione sociale, Previdenza, Assistenza, Welfare aziendale, ...**
- Crescita di attenzione nel **comparto pubblico**: Istituzione Consulta Nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità
- **Strategia europea disabilità 2020 e Agenda ONU 2030**: crescita intelligente e partecipativa, occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti

ECONOMICO



- Fondo Nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità e fondi regionali per l'occupazione delle persone con disabilità
(incremento delle risorse pari a 19.195.353 euro, per l'anno 2019)
- Utilizzo fondi europei
- Nuovo sistema di incentivi per le aziende
- INAIL e accomodamenti ragionevoli
- I costi delle prestazioni previdenziali
- La perdita di produttività

SOCIALE

Carenza di un sistema statistico strutturato e dedicato alla disabilità: pochi numeri e non coordinati con i flussi amministrativi



NODO DEFINITORIO: disabili, invalidi, malati cronici, non autosufficienti



SOCIALE

Tendenze demografiche e di salute

- Cronicità
- Persone con disabilità
- Persone con SM
- Ageing
- Donne e lavoro
- Giovani e lavoro



TECNOLOGICO



- Nuove opportunità: **il Lavoro 4.0**
- **L'avvento della GIG economy:** quali diritti?
- Sviluppo delle **tecnologie assistive**

LEGALE



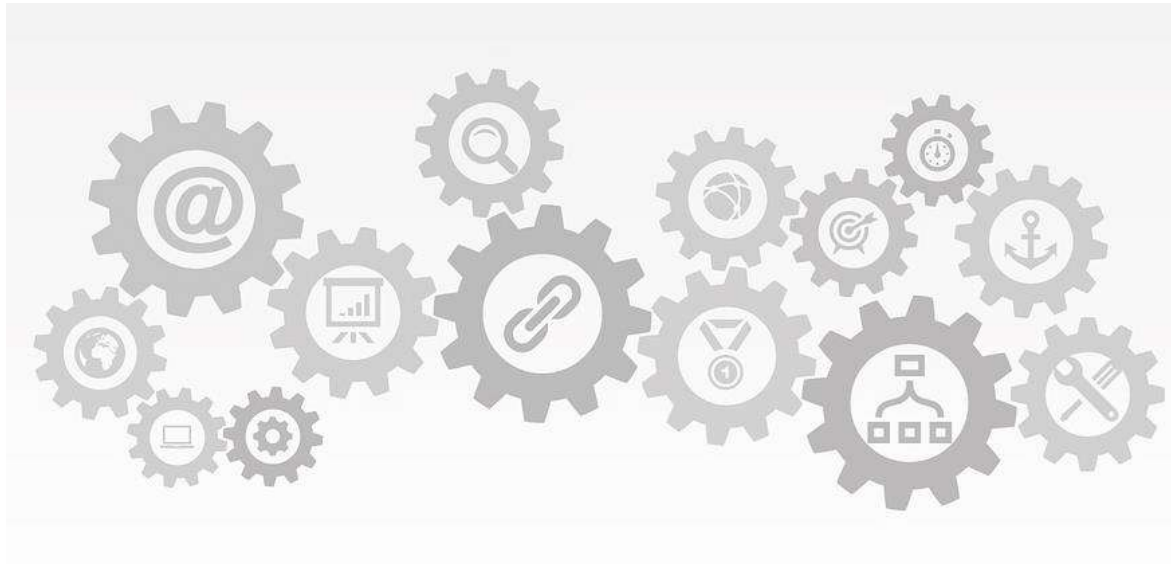
- **Decreto 76/2013 (Legge 99/2013):** obbligo di adozione accomodamenti ragionevoli
- **Jobs act (d. lgs 151 del 2015):** riforma ancora incompiuta
- **Diritto al part-time (D. Lgs. 81/2015)** per persone con patologie cronico ingravescenti
- **Riforma Legge 68/99:** mancata riforma e dati non aggiornati
- **Convenzioni Art. 11 L.68/99 VS Convenzioni Art. 14 D.LGS 276/03**
- **Smartworking e lavoro autonomo (L. 81/2017)**
- **Riforma del Terzo Settore (L.106/2016)**



ETICO AMBIENTALE

- La visione Costituzionale
- Responsabilità sociale d'impresa
- Cultura della disabilità
- Osservatori aziendali sulla
disabilità

Lavoro e disabilità:
priorità d'intervento per le
associazioni delle persone con
disabilità



Lavoro e disabilità: un approccio multidimensionale

- dimensione **culturale e di accrescimento della consapevolezza** da parte della comunità, dei colleghi, dei datori di lavoro;
- dimensione **tecnico-normativa**, entrando nei contratti collettivi per inserire clausole a favore della conciliazione di vita con il lavoro e qualificare il welfare aziendale;
- dimensione **normativa e politica**, per la **promozione a livello nazionale di una legislazione flessibile e attenta alle esigenze con disabilità e gravi patologie**,
- dimensione di **informazione, empowerment**, abilitazione
- Dimensione di **formazione** degli addetti ai lavori
-



Il ruolo dell'Osservatorio Nazionale per l'attuazione dei diritti delle persone con disabilità



- Nel precedente mandato, sono stati portati avanti proposte e interventi volti ad aggiornare puntualmente aspetti specifici della normativa nazionale sulle politiche per il lavoro, per renderle più efficaci nell'offrire occasioni di lavoro e la sicurezza dei lavoratori.
- Linee di lavoro specifiche riguardano la qualità dei servizi di collocamento mirato su tutto il territorio nazionale, elaborazione di un modello di Osservatorio/Unità tecnica e la promozione della figura del "disability manager" all'interno delle grandi imprese.

Nella linea di intervento sono contenute, tra le linee da sviluppare:

La riforma legge 68/99, estensione del diritto al part-time, sostegno alla contrattazione collettiva, promozione del ricorso allo smart-working, sviluppo della figura del disability manager, sostegno al lavoro autonomo e l'autoimprenditorialità, definizione del concetto di terapie salvavita agli effetti dell'accertamento medico per il riconoscimento del diritto al "part time" per i lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti



Gruppo 8. Lavoro e occupazione, interventi legislativi, collocamento mirato, interventi tecnici, congedi parentali

I coordinatori del gruppo di lavoro 8 si sono incontrati il 17 settembre 2020 ed hanno definito le seguenti priorità, da definire elaborando documenti di analisi e proposte di ricerche:

- **Individuazione di interventi legislativi e di politiche** specifici di miglioramento e inclusione lavorativa.
- **Favorire interventi sull'attività del collocamento mirato.**
- **Interventi di natura tecnica e organizzativa per il miglioramento dei processi di inclusione lavorativa**
- Contributo al riordino della disciplina dei **congedi parentali**

Link al [documento](#)



**Diritto al part time riconosciuto dall'art. 8, comma 3° del D.LGS. n. 81/2015
(Jobs Act)**

Estensione del diritto per i lavoratori con gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti 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

- Il D.Lgs attribuisce la facoltà di chiedere – e ottenere – la conversione oraria a tutti quei lavoratori (pubblici e privati) affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.
- Il comma 4° del succitato articolo 8, attribuisce altresì priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a quei lavoratori il cui coniuge ovvero figli ovvero ancora genitori siano affetti da grave patologia cronico-degenerativa ingratescenti.

FOCUS: ALCUNI TRAGUARDI DI ADVOCACY DELLE ASSOCIAZIONI DELLE PCD

Approvata la LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

Confermate le misure proposte da AISM a tutela dei lavoratori autonomi con gravi patologie cronicodegenerative ingradescenti:

- **Esigenze di cura:** i periodi di malattia conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o a **gravi patologie cronicodegenerative ingradescenti** o, che comportino inabilità lavorativa temporanea del 100%, sono equiparati alla degenza ospedaliera
- **Centri per l'impiego:** nel raccogliere le domande e le offerte di lavoro e nel fornire informazioni a lavoratori autonomi con disabilità si avvarranno dei **servizi per il collocamento mirato previsti dalla legge 68/1999**
- **Recesso dal lavoro agile:** il **recesso dal lavoro agile** per lavoratori disabili deve avere un preavviso di almeno 90 giorni.



L'IMPORTANZA DI INTERVENIRE NELLE POLITICHE REGIONALI

Sviluppo dei **rapporti con le Regioni** per qualificare i servizi per le persone con disabilità da parte della **rete per l'inserimento mirato**, definire strategie regionali, partecipare alle attività di coprogrammazione e coprogettazione

UN ESEMPIO: LA REGIONE VENETO



In seguito ad un proficuo confronto in Commissione Regionale sono stati approvati all'unanimità due importanti documenti:

- 1) [L.R. n. 31 che modifica la L.R. n. 16 del 2001 «Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili in attuazione alla legge 68/1999»](#)
- 2) [Il programma per l'occupazione disabili per gli anni 2020-2021](#)

Complessivamente **saranno disponibili 10 milioni di euro per l'occupazione delle PCD**

Alcuni interventi ripropongono iniziative già previste nelle passate annualità, altre invece rappresentano una novità. Tra i nuovi interventi - definiti anche con il contributo di FISH nell'ambito della Commissione regionale per l'occupazione dei disabili - si evidenzia:

- **Il finanziamento di progetti per gli studenti con disabilità nella transizione scuola lavoro**
- **Il Voucher per il lavoro rafforzato per le persone con disabilità iscritte alla L. 68**
- **Interventi per sostenere l'autoimprenditorialità delle persone disabili**

Sono stati inoltre confermati gli Incentivi per l'assunzione di lavoratori disabili con gravi difficoltà e i Tirocini promossi dai SIL e dai CPI.

FOCUS: Diversity, Corporate Social Responsibility, Inclusione.

Linee di lavoro possibili

- **Progetti di sensibilizzazione e informazione sui temi della disabilità**, anche attraverso workshop dedicati e laboratori esperienziali
- Programmi **di formazione e acquisizione delle competenze** sul tema della disabilità con un **approccio teorico-pratico orientato al management aziendale** e alle figure chiave responsabili dei processi di inserimento e mantenimento al lavoro, inclusi medici competenti
- Studio e affiancamento per l'introduzione e/o evoluzione di **soluzioni contrattuali e di welfare aziendale**
- Affiancamento per l'avviamento e la strutturazione e lo sviluppo di **Osservatori Aziendali sulla disabilità e le funzioni del Disability Manager**
- Introduzione di soluzioni di **accomodamento ragionevole**, anche attraverso sopralluoghi e interventi nel contesto
- Sostegno alla costruzione di **modelli di reti collaborative e di alleanze pubblico-profit-privato sociale**
- Consulenza da parte di **un'equipe di professionisti dedicati**, attraverso un servizio di numero verde permanente sui temi lavorativi (avvocato del lavoro, assistente sociale, fisiatra e terapeuta occupazionale, etc.)
- Messa a disposizione e supporto per la **comprensione e applicazione di strumenti dedicati**, quali la Guida per i datori di lavoro, Guida per la valutazione di idoneità alla mansione, Guida sulla contrattazione collettiva in tema di gravi malattie e disabilità...

ESEMPI CONCRETI: l'approccio di AISM (IN FISH)



Creazione di cultura sulla disabilità

Strumenti: Pubblicazioni per le persone con disabilità e familiari

LAVORO & SM

Il tema del lavoro riveste particolare interesse per le persone con sclerosi multipla, ponendosi come pre-condizione di inclusione sociale.

La fase di scoglio della SM - che interessa principalmente giovani adulti - la varietà dei sintomi e delle manifestazioni della patologia con le conseguenti ricadute rispetto ai profili occupazionali, la complessità legale ed esigenza di conciliare tempi di vita, cura, lavoro, specie per le donne, hanno spinto AISM a dedicare la massima attenzione a questo tema.

In questo contesto si collocano progetti di ricerca o studio portati avanti dall'Associazione nel corso degli anni: dal Progetto Horizon nei primi anni 2000 che ha portato alla costituzione di un Centro studi disabilità motoria e lavoro; al Libro Bianco 2006 Disabilità e Lavoro: il caso della sclerosi multipla; a progetti di ricerca in materia di costi della riabilitazione; occupazione sviluppati anche grazie al coinvolgimento di FISM. In particolare AISM oggi ha sviluppato una specifica linea all'interno del proprio piano di advocacy: occupazione sviluppa progetti e programmi di advocacy.

AISM oggi ha sviluppato una specifica linea all'interno del proprio piano di advocacy: occupazione sviluppa progetti e programmi di advocacy.

Superamento Handicap - che rappresenta i diritti delle persone con disabilità (adeguata alla redazione di documenti di analisi della Convenzione di ratifica - ha contribuito alla redazione di documenti di analisi della Convenzione di ratifica (es. lo shadow report) e promosso iniziative volte a garantire la partecipazione delle Persone con disabilità (ha partecipato e garantito la fattibilità del contratto di lavoro condotto a livello ministeriale ai sensi della Convenzione Internazionale). In particolare: ha partecipato e garantito la fattibilità del contratto di lavoro condotto a livello ministeriale ai sensi della Convenzione Internazionale).

L'azione di AISM si è poi sviluppata attraverso la collaborazione sindacale per garantire la tutela dei diritti collettivi e individuali delle persone con disabilità in materia di lavoro, a partire da una buona conoscenza della Società scientifica dei medici del lavoro (SML) che ha prodotto una adeguata valutazione della SM in sede di giudizio di idoneità alla prestazione di lavoro con il risultato di una comunicazione appropriata valutazione della disabilità nella SM.

Un approccio al lavoro che parte dalla persona con disabilità e che si sviluppa attraverso la collaborazione sindacale per garantire la tutela dei diritti collettivi e individuali delle persone con disabilità in materia di lavoro, a partire da una buona conoscenza della Società scientifica dei medici del lavoro (SML) che ha prodotto una adeguata valutazione della SM in sede di giudizio di idoneità alla prestazione di lavoro con il risultato di una comunicazione appropriata valutazione della disabilità nella SM.

Un approccio al lavoro che parte dalla persona con disabilità e che si sviluppa attraverso la collaborazione sindacale per garantire la tutela dei diritti collettivi e individuali delle persone con disabilità in materia di lavoro, a partire da una buona conoscenza della Società scientifica dei medici del lavoro (SML) che ha prodotto una adeguata valutazione della SM in sede di giudizio di idoneità alla prestazione di lavoro con il risultato di una comunicazione appropriata valutazione della disabilità nella SM.

AGEVOLAZIONI PER CHI ASSISTE

Per la persona con sclerosi multipla poter contare sull'appoggio e sul rispetto della famiglia è di fondamentale importanza. L'affiancamento da parte dei familiari nel diritto di qualità della vita, costituisce il fattore che favorisce il mantenimento e il miglioramento del proprio progetto di vita, sostenendo il percorso di autonomia della persona. La famiglia è il primo progetto di vita, ma come prima scelta il percorso di autonomia della persona.

AISM è al fianco delle famiglie, attraverso il percorso di autonomia della persona. La famiglia è il primo progetto di vita, ma come prima scelta il percorso di autonomia della persona.

AISM è al fianco delle famiglie, attraverso il percorso di autonomia della persona. La famiglia è il primo progetto di vita, ma come prima scelta il percorso di autonomia della persona.

LAVORO E SCLEROSI MULTIPLA

**LO DICO ?
NON LO DICO !**

informativa

SCLEROSI MULTIPLA, GRAVI PATOLOGIE, DISABILITÀ

Analisi della contrattazione collettiva nazionale

SCLE ROSI MULTIPLA
associazione italiana

Un mondo libero dalla SM

AISM, insieme. Una conquista dopo l'altra

Creazione di cultura sulla disabilità

Strumenti: Laboratorio Senti come mi sento

Senti come mi sento è un laboratorio esperienziale creato per sensibilizzare le persone sull'impatto di una patologia complessa, cronica, imprevedibile come la Sclerosi Multipla.

Ai partecipanti viene proposto di assumere i panni di una persona con SM simulando, con vari ausili, alcuni dei sintomi che si possono presentare, fatica, tremore, problemi di vista, mancanza di equilibrio.

Attraverso l'esperienza diretta si innescano dinamiche e percorsi di consapevolezza e collaborazione con evidenti miglioramenti nelle relazioni, nel clima e nelle capacità produttive.



Creazione di cultura sulla disabilità

Case History

Convegno Sclerosi Multipla, Disabilità e Lavoro organizzato da AISM il 13 dicembre 2017 a Roma, che ha visto coinvolti i principali attori su questo tema fondamentale per le persone con sclerosi multipla e con disabilità. Erano presenti **Maurizio Del Conte, Presidente dell'Agenda Nazionale Politiche Attive Lavoro**, il Presidente Nazionale FISH, i rappresentanti delle parti datoriali e sindacali, dei medici del lavoro e le stesse persone con disabilità

Indagine e convegno Disabilità&Lavoro – partnership Prioritalia

Valorizzare la diversità e la disabilità, mettendo in campo una serie di iniziative all'interno delle aziende. Nasce con questo obiettivo la partnership istituzionale tra l'Associazione italiana sclerosi multipla e la **Fondazione Prioritalia**, con il coinvolgimento anche di FISH, avviata a Roma in occasione del convegno **'Disabilità & Lavoro – La sfida dei manager'** (9 maggio 2018), durante il quale è stata presentata anche un'indagine condotta da AstraRicerche dal titolo **'I manager e la gestione dei lavoratori con disabilità'**, promossa da AISM, Prioritalia, Manageritalia e Osservatorio Socialis.



Formazione

Case History: Progetto MA.PO.



- AISM è un partner strutturato per la formazione. Nel 2016 abbiamo avviato con le aziende delle province di Milano e di Monza e Brianza il progetto **Ma.Po. : un modello per il Mantenimento del Posto di lavoro**
- Il progetto Ma.Po. mette a punto **strategie e strumenti volti ad attuare quelle condizioni fondamentali che rendono possibile e proficuo il mantenimento del posto di lavoro delle persone con fragilità e/o disabilità**. Lavorando insieme con le aziende, le parti datoriali e sindacali, le Istituzioni, i Servizi per l'inserimento lavorativo, i medici del lavoro, le stesse persone con disabilità. I soggetti coinvolti nella rete sono IBM Italia spa, UNIPOL SAI Assicurazioni, Comune di Milano, Roche Diagnostics, INAIL

Protocollo di Partenariato

Case History: AISM e Merck Serono

- L'Associazione Italiana Sclerosi Multipla (AISM) insieme a l'Azienda Merck Serono, la Femca Cisl di Roma Capitale e Rieti e le altre sigle sindacali di categoria, unitamente alla DA Merck Serono, Unindustria Roma, e la Fondazione ASPHI Onlus ha firmato agli inizi del 2018 un **Accordo di partenariato territoriale per promuovere il benessere lavorativo delle persone con disabilità**; promuovere una **cultura d'inclusione** che faciliti l'inserimento e la valorizzazione di lavoratori con Sclerosi Multipla e di altre gravi patologie neurodegenerative ingravescenti; promuovere la **creazione di un sistema a rete utile alla diffusione di iniziative virtuose**.

Risultati dell' accordo di partenariato territoriale sono:

- Risultato 1: con il quale si è reso operativo in Merck Serono l'**Osservatorio Tecnico Aziendale e la figura del Disability Manager**, funzioni aziendali che in questo periodo hanno lavorato in stretta sinergia tra loro e il Sindacato, con l'obiettivo di definire iniziative a favore di dipendenti con disabilità.
- Risultato 2: stipulazione ed avvio di un **progetto di inserimento lavorativo** presso la sede di Merck Serono di Roma Casilina per l'assunzione di tre giovani donne con sclerosi multipla, identificando tutti gli accomodamenti ragionevoli necessari ed utili alle lavoratrici.

Lavoro e disabilità ai tempi della pandemia: lo stato dell'arte



I principali provvedimenti che hanno avuto un impatto diretto sulle persone con disabilità

DL Cura Italia



DL "Rilancio"

**Stati Generali
dell'economia**

Piano Colao

PNRR



Le azioni di advocacy di FISH nel corso della pandemia

Nel corso della pandemia sanitaria, le principali associazione di rappresentanza delle persone con disabilità, in un **quadro di interesse generale e attenzione al bene comune**, in primis FISH hanno portato avanti un **lavoro fitto di confronto ed elaborazione documentale** sui temi legati ai diritti delle persone con disabilità e gravi patologie, loro familiari e caregiver, e in materia di sostegno e valorizzazione del ruolo e delle funzioni del terzo settore nel quadro dell'emergenza e per la riscrittura dei programmi di intervento futuri (es. dal Piano Colao «Rilancio Italia», alla partecipazione agli Stati Generali dell'economia sino al recente PNRR)



Le azioni di advocacy di FISH:

interventi sui decreti e sui programmi nazionali per la ripartenza

Confronto con Governo e Parlamento per ottenere il diritto al lavoro agile, l'incremento di giornate di permesso retribuito (Legge 104/92), l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per persone con disabilità)

contribuito alla costruzione dei documenti e programmi finalizzati all'attivazione della FASE 2: dal Piano Colao «Rilancio Italia», alla partecipazione agli Stati Generali dell'economia sino al recente PNRR



Le azioni di advocacy di FISH:

Per la FASE 2 della pandemia collegata alla ripartenza FISH ha presentato al Governo un documento tecnico sulle [«Misure e proposte per le persone con disabilità e le loro famiglie»](#)

Avviare un **programma nazionale di monitoraggio dell'impatto dell'emergenza** sulla condizione lavorativa delle persone con disabilità

Revisione e attualizzazione delle politiche nazionali e regionali in tema di accesso e mantenimento al lavoro per le persone con disabilità

Valorizzazione del ruolo delle persone con disabilità e delle relative **Associazioni di rappresentanza**

Immediata ripresa del funzionamento della **filiere dell'inserimento** e garanzia di continuità e estensione dei tirocini

Esigenza di assicurare soluzioni potenziate di **conciliazione vita-cura-lavoro** per le persone con disabilità

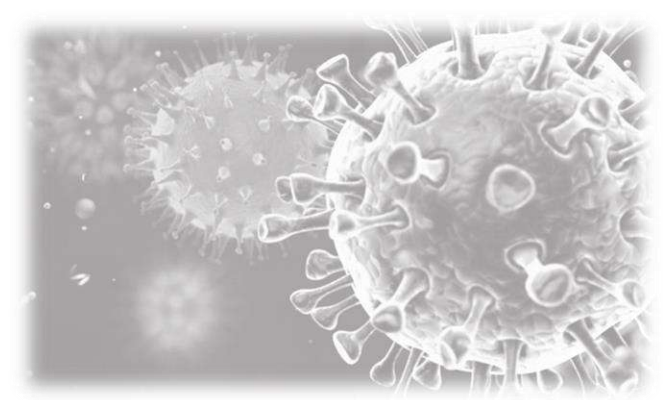
Pieno riconoscimento del diritto al **lavoro agile** ed **estensione/integrazione delle tutele per le assenze dal lavoro** di persone in condizioni di fragilità, con rischio di immunodepressione o esiti di gravi patologie e uso di terapie salvavita, nonché dei loro familiari

Assicurare **condizioni di pari opportunità e di eguaglianza** rispetto alla possibilità di svolgere l'obbligazione lavorativa anche all'interno del contesto organizzativo

Massima **tutela sostanziale rispetto a situazioni di crisi aziendali** e condizioni che possano determinare il ricorso al giustificato motivo oggettivo a giustificazione di licenziamenti.

Prevedere misure **specifiche aggiuntive per i caregiver in ottica di conciliazione** vita-cura-lavoro

Case History: la ricerca sul lavoro e SM



Link al Barometro:
<https://agenda.aism.it/2020/>



CANALI E STRUMENTI DI RACCOLTA DATI:

1

la rilevazione sulle persone con SM. Più di 5.000 persone hanno visualizzato il questionario e il 4 maggio, quando il Governo ha avviato la “Fase 2”, abbiamo estratto e analizzato i risultati di **oltre 3.300** questionari, ottenendo una fotografia dettagliata dell’impatto della pandemia sulla vita delle persone con SM durante il picco dell’emergenza.

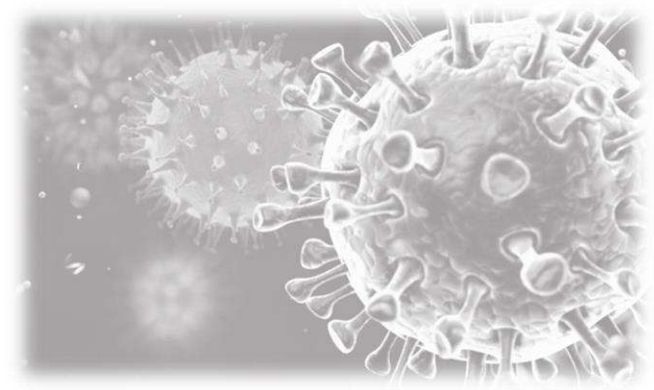
Per capirne gli effetti nel tempo, e soprattutto per osservare l’impatto della graduale riapertura nella Fase 2 sulle persone con SM, abbiamo aggiornato l’indagine, raccogliendo **oltre 2.000 risposte** di cui oltre 500 da parte delle stesse persone che avevano già risposto alla Fase 1 della rilevazione

2

l’indagine sulla rete dei Centri clinici. Come ogni anno l’Associazione somministra un questionario ai 247 Centri clinici SM del territorio italiano per avere informazioni sul loro funzionamento, l’organizzazione dei servizi, le modalità di presa in carico, il raccordo con la rete dei servizi ospedalieri e territoriali. Quest’anno, alla luce della complessità operativa vissuta dai Centri all’interno delle strutture ospedaliere, l’indagine è stata concentrata sui soli temi legati all’emergenza SM e Covid-19 **con la partecipazione del 55% dei Centri**

3

i ticket raccolti dall’Osservatorio nazionale AISM rispetto alle richieste di informazione e consulenza rivolte al Numero Verde AISM e agli sportelli territoriali di accoglienza. Nel periodo compreso tra il 25 febbraio e il 7 maggio 2020 sono stati gestiti oltre **6.200 ticket** informativi



OLTRE LA PANDEMIA, #INSIEMEPIÙFORTI

Appello **salute, accesso alle cure e all'assistenza**
Appello lavoro, inclusione, informazione
Appello **ricerca scientifica**

Commenti & domande



Contatti

Associazione Italiana Sclerosi Multipla

Paolo Bandiera

Direttore Affari Generali AISM

Email: paolo.bandiera@aism.it

Tel: 010/2713222

www.aism.it

