



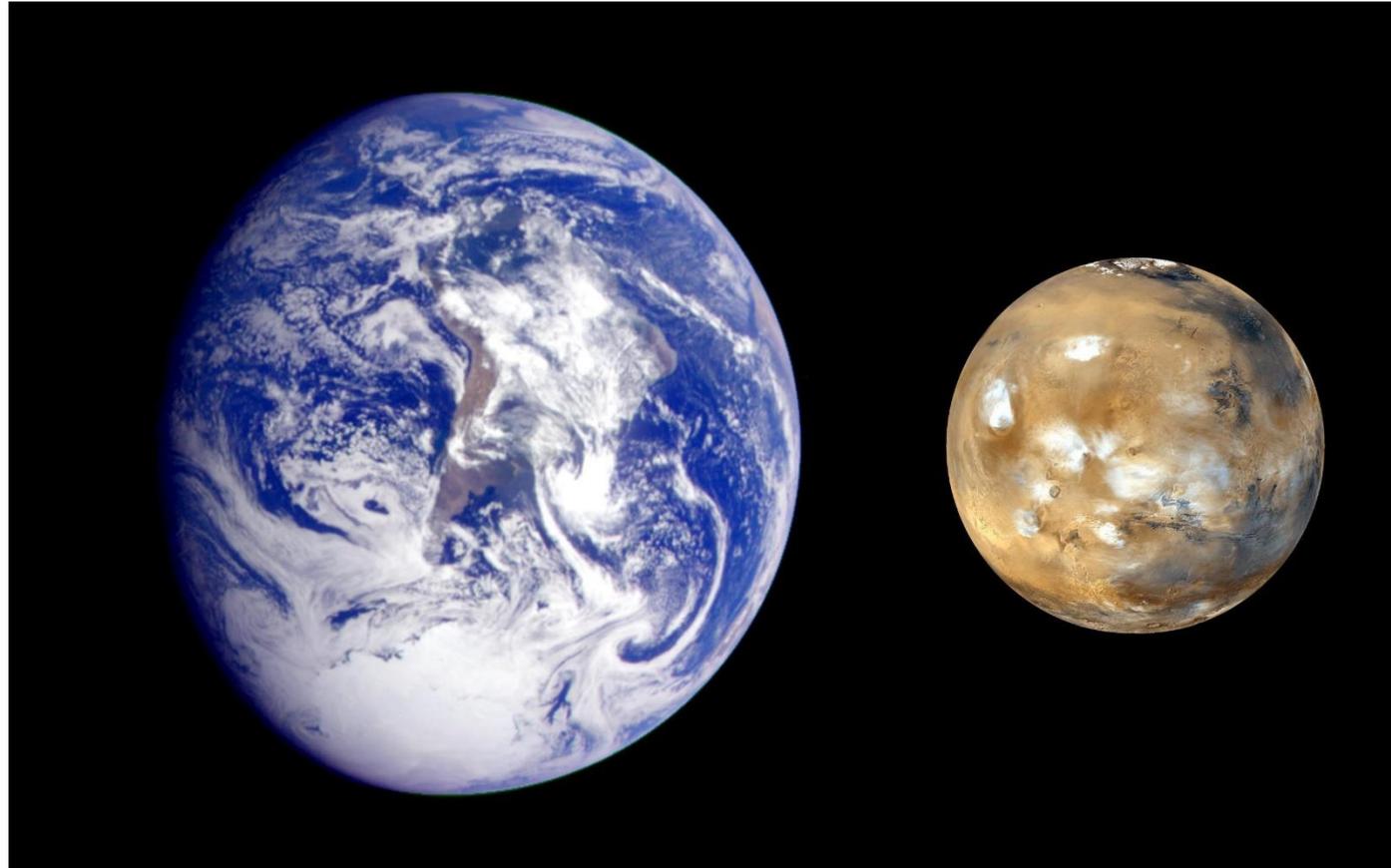
LAVORO E DISABILITÀ UN DIALOGO ALLA PARI

Il disability management, questo (s)conosciuto

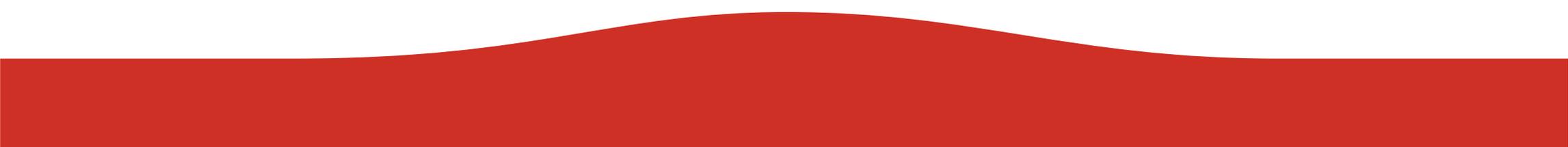
GIDP HRDA
Milano, 16/03/2017



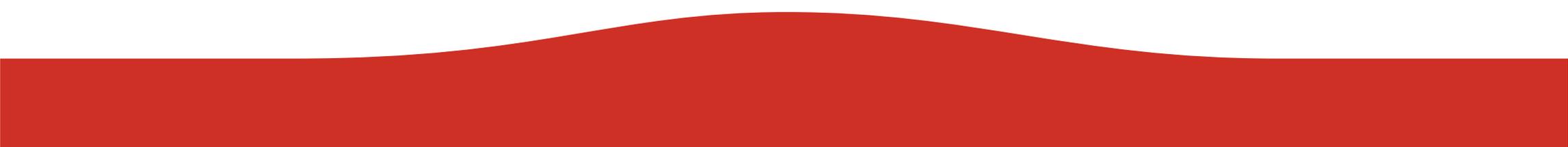
Diversity Management e Disability Management



Il DM: professionista che lavora nel campo della disabilità

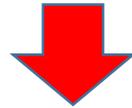
- raccoglie le istanze dei cittadini disabili e delle loro famiglie
 - attiva il lavoro in rete di tutti gli enti e i soggetti coinvolti
 - veicola i bisogni delle persone disabili verso i servizi esistenti
 - mette in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità (urbanistica e non solo)
 - evita ogni forma di discriminazione che coinvolge le persone con disabilità
- 

K-words

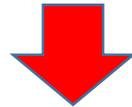
- Facilitatore
 - «need» (lavora sul bisogno: ignorato / sconosciuto)
 - Coordinatore (di reti e servizi)
 - Visione unitaria (e coordinata)
- 

Come nasce ed evolve

Da un ambito principalmente territoriale ed urbanistico

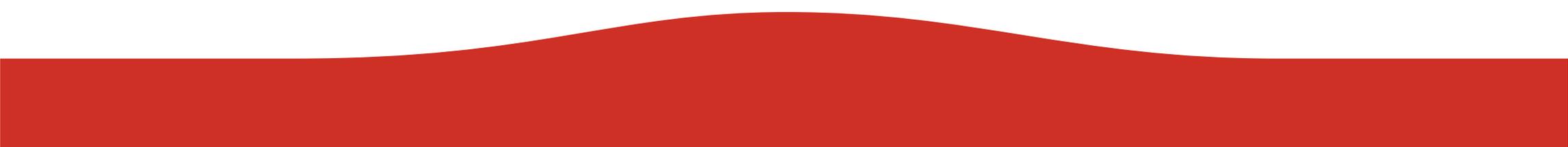


Gestione ambiente fisico e gestione della persona con disabilità



(in azienda) Minimizzare perdite di produttività; prevenzione incidenti e malattie: favorire re-inserimento; ridurre incidenza della
disabilità sul lavoro

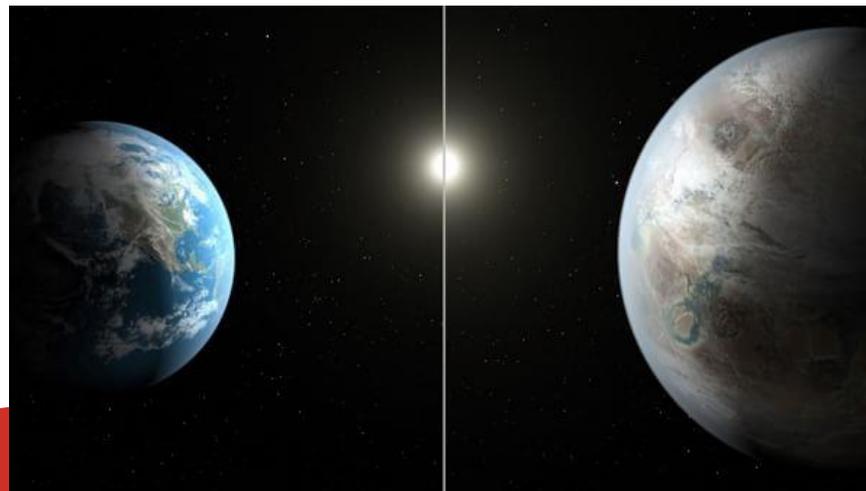
Regolamentazione in Italia

- 2009: Libro Bianco su accessibilità urbana
 - 2013: previsto da Programma Azione biennale su disabilità (regolamento tuttavia non attuato)
 - Ad oggi non ancora normato (non esiste il relativo Albo)
 - Osservatorio Disabilità 2016: rilancio figura del DM per medio/grandi imprese (anche su scorta impulso dato dal Jobs Act)
- 

La disabilità nel lavoro interessa:

l'assunzione di persone disabili e
successivo loro affiancamento
durante il percorso professionale

la prevenzione di incidenti sul
lavoro o di patologie e la gestione
di lavoratori che nel corso della
loro carriera hanno sviluppato
forme di disabilità fisica e
mentale/psichica



Convenzione ONU sui diritti delle PcD (2006)

La disabilità è...

«... risultato derivante dalle interazioni tra persone con limitazioni e barriere attitudinali e dell'ambiente (fisico, economico, sociale) che impedisce la piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale sulla base di parità con altre persone...»

quindi:

Dalla condizione privata alla **relazione multidimensionale**



Dalla disabilità all'Accomodamento ragionevole

Fino a ieri (e ancora un po' oggi):

Persona con disabilità = persona che porta un **problema** con sé (la propria condizione) e diventa quindi problema per l'Azienda

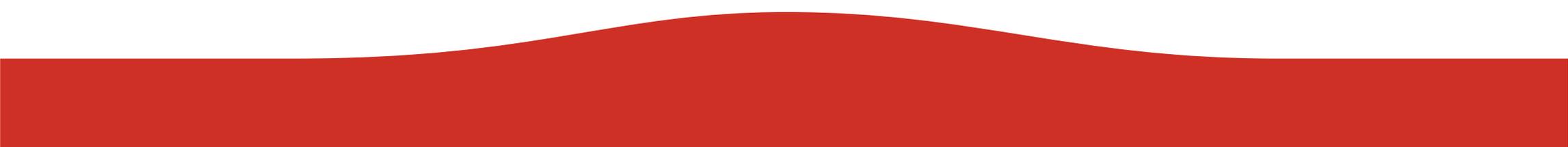
da oggi in poi:

Lavoratore che porta **produttività** (attraverso l'ottimizzazione del rapporto tra le esigenze specifiche della persona e l'ambiente che lo circonda)

La diversità...

- È una bella cosa... ma difficile da gestire!
- Ci permette buoni slogan, ma restano tali...
- È una voce degli investimenti in CSR

Oppure è semplicemente... la **normalità**?



Welfare, medaglia a due facce

- Welfare statale garantisce sostegno
- Welfare statale inibisce azioni private



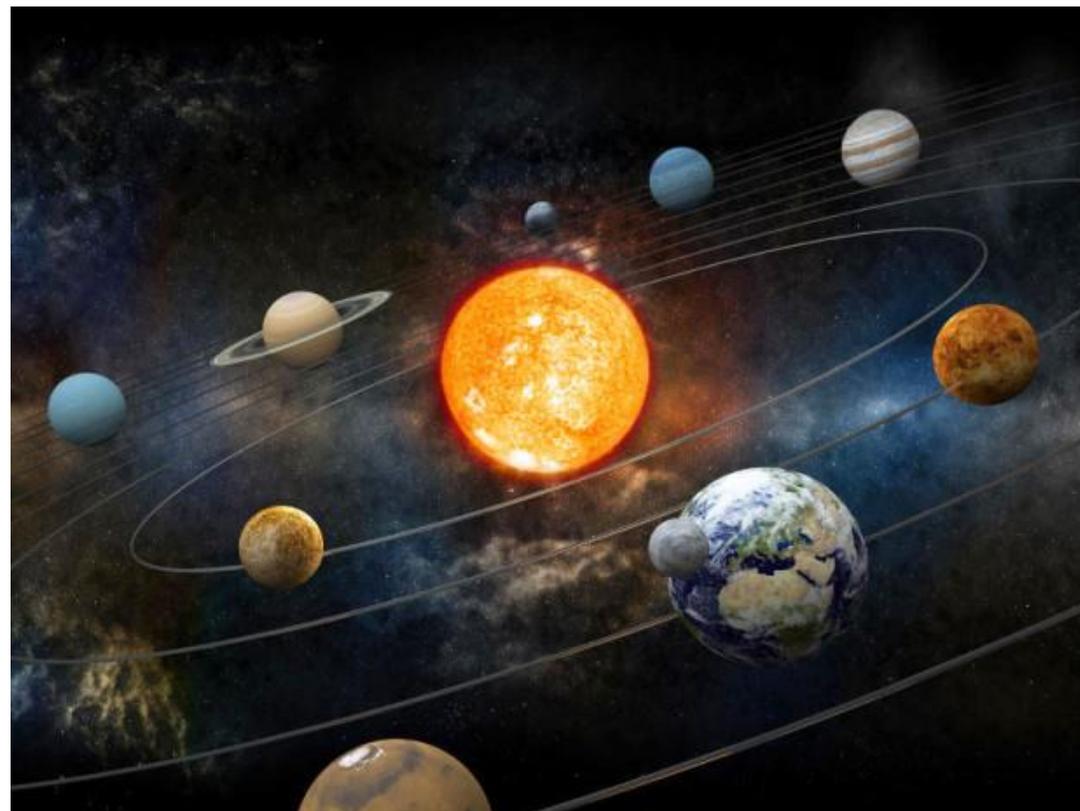
Il (pianeta) Disability management è

una strategia che mira a prevenire o a conciliare la disabilità nei luoghi di lavoro, usando **azioni coordinate** volte a garantire un'occupazione di qualità alle persone che sperimentano limitazioni funzionali di carattere temporaneo o permanente

Trasversalità che coinvolge:

- Management;
 - Educazione e formazione;
 - Sfera sociale e culturale;
 - Ambito medico
- 

Universo disabilità



Un piccolo, grande segreto

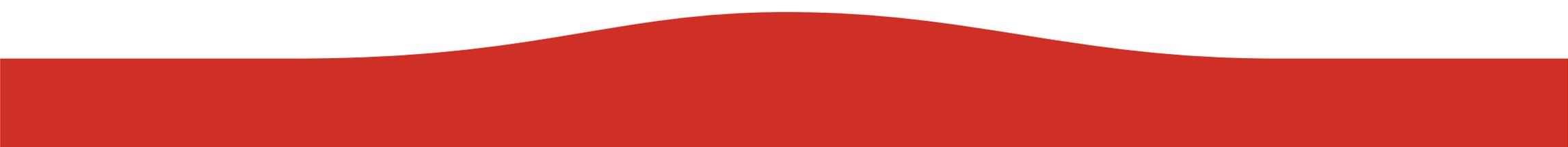
Coinvolgere la persona con disabilità (che ha già affrontato molte situazioni che hanno richiesto adattamenti e aggiustamenti) è la migliore strategia per costruire un ambiente di lavoro realmente idoneo che sia la base per la produttività



Accomodamento ragionevole: cos'è?

Gli "accomodamenti ragionevoli" sono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali

(Art. 2, quarto comma, Convenzione ONU diritti PcD)



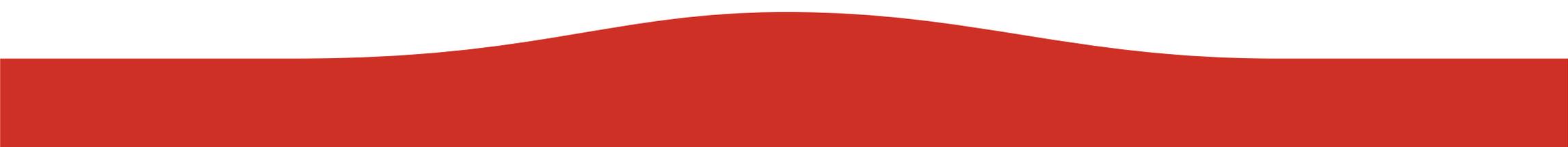
Una condanna storica

- Luglio 2013: la Corte di Giustizia Europea condanna l'Italia per non aver imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere soluzioni ragionevoli applicabili ai disabili. Disatteso obbligo recepimento dell'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE (parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro).
- Prendendo atto di questa sentenza, la Legge 9 agosto 2013, n. 99 modifica il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (recepimento della direttiva europea 2000/78/CE): tutti i datori di lavoro pubblici e privati debbono garantire il rispetto del principio della parità di trattamento tra persone con disabilità e persone senza disabilità.

Una falsa percezione!

« (...) faulty perception among employers that accommodations are expensive and difficult to execute. (...) studies show the average cost is less than USD 500 per person»

(Disabilities in the workplace, by Working Mother Research Institute)

A solid red decorative shape at the bottom of the slide, consisting of a wide, flat base that tapers slightly towards the center, forming a gentle curve at the top edge.



LAVORO E DISABILITÀ UN DIALOGO ALLA PARI

Thank You

www.jobmetoo.com

business@jobmetoo.com

