Jobmetoo®

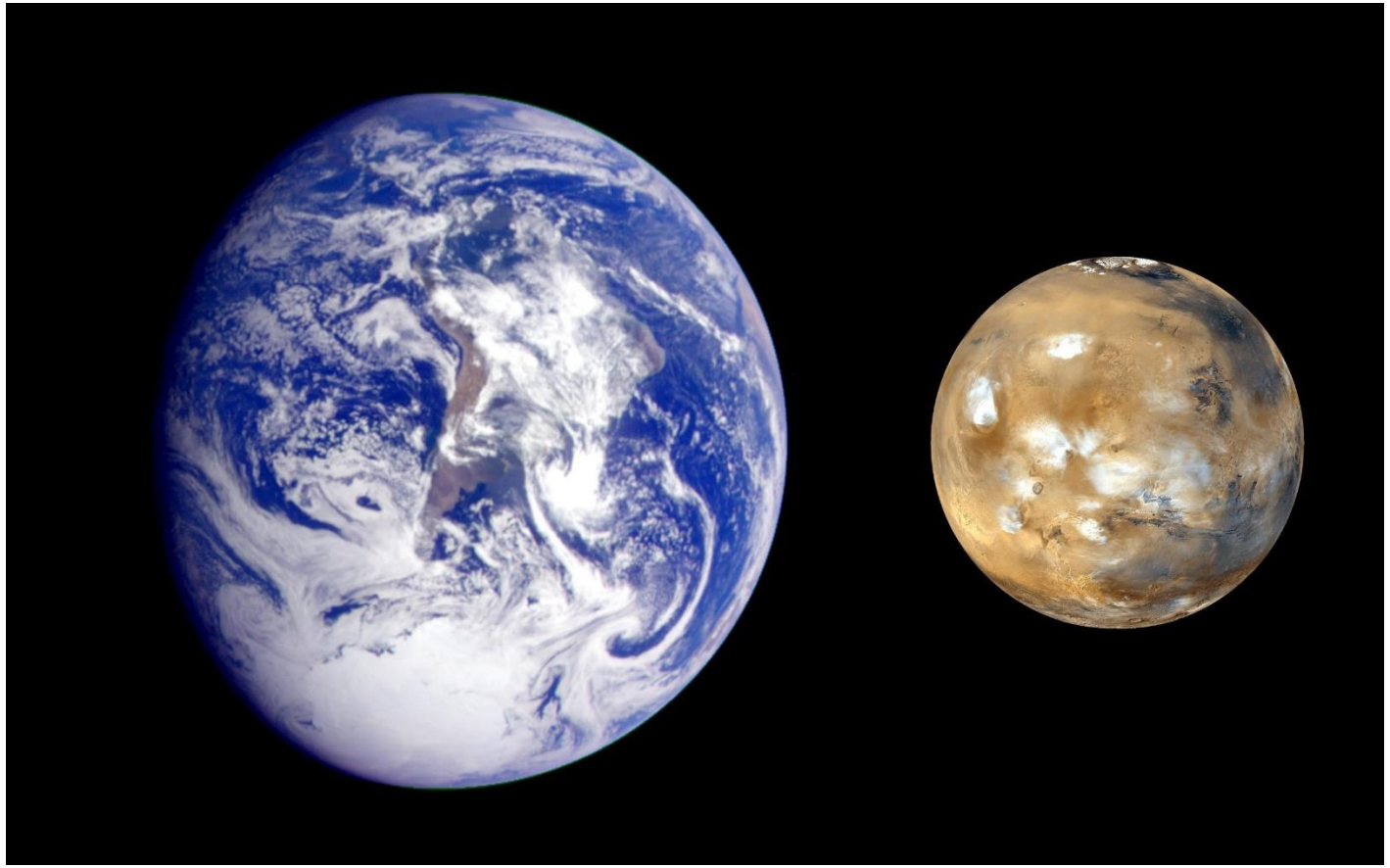
LAVORO E DISABILITÀ UN DIALOGO ALLA PARI

# 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

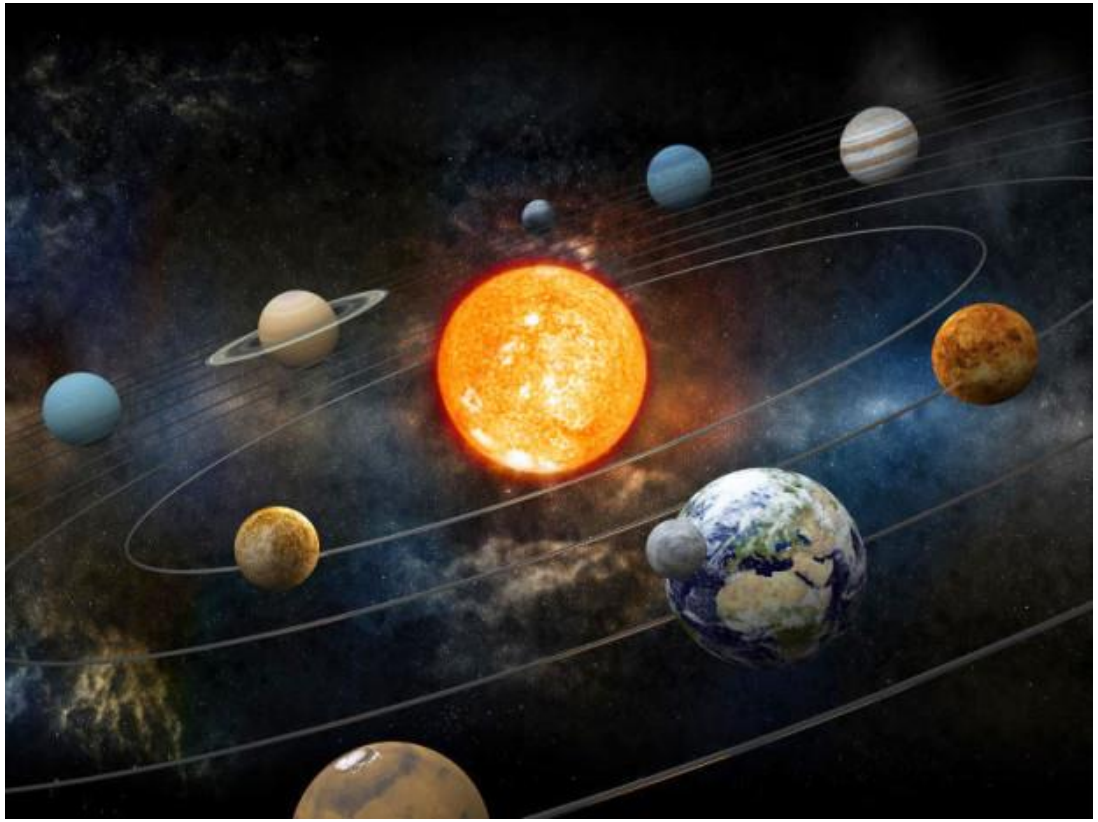
# Il (pianeta) Disability management è

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 accomodations are expensive and difficultu to execute. (…) studies show the average cost is less than USD 500 per person»

(*Disablities in the workplace*, by Working Mother Research Institute)

Jobmetoo®

LAVORO E DISABILITÀ UN DIALOGO ALLA PARI

# Thank You

www.jobmetoo.com
business@jobmetoo.com