



Guida sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità

Nell'Anno Europeo delle Persone con Disabilità, la Provincia di Macerata avvia un'azione destinata a favorire una piena integrazione nel mondo del lavoro di questi cittadini spesso dimenticati dalle Politiche per lo Sviluppo. Questo avviene in un quadro di costante attenzione verso i più deboli che tiene conto delle mutevoli condizioni sociali ed economiche.

Il progetto "Diversità e Sviluppo" attraverso la collaborazione tra i partner provenienti dai diversi settori quali le associazioni, le aziende e le strutture pubbliche, pone le basi per un concreto cambiamento di attitudine verso le disabilità che porti ad un reale Diritto di Cittadinanza per tutti.

Le informazioni riportate in questa pubblicazione vogliono porre l'attenzione su una lettura positiva della disabilità e fornire strumenti per l'effettiva partecipazione delle persone disabili al processo di sviluppo del nostro territorio.

Carla Monachesi

*Assessore Provinciale
alla Formazione Professionale
alle Politiche Attive del Lavoro
e alle Pari Opportunità*

SOMMARIO

Introduzione

Il Progetto: Partenariato di Sviluppo locale "Diversità e Sviluppo"

Disabilità e tutela dei diritti

- In ambito sovranazionale
 - In ambito nazionale
-

I nomi della disabilità

- Le parole che fanno la differenza
-

Disabili e Lavoro: il collocamento mirato

- Premessa
 - Le procedure
 - I datori di lavoro
 - I Centri per l'impiego e il collocamento mirato
 - Trattamento giuridico del rapporto di lavoro
-

L'Ombudsman dei disabili (OD)

Storie Personali

Informazioni utili

- Centri per l'impiego
 - Centro Documentazione Handicap
 - Altre Risorse
-

Partner del Progetto "Diversità e Sviluppo"

- Capofila
 - Enti locali
 - Associazioni datori di lavoro
 - Associazioni disabili
 - Aziende sanitarie locali
 - Sindacati dei lavoratori
 - Altri organismi
-

INTRODUZIONE

Lo scopo di una guida ad uso delle persone con disabilità e dei loro familiari non è soltanto quello di fornire notizie utili e informazioni necessarie, quanto quello di sensibilizzare ulteriormente la società civile su una presenza viva e attiva e, anche, necessaria allo sviluppo economico e sociale del nostro paese.

L'anno europeo delle persone disabili non finirà nel 2003 ma sarà un anno di inizio per un lavoro che deve vedere impegnati tutti gli attori chiamati in causa: i disabili, le loro associazioni di tutela, gli amministratori, gli imprenditori, i cittadini.

Nel presentare la guida sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità abbiamo ritenuto opportuno descrivere in sintesi il progetto "Diversità e Sviluppo", che rappresenta un grande sforzo locale ed europeo per cercare di rendere i diritti più uguali e più concreti.

Nel riassumere alcuni diritti fondamentali come quello al lavoro, abbiamo considerato utile far parlare i disabili con le loro storie e con le loro vite vissute nella quotidianità. Crediamo che in questo modo la vita delle persone con disabilità debba sempre costituire il centro di qualunque politica che parta dalla condizione del disabile per arrivare alle condizioni della società tutta.

Abbiamo anche pensato di fornire informazioni, indirizzi, e-mail e siti per orientare quanto più possibile le persone con disabilità e i loro familiari nella ricerca degli uffici giusti per una piena tutela dei loro diritti.

Questo documento vuole essere uno stimolo per fare meglio in futuro anche con l'indispensabile aiuto delle persone disabili, dei loro familiari e delle associazioni dei cittadini.

Corrado Stillo
Ombudsman dei disabili

IL PROGETTO: PARTENARIATO DI SVILUPPO LOCALE "DIVERSITÀ E SVILUPPO"

Il Progetto d'Iniziativa Comunitaria "Diversità e Sviluppo", avviato in Provincia di Macerata, è indirizzato a migliorare le condizioni per l'accesso al mercato del lavoro dei disabili attraverso l'integrazione ed il coinvolgimento dei principali attori chiave del territorio. Tale obiettivo si basa su una strategia che parte dalla considerazione che reali pari opportunità lavorative per i "diversamente dotati" non richiedono specifiche ed ulteriori azioni assistenziali a loro favore, quanto piuttosto una rilettura degli elementi di diversità in chiave positiva, quindi quali punti di forza e non di debolezza. Occorre perciò un modo "diverso" di valorizzare le potenzialità insite in ciascun persona attraverso un modello di sviluppo capace di esprimere a pieno ed in maniera flessibile tutte le risorse disponibili, garantendo così ampie opportunità di sviluppo, crescita sociale ed economica, sia al singolo individuo che al suo territorio.

Partendo da tali elementi "**Diversità e Sviluppo**" intende, da un lato, valorizzare le azioni già in atto, come quelle previste dalla legge 68/99, e dall'altro attivare ulteriori interventi ad alto valore aggiunto, mirando al raggiungimento di tre obiettivi specifici che corrispondono ad altrettanti fattori critici:

- il **cambiamento delle attitudini nei confronti della disabilità** e più in generale in relazione alla diversità;
- l'**innalzamento delle competenze** possedute tanto dai disabili quanto dagli operatori dei servizi coinvolti (servizi sociali, formative del lavoro);
- il **miglioramento dell'efficacia ed efficienza del sistema dei servizi**.

Sono quindi state definite tre diverse tipologie di azioni: di sensibilizzazione, formative e di accompagnamento.

Le azioni di **sensibilizzazione** sono rivolte ai disabili e alle loro famiglie, ai datori di lavoro ed ai lavoratori "normodotati", agli operatori della formazione e dei servizi connessi al lavoro, con l'obiettivo di elevare il livello

di coscienza sociale di quei soggetti coinvolti, a vario titolo, nel processo che porta ad un ottimale inserimento lavorativo dei disabili.

Le azioni **formative** sono dirette sia ai disabili, allo scopo di sviluppare in essi il concetto dell'occupabilità (ponendo l'accento su modelli formativi personalizzati e ad alto valore innovativo), che agli operatori, per figure professionali capaci di supportare il disabile nel suo percorso formativo e lavorativo con strumenti adeguati (orientamento, mediazione, ecc.).

Le azioni di **accompagnamento** sono mirate, da un lato, a favorire l'inserimento occupazionale ed a rimuovere le barriere di accesso al mercato del lavoro e, dall'altro, a promuovere lo sviluppo occupazionale; fra esse rientrano, ad esempio, l'adeguamento dei posti di lavoro, il supporto all'implementazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) come strumento d'integrazione, l'utilizzo dei tirocini formativi, dei tirocini e scambi transnazionali.

Sono anche previste ulteriori misure di accompagnamento a garanzia della qualità e coerenza dell'intervento e della diffusione dell'informazione e sostegno al processo di **mainstreaming** (cioè il trasferimento permanente al sistema locale delle prassi innovative sviluppate durante l'iniziativa).

Fra le prime rientrano: l'azione iniziale di **mappatura** del territorio (analisi locale del fenomeno della disabilità e dei servizi offerti territorialmente); l'introduzione della figura innovativa dell'**Ombudsman dei disabili**, mutuata dalla Svezia, quale garante tecnico e della qualità, che assicura alle azioni specifiche ed alle diverse fasi di sviluppo del progetto la massima coerenza con gli obiettivi definiti. Alle seconde appartengono: la costruzione di un **sistema informativo** attraverso il quale diffondere costantemente i risultati e le informazioni specifiche di progetto e permettere la discussione e l'assistenza on-line, la pubblicazione delle guide (informative e sulle buone prassi) con particolare attenzione ai supporti per disabili, gli **incontri di dimostrazione e diffusione dei risultati**, i **forum di discussione**.

In coerenza alla complessità della problematica, il progetto si basa su un ampio **partenariato** capeggiato dalla Provincia di Macerata e al quale partecipano la quasi totalità dei Comuni della Provincia, le quattro Comunità Montane presenti sul territorio, le Associazioni dei datori di

lavoro, le centrali delle cooperative, le AUSL, le Associazioni dei disabili, i Sindacati del lavoratori, l'Istituto Santo Stefano, la Ce.s.co.t ed il Centro Servizi Amministrativi (ex provveditorato) tramite il Centro Documentazione sull'Handicap.

Alla Partnership di Sviluppo (PS) locale si affianca una **PS transnazionale** (Svezia, Olanda, Irlanda) allo scopo di sperimentare **strumenti e metodi innovativi**: per una qualificazione delle competenze più rispondente ai bisogni del sistema produttivo ed alle reali possibilità di **inserimento dei disabili**; per un processo di inserimento più efficace (orientamento e mediazione) e per lo sviluppo di un approccio innovativo del sistema produttivo quale attore principale dell'inserimento dei diversamente dotati.

Questo metodo di forte **integrazioni fra i vari attori nazionali ed internazionali** costituisce l'elemento in grado di dare maggiore impulso qualitativo ai risultati di progetto ed, in ultima analisi, al completo riconoscimento del concetto di **diversità come fattore di sviluppo**.

DISABILITÀ E TUTELA DEI DIRITTI

In ambito sovranazionale

La necessità di porre particolare attenzione ai bisogni della persone con disabilità è stata riconosciuta in ambito internazionale con la proclamazione della Dichiarazione dei Diritti delle Persone Disabili da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1975, che portò all'istituzione nel 1981, dell'Anno Internazionale delle Persone Disabili. Questa fu l'occasione per sottolineare il diritto delle persone con disabilità a godere delle stesse opportunità degli altri cittadini, e ad un'eguale partecipazione al miglioramento della qualità della vita risultante dallo sviluppo economico e sociale. In quella stessa occasione l'handicap, per la prima volta, fu definito come il risultato della relazione tra le persone con disabilità e il loro ambiente. Nel 1993 la stessa Assemblea ha adottato una serie di regole standard per l'uguaglianza di opportunità per le persone con disabilità. Nel 1996 queste regole sono state fatte proprie da una risoluzione del Consiglio dei Ministri dell'Unione Europea.

Nel frattempo l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha lavorato per favorire il miglioramento della qualità della vita e delle eque opportunità per le persone con disabilità, giungendo con la "classificazione delle menomazioni, disabilità e handicap" del 1999 a "rovesciare" le parole chiave, trasformando il termine *disabilità* in *attività* e sostituendo il termine *handicap* con *partecipazione*. Questo che può sembrare un semplice gioco di parole, denota in realtà la volontà di ragionare in termini positivi, identificando il livello di partecipazione concesso da una data situazione di salute, piuttosto che fermarsi all'impossibilità di svolgere una vita "normale".

Grazie all'impegno delle associazioni di cittadini disabili, riferimenti specifici ai bisogni particolari delle persone con disabilità sono entrati a far parte del Trattato di Amsterdam del 1997 che definisce gli impegni politici dell'Unione Europea. Qui vengono riconosciuti i diritti alla non discriminazione, al rispetto delle esigenze dei disabili nella legislazione sul mercato unico, alla promozione dell'occupazione. Con la Carta dei Diritti

Fondamentali dell'Unione Europea del 2000, viene esplicitato l'impegno dell'unione a riconoscere e rispettare "il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità" (art. 26).

Questo percorso normativo corre parallelo all'attuazione di iniziative europee quali HORIZON, ADAPT o EQUAL che mirano a favorire l'integrazione sociale e lavorativa delle categorie a rischio di emarginazione tra cui quella delle persone con disabilità che rappresenta il 10% della popolazione dell'Europa dei 15.

In ambito nazionale

La **legislazione italiana** contiene un importante corpo di norme rivolte alle persone con disabilità prevedendo una serie di diritti specifici della persone con disabilità. La quantità di leggi esistenti, e il fatto che queste siano spesso integrate da normative regionali che ne consentano una applicazione effettiva fanno sì che la conoscenza e la comprensione di questi diritti sia spesso una cosa riservata agli addetti ai lavori.

Un **aiuto** importante al beneficiari di questi diritti può venire dalle **associazioni**, dai **patronati** e dai **servizi pubblici** che conoscendo la normativa sono in grado di individuare gli strumenti più adatti a situazioni specifici. Rimandiamo perciò a questi limitandoci ad elencare i riferimenti legislativi principali, in una lista certamente non esaustiva, allo scopo di identificare, almeno a grandi linee, gli scopi del legislatore, tenendo sempre a mente che la compilazione di questi testi di legge ha sempre fatto riferimento alle indicazioni provenienti dalle rappresentanze della società civile. Nel caso specifico dalle varie associazioni di persone con disabilità operanti in Italia.

La **legge quadro sull'"handicap"**, identificata come **Legge 104/1992**, garantendo la piena integrazione nel rispetto della dignità umana, mira a prevenire e rimuovere le condizioni invalidanti, perseguire il recupero funzionale e sociale della persona con minorazioni fisiche e predisporre interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale delle persone disabili¹. Questa legge quadro enuncia, a volte solo come principio, una serie di diritti, la cui attuazione è affidata ad altre normative nazionali o regionali.

Già nel 1989 la **Legge 13/1989** prevedeva l'eliminazione delle **barriere architettoniche** attraverso finanziamenti a soggetti pubblici e privati.

Agili è rivolto

- **Legge 13/89**: eliminazione delle barriere architettoniche
- **Legge 104/92**: legge quadro sui diritti dei disabili
- **Legge 68/99**: legge sul collocamento lavorativo delle persone con disabilità
- **Legge 53/00**: legge sui permessi di lavoro
- **Legge 328/00**: legge sull'integrazione dei servizi

Non tutti sanno che qualunque difficoltà di accesso a un edificio pubblico o privato aperto al pubblico può essere segnalata in forma scritta e dettagliata tramite il comando locale dei Carabinieri.

La **legge 53/2000** integra la già menzionata 104/1992 per quanto riguarda i **permessi dal lavoro** quando in famiglia vi siano situazioni di disabilità che richiedano assistenza. La stessa persona con disabilità può usufruire di questi diritti al fine di rendere meglio compatibile il lavoro con le proprie necessità personali.

Il cittadino che debba rivolgersi ai servizi si ritrova spesso di fronte ad un sistema complesso di interlocutori non sempre complementari. Lo Stato, cosciente di questa difficoltà mira, attraverso la **Legge 328/2000** a migliorare il livello di **integrazione dei vari servizi**, allo scopo di ottimizzarne il funzionamento e renderlo più accessibile al cittadino. La legge menziona esplicitamente l'impegno ad assicurare progetti di vita individuali per le persone con disabilità che servano da linea guida agli interventi messi a disposizione dalle risorse presenti sul territorio.

Riassumendo, lo **Stato** si impegna, con queste leggi, a **favorire l'integrazione dell'operato dei vari servizi pubblici e privati** disponibili sul territorio affinché, con il coinvolgimento attivo della persona con disabilità, vengano assicurati una serie di **diritti e garanzie**, che tenendo conto delle maggiori difficoltà che questa persona può incontrare nel perseguire un piena **integrazione sociale**, mettano a disposizione degli strumenti atti a favorirne lo **sviluppo individuale**, nel pieno rispetto della propria dignità di essere umano.

1. Dall'art. 1 L104/1992

I NOMI DELLA DISABILITÀ

Le parole oltre a rappresentare cose e situazioni trasportano immagini, emozioni e sentimenti collettivi ed è con questa forza che le accompagna che esse segnano l'identità.

Il dibattito è aperto su questo tema: i nuovi termini sono mascheramenti della realtà o spinte al cambiamento?

La nuova classificazione approvata dall'OMS nel 2001 denominata ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health - Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute)² ripensa e cambia le parole legate alla disabilità ed apre prospettive nuove rispetto alla percezione del mondo ad essa collegato.

L'ICF parla di "**caratteristiche della SALUTE** delle persone all'interno del contesto delle loro situazioni di vita individuali e degli impianti ambientali"; non riguarda quindi solo le persone con disabilità, riguarda tutti, ha dunque uso e valore **UNIVERSALE**.

Come sostiene Andrea Canevaro nel testo "Informazioni sulla disabilità"³:

"L'attenzione delle parole è importante, non tanto per un fatto estetico o formale, ma perché nelle parole è contenuto il modello operativo a cui si fa riferimento.

In questo caso è molto importante non fare confusione fra deficit, disabilità e handicap: utilizzare termini impropri e fare confusioni linguistiche può essere un modo per aumentare l'handicap anziché ridurlo.

Al centro sta la persona, che chiamiamo in vari modi (handicappato, in situazione di handicap, disabile) e ciascuna di queste definizioni ha i propri vantaggi e svantaggi.

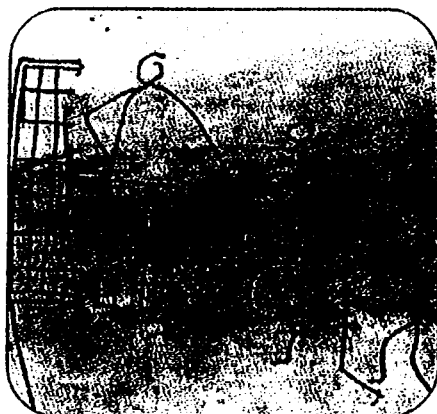
Il punto di partenza deve però essere chiaro: l'individuo è *relativamente* handicappato, cioè l'handicap è un fatto relativo e non assoluto, al contrario di ciò che si può dire per il deficit. In altri termini, un'amputazione non può essere negata ed è quindi assoluta; lo svantaggio (handicap) è invece relativo alle condizioni di vita e di lavoro, in una parola della realtà in cui

l'individuo amputato è collocato.

L'handicap è dunque un incontro fra individuo e situazione. E' uno svantaggio riducibile o (purtroppo) aumentabile. Queste riflessioni fanno capire quanto sia importante il fatto che le definizioni dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) tengano conto della distinzione già indicata.

Il nuovo ICIDH 2 è uno sviluppo coerente di questo pensiero, perché non smentisce l'impostazione già data permettendo, anzi, di evidenziare gli aspetti propositivi, e quindi di valorizzazione del singolo.

Il rovesciamento dei termini, parlando in positivo (di funzioni, strutture, attività e partecipazione anziché di impedimenti, disabilità, handicap), è un importante passo in questa direzione. Osservando le parole chiave della classificazione internazionale, bisogna rilevare che il termine *disabilità* che era usato nella versione del 1980, è stato, appunto, sostituito da *attività* e che *handicap* è stato sostituito dalla parola *partecipazione*, ad indicare proprio quelle trasformazioni di positività che erano implicite. Gli altri termini che vengono utilizzati sono i seguenti: condizione di salute, menomazione, limitazione dell'attività, restrizione della partecipazione, fattori contestuali, fattori ambientali, fattori personali. Si costruisce, quindi, uno schema che vede al centro l'attività, che può essere più o meno sviluppata a seconda delle condizioni proprie dell'individuo, ma anche derivanti dal mondo esterno".



2. Organizzazione Mondiale della Sanità - *ICF Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute* - Ed. Erickson, 2002

3. www.asphi.it/Documenti/InfoDisabilita.pdf, 18 aprile 2002, documento di informazione generale sulla disabilità.

DISABILI E LAVORO: IL COLLOCAMENTO MIRATO

Premessa

Il diritto al lavoro dei disabili trova disciplina organica nelle disposizioni contenute nella legge 12 marzo 1999, n. 68, così come adeguata dal regolamento di esecuzione approvato con D.p.r. 10 ottobre 2000, n. 333 e da successive norme di modifica e/o integrazione.

Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

A chi è rivolto

- Invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- Invalidi del lavoro con riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%
- Non vedenti e non udenti
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra ed invalidi per servizio

Le procedure:

Il riconoscimento dell'invalidità è affidato alle commissioni mediche competenti a cui i cittadini interessati devono rivolgersi per ottenere una diagnosi con cui è possibile individuare le capacità globali della persona per il collocamento al lavoro.

I passi da seguire

- Presso la ASL del territorio di appartenenza richiedere l'**accertamento delle condizioni di disabilità** (Diagnosi funzionale).
- Il Comitato Tecnico Provinciale, assieme alla Commissione sanitaria, provvederà alla **valutazione delle residue capacità lavorative**.
- Presso il Centro per l'impiego del territorio di appartenenza si compilerà una **domanda di iscrizione** per un'unica graduatoria che verrà presentata assieme ai due sovraccitati certificati.
- Seguirà un **colloquio di orientamento**.
- Verrà infine rilasciata una scheda professionale personale.

N.B.: I prospetti informativi dati dalle aziende indicanti i posti di lavoro e le mansioni disponibili sono pubblici e pertanto liberamente consultabili presso i Centri per l'impiego. Ogni domanda di assunzione può essere presentata personalmente.

Quale lavoro?

- Il lavoratore disabile, una volta assunto dall'azienda, sarà soggetto al trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi. Pertanto anche la disciplina dei licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo è estensibile ai lavoratori avviati con le forme previste dalla legge 68/99.
- Anche per i lavoratori avviati con il collocamento obbligatorio è prevista la visita preassuntiva del medico aziendale atta a verificare l'idoneità dell'ambiente di lavoro e la mansione proposta al lavoratore da assumere – che deve essere **compatibile con lo stato di salute del lavoratore**.
- Qualora le condizioni del lavoratore si aggravino in costanza di rapporto, sarà possibile verificare che le mansioni assegnate continuino ad essere compatibili con lo stato di salute dello stesso.

I datori di lavoro

La legge 68/99 stabilisce gli obblighi che hanno le aziende ad assumere un determinato numero di lavoratori disabili in funzione del numero complessivo dei loro dipendenti. Sarà cura dei Centri per l'impiego valutare le competenze e le attitudini dei disabili e metterli in contatto con i datori di lavoro.

I Centri per l'impiego

I Centri per l'impiego sono competenti per il territorio di domicilio dei lavoratori. Essi curano la predisposizione e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori disabili, forniscono consulenza e informazioni, redigono la graduatoria annuale, stipulano con i datori di lavoro pubblici e privati le convenzioni di programma e quelle per l'integrazione lavorativa di soggetti con difficoltà di inserimento.

Il collocamento mirato viene gestito dai Centri che si avvalgono dell'opera professionale di operatori socio-sanitari.

I Centri per l'impiego e il collocamento mirato

I Centri per l'impiego hanno il compito di favorire quanto previsto dalla legge 68/99 in materia di collocamento mirato. In modo particolare è cura dei Centri per l'impiego individuare mansioni e condizioni di lavoro adatte e compatibili con le condizioni delle persone con disabilità.

Attraverso il ruolo di mediazione tra richiesta di lavoro e offerta di lavoro i Centri hanno lo scopo di far incontrare sul mercato del lavoro le persone disabili e le imprese pubbliche e private.

Le aziende obbligate all'assunzione dei lavoratori disabili (datori di lavoro con più di 15 dipendenti) inviano al Centro per l'Impiego competente sulla sede legale o operativa la denuncia annuale sul personale in forza all'azienda (prospetto informativo previsto dall'art. 9 legge 68/99), indicando il numero complessivo di lavoratori dipendenti, i nominativi dei disabili già in forza, la quota di lavoratori da scomputare per il calcolo della quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Proprio l'indicazione delle mansioni e del numero di posti disponibili per lavoratori disabili rende l'invio del prospetto equivalente a richiesta di avviamento da parte delle imprese. I prospetti informativi sono pubblici e, pertanto, liberamente consultabili dagli interessati presso i locali del Centro per l'Impiego.