



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Università Cattolica Milano

28 maggio 2016



Inclusione lavorativa: il diritto di affermare la propria abilità

Avv. Laura Abet

Centro antidiscriminazione

Franco Bompreszi





Dichiarazione universale dei diritti umani 10 dicembre 1948



Le convenzioni promuovono e difendono i diritti umani nel mondo

I diritti umani valgono infatti per tutti, altrimenti sono dei privilegi
I diritti umani hanno lo stesso valore sia per chi ne è consapevole ed è in grado di farli valere, sia per chi non lo è (Art 23)

La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità non introduce nuovi diritti ma **combatte ogni forma specifica di discriminazione**

“promuovere, proteggere, e garantire il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità”

(Art 1 Convenzione ONU)



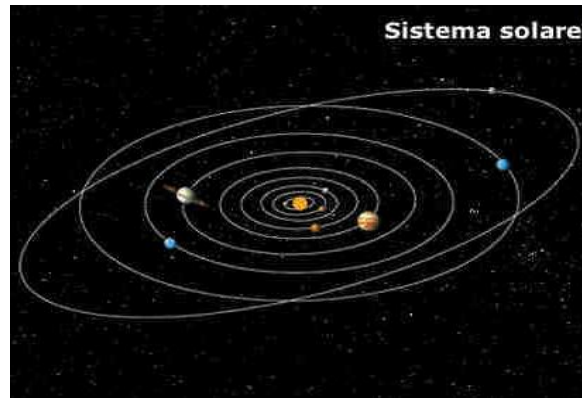
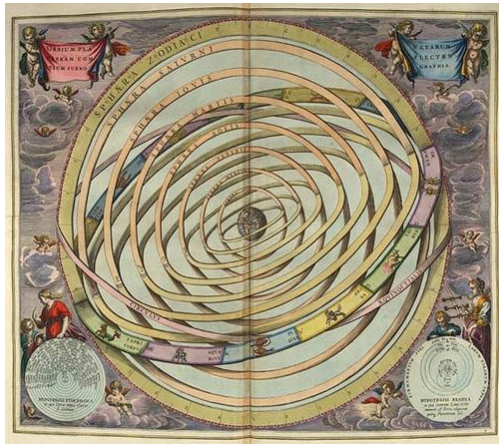
Cos'è la Disabilità ?

Legge 18/2009



“... **concetto in evoluzione** (...) la disabilità è il **risultato dell'interazione** tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro **piena ed effettiva partecipazione alla società su base di eguaglianza con gli altri**”

(preambolo – punto e della
Convenzione ONU)



**In alcuni casi cambiare
il proprio punto di
vista può portare a
buoni risultati ...**

Uno sguardo che cambia



CARITATIVO – ASSISTENZIALE

La società **ha** un problema: la persona con fragilità ha bisogno di aiuto
Le soluzioni sono di tipo istituzionale o monetario
I protagonisti sono gli operatori che si prendono cura della persona

MEDICO

La società **ha** un problema: la persona con fragilità ha bisogno di cure e riabilitazione
Le soluzioni sono ospedali o centri specializzati
I protagonisti sono gli operatori sanitari

SOCIALE

La società **è** un problema per le persone con fragilità: la discriminazione mette a rischio il pieno godimento dei loro diritti
Le soluzioni sono l'eliminazione delle discriminazioni per favorire le pari opportunità
I protagonisti sono le persone con fragilità e le loro organizzazioni

Uno sguardo che cambia...



bisogno



diritto

...anche le parole

SI:

'persone con disabilità',
con un diritto a dire "io"

NO:

'handicappati'
'ritardati mentali'
"diversamente abili"
"disabili" ...
"minorati"

Stare nella disabilità!?

**Il contesto siamo anche noi
e noi lo creiamo**



Art 1, 2, 3, 38 Costituzione

Lavoro, dignità umana e **uguaglianza**

Legge 482/1968

Nascita del Collocamento obbligatorio



Legge 68/99

Collocamento mirato: **qualità** e rilancia il concetto di **diritto**

Legge regionale 13/2003

Sistema Dote Lavoro



DLgs 216/2003

Inserisce il meccanismo di **tutela dalle discriminazioni in ambito lavorativo** in merito all'accesso, condizioni di lavoro, avanzamenti di carriera, retribuzione e licenziamento (Art 5 dir. 2000/78/CE)

Ruolo attivo datore lavoro (DI 76/2013 Obbligo accomodamento ragionevole)

DLgs 151/2015

Razionalizzazione e semplificazione: rafforzamento inserimento mirato a scapito chiamata numerica

La meta! – Art 27 Convenzione ONU

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri;

il diritto di potersi mantenere attraverso un **lavoro vero** liberamente scelto in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca **l'inclusione e l'accessibilità**

Gli Stati Parti si impegnano a:

- **rimuovere ogni forma di discriminazione** sul lavoro
- garantire la **parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione**, la protezione da molestie – **doppia discriminazione!**
- attenzione alla Formazione professionale per avere la persona giusta al posto giusto, ...**e la massima soddisfazione del proprio datore di lavoro!**
- promuovere opportunità di impiego in **contesto reale e normale**

Lavoro come diritto – dovere
per accrescere il senso di autostima,
autodeterminazione e **adulità e inclusione
sociale**



- favorire l'impiego nel privato e nel pubblico attraverso politiche che includano programmi di azione antidiscriminatoria
- garantire **accomodamenti ragionevoli** nei luoghi di lavoro ([art 11 dlgs151/2015 Finanziamento...in modo forfettario e parziale](#))
- promuovere programmi di **orientamento** e riabilitazione professionale, di **mantenimento del posto** di lavoro e di reinserimento nel lavoro (**Clausola di salvaguardia** nella procedura di mobilità, allungamento del **Periodo di comportamento**)

Discriminazione fondata sulla disabilità



“ogni forma di **distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità** che abbia lo scopo o l’effetto di **compromettere o annullare il godimento, allo stesso livello degli altri, di tutti i diritti umani** e le libertà fondamentali nel settore politico, economico, sociale, culturale, civile e in ogni altro ambito”

(Art 2 Convenzione ONU)

Ogni trattamento differenziato senza giustificazione è una discriminazione.

Ogni discriminazione è una violazione dei diritti umani.

Rispettare, difendere e promuovere i diritti umani è compito di tutti e di ciascuno

Accomodamento Ragionevole



(...) per “accomodamento ragionevole” si intendono 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 Convenzione ONU)

Qualche dato



- Solo il **16%** (circa 300 mila individui) delle persone con limitazioni funzionali di 15-74 anni lavora, **contro il 49,9%** del totale della popolazione. Il 72% degli occupati con limitazioni funzionali sono uomini (*Istat 2012*)
- **Solo l'11%** delle persone con limitazioni funzionali che lavorano ha trovato occupazione attraverso un **Centro pubblico per l'impiego**.
- Hanno in misura più elevata un lavoro a **tempo parziale** (il 28,3% contro il 15,2%) (*Fonte: Istat 2012*)

Il mercato del lavoro italiano è deficitario non solo nella capacità di includere, ma anche di garantire il **mantenimento del posto di lavoro**. Meno di una persona con Sindrome di Down su 3 lavora dopo i 24 anni, e il dato scende al 10% tra le persone con autismo con più di 20 anni (Censis 2012)



Non è questione di Norme e neanche di Risorse



Garantire alle persone con disabilità **adeguata formazione professionale** (art 17 Legge 104/92), che tenga conto delle **esigenze dei datori** di lavoro (...in base alla richiesta)

Avviare campagne per favorire la **consapevolezza** delle comunità e dei **datori di lavoro** sul diritto all'inclusione lavorativa ...**e sulle potenzialità**

Garantire il corretto recepimento dell'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE prevedendo l'adozione di **soluzioni di organizzazione del lavoro ed accomodamenti ragionevoli** (es. flessibilità lavorativa, telelavoro)

Quando riesci a rendere inclusivo il luogo di lavoro, la persona con disabilità può "rendere" molto di più di quanto non ci si aspetti

Diventa un luogo di lavoro dove tutti lavorano meglio

Una persona con disabilità che lavora ha maggiori possibilità di non avere bisogno dei servizi sociali (maggiori tasse)

*Il lavoro per le persone con disabilità...
...per il datore di lavoro?*



...un'utopia

Ma se lo sguardo cambia

...e le buone
pratiche
aiutano...
si può
 riguadagnare il
senso del
possibile



antidiscriminazione@ledha.it
abet.legale@ledha.it

Centro Antidiscriminazione Franco Bompreszi