

Disabilità e inclusione lavorativa.

Genova 3 dicembre 2015



Avv. Silvia Bruzzone

www.avvsilviabruzzone.com

Centro studi e consulenza sulla disabilità

www.centrostudidisability.com

Adapt Professional Fellow <http://www.adapt.it>



Silvia Bruzzone

SALUTE

DISABILITÀ

LAVORO

Parità di trattamento
Conciliazione
Reasonable accomodation

Quali diritti?
Come chiederne il rispetto?

Guida informativa pratica per chi è in
cerca di occupazione e per chi vuole
conservare il proprio lavoro
(nel settore pubblico e privato)





Novità introdotte dal Job Act (part-time, mansioni, collocamento mirato)

«Lavoro e welfare della persona»: un Libro Verde per il dibattito pubblico (pubblicazione Adapt)



Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006)

Ratificata dall'Italia con legge n. 18/2009

In 50 articoli viene indicata la strada che gli Stati del mondo devono percorrere per garantire i diritti di uguaglianza e di inclusione



Diritti previsti esplicitamente dalla Convenzione (1)

- **del diritto alla vita;**
- **protezione in situazioni di rischio e di emergenza umanitaria;**
- **riconoscimento della personalità e della capacità giuridica**, soprattutto al fine di accedere alla proprietà e alla libera gestione finanziaria, sempre restando protetti dagli abusi;
- **accesso alla giustizia** attraverso accomodamenti procedurali;
- **libertà e sicurezza;**



Diritti previsti esplicitamente dalla Convenzione (2)

- **non essere sottoposti a tortura, a pene o trattamenti crudeli
•numani o degradanti;**
- **non essere sottoposti a sfruttamento, violenza e
maltrattamenti;**
- **protezione dell'integrità fisica e mentale;**
- **diritto di circolare liberamente, di scegliere il luogo
di residenza e la nazionalità;**
- **vita indipendente e dell'inclusione nella società;**
- **mobilità personale, in particolare attraverso apparati e
tecnologie di supporto alla mobilità;**
- **libertà di espressione e di accesso all'informazione;**



Diritti previsti esplicitamente dalla Convenzione (3)

- **rispetto della vita privata;**
- **rispetto del domicilio e della vita familiare;**
- **diritto all'istruzione;**
- **accesso ai servizi sanitari,**
- **abilitazione e della riabilitazione,** attraverso la piena realizzazione del potenziale fisico, mentale, sociale e professionale;



Diritti previsti esplicitamente dalla Convenzione (4)

- **lavoro**, senza discriminazioni e in condizioni eque e favorevoli;
- **adeguati livelli di vita e alla protezione sociale;**
- **partecipazione alla vita politica e pubblica**, comprese le votazioni e le elezioni;
- **partecipazione alla vita culturale e ricreativa, agli svaghi e allo sport**



Nuove prospettive, nuovi impegni, diritti.

Le associazioni di persone con disabilità e quelle dei loro familiari (ma anche i singoli individui) hanno - per la prima volta grandi opportunità:

- il **potere di controllare**, se esistono/se da modificare/ se da attuare, le politiche sulla disabilità nel loro paese;
 - di **fare pressione sullo Stato** per ottenere un meccanismo di implementazione e di monitoraggio dei Diritti Umani.
-
- Creando Osservatori sui diritti e sulle politiche
 - Chiedendo la creazione degli Osservatori regionali.
 - Facendo segnalazioni all'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e a quelli regionali



cambiamento

- Cambiamento culturale generale.

In **tutti i settori** (scuola, istruzione, lavoro, salute, ecc.) occorre far prevalere l'inclusione, e la non discriminazione:

Nuove politiche, nuove **norme** (e modifiche di quelle esistenti), **nuove statistiche**, nuovi **progetti e prassi**.

Nuove sentenze



La disabilità non è la persona, ma una condizione creata dalla società

definizione

è il risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impediscono la piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con gli altri.

la disabilità non è la caratteristica di un individuo, ma piuttosto una complessa interazione di condizioni, molte delle quali sono create dall'ambiente sociale



Persone con disabilità e terminologia

- La normativa italiana (in tutti i settori, non solo istruzione e lavoro) non aiuta nel percorso di cambiamento culturale volta all'eliminazione dello «stigma».
- Sono ancora usati termini come invalido, handicappato, minorato della vista ecc. che fa pensare ad una persona «diversa», in accezione negativa.



Principi generali Art. 3 (Conv. ONU)

- (a) Il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale – compresa la libertà di compiere le proprie scelte – e l'indipendenza delle persone;
- (b) La non-discriminazione;
- (c) La piena ed effettiva partecipazione e inclusione all'interno della società;
- (d) Il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa;



Principi generali Art. 3 (Conv. ONU)

- (e) L'eguaglianza di opportunità;
- (f) L'accessibilità, soprattutto dei trasporti, dell'informazione e delle comunicazioni, delle apparecchiature e dei servizi pubblici nelle aree urbane e rurali;
- (g) La parità tra uomini e donne;
- (h) Il rispetto per lo sviluppo delle capacità dei bambini con disabilità e il rispetto per il diritto dei bambini con disabilità a preservare la propria identità.



Accomodamento ragionevole. Art. 9 Conv. Onu

“le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati *che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari*, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”



Altre fonti

- Art. 27, lett. i) della Convenzione ONU sul lavoro
- Art. 3 bis del D. lgs. 216/2003 (recante disposizioni per la tutela giudiziale contro le discriminazioni)

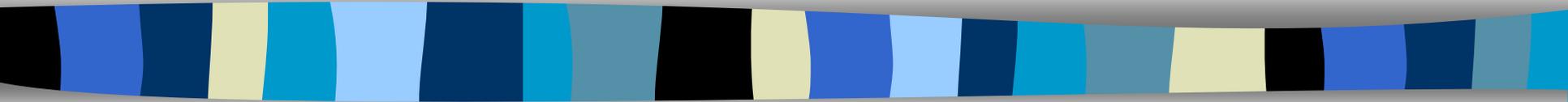


Codice di buone prassi per l'occupazione, Decisione dell'Ufficio di Presidenza del Parlamento Europeo del 22 giugno 2005

Sono “soluzioni ragionevoli”:

- l'orario di lavoro flessibile e il part-time per conciliare il proprio lavoro con l'impegno di cura di sé o dei familiari;
- le brevi pause regolari per coloro che hanno bisogno di prendere medicine o di riposare;
- il telelavoro e il mutamento di mansioni;
- l'utilizzo di ausili, una postazione di lavoro che rispetti i principi ergonomici, la corretta osservanza delle norme in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc

La discriminazione e le soluzioni ragionevoli



Definizione di *discriminazione sulla base della disabilità (conv. ONU)*

“.....qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.

E’ considerata discriminazione anche il rifiuto di un accomodamento ragionevole.

Nuove forme di tutela

- Il divieto di discriminazione e' **complementare alle azioni positive**: il singolo non deve essere discriminato e **vanno messe in campo le azioni concrete necessarie per garantire l'inclusione sociale**:

es. eliminazione delle barriere architettoniche e sensoriali; garantire trasporti pubblici accessibili; avere l'insegnante di sostegno, ausili e tecnologia ecc

- Accomodamento ragionevole come **diritto soggettivo perfetto** (se non viene scelta una "soluzione ragionevole" ci si può rivolgere alla giustizia)



Multidiscriminazione

“Multiple discrimination occurs when someone experiences discrimination on more than one ground, for instance, by being treated less favourably not only on grounds of age but also because of disability”.

Es. donna 45 anni, polacca, titolo di studio non riconosciuto, 2 figli minorenni, diagnosi di sclerosi multipla.



DISCRIMINAZIONE DIRETTA

quando, per motivi connessi alla disabilita', una persona e' trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga



DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone



MOLESTIE

Sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, **posti in essere per motivi connessi alla disabilità**, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti



Casi di discriminazione degli alunni e degli studenti

- Numero di ore di sostegno
- Esclusione da gite
- Utilizzo ausili
- Criteri per effettuare gli stage, i laboratori ecc.
- Sicurezza e prove di evacuazione dalla classe
- Barriere sensoriali (oltre a quelle architettoniche).



Casi di discriminazione per chi è in cerca di lavoro

- Sottoporre al candidato un modello di assunzione con domande sullo stato di famiglia, ecc.
- Al rientro della maternità essere adibita a mansioni inferiori rispetto alle precedenti.
- Richiedere la patente quando essa non è essenziale per l'esecuzione della mansione specifica.



Collocamento mirato e JOB ACT

- decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015: modifiche di alcune parti della legge 68/99.
- 180 gg per le linee guida



Casi di discriminazione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa



Invalidità e capacità lavorativa

- Licenziare una persona che ha ottenuto il 100% di invalidità civile è discriminazione.

L'inabilità lavorativa va verificata con visita diversa da quella prevista per l'invalidità civile

Il 100% IC non coincide sempre con inabilità



Permessi legge 104/92 per situazione di handicap grave

- Occorre garantirne la fruizione.
- Occorre rispettare le disposizioni vigenti (ved. leggi e circolari)
- Occorre rispettare la normativa sulla privacy
- Non può esserne limitato l'esercizio tramite clausole del CCNL.



Richiesta di part – time (art. 8, d. lgs. 81/2015)

E' previsto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ai lavoratori, **tanto del settore pubblico quanto del privato**, che siano ***malati oncologici o affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti***, 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



Mutamento di mansioni

- Novità previste dal Job Act e modalità attuative concrete



MOBBING

pratica vessatoria, persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro (mobber) o da colleghi nei confronti di un lavoratore (mobbizzato) per costringerlo alle dimissioni o comunque ad abbandonare l'ambito lavorativo.

Considerazioni finali



Lavoro multidisciplinare e sviluppo
rete integrata con i servizi sociali,
sanitari, educativi e formativi del
territorio