

Nelle Linee guida per il collocamento mirato le indicazioni per migliorare le prestazioni

Più cura per i lavoratori disabili

Smart working e autoimprenditorialità nei piani d'azione

DI PAOLO BANDIERA*

Smart working, attenzione ai lavoratori autonomi, livelli essenziali di funzionamento per i centri dell'impiego. Questi alcuni dei punti chiave delle nuove Linee Guida per il collocamento mirato dei disabili in Italia. Lo scorso 10 marzo, il Ministero del lavoro – a quasi sette anni dall'approvazione del decreto legislativo «quadro» 151/2015 – ha pubblicato le nuove Linee Guida che intendono supportare l'inserimento e la continuità lavorativa dei giovani disabili non ancora in età da lavoro o che sono ancora all'interno del percorso d'istruzione, di chi è disoccupato da oltre 24 mesi e dei lavoratori con disabilità che intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti, periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione. L'obiettivo è favorire sull'intero territorio nazionale la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati per i cittadini e le imprese interessate dalla normativa del collocamento mirato. A tale scopo vengono standardizzati i processi di attuazione delle leggi, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del paese e individuate prassi attuative, strutturati sistemi e flussi di monitoraggio. Le Linee guida andranno anche a orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo

dell'efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali. Aism, con la Federazione italiana superamento handicap (Fish) e altre organizzazioni del mondo della disabilità, ha partecipato attivamente alla stesura della versione definitiva del testo e questo approdo chiude, in qualche modo, il percorso iniziato proprio con il Jobs Act del 2015, in cui l'Associazione ottenne che venisse inserito il diritto al part-time reversibile per persone con patologie croniche e ingravescenti. Un diritto che Aism ha voluto non solo per le persone con sclerosi multipla, ma anche per molte altre persone in condizioni simili. Secondo la IX relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99, pur in un trend di miglioramento fino al 2020, la situazione degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità non era particolarmente positiva, in particolare per le donne e i giovani. Secondo i dati Istat, l'occupazione di donne con disabilità era pari al 41%, mentre risultava occupato il 58% degli uomini con disabilità. Le persone con disabilità inserite al lavoro, sempre secondo Istat, hanno un'età superiore



Peso: 81%

re ai 50 anni e un'invalidità abbastanza ridotta (66%). A preoccupare, come per la popolazione generale, è il mondo giovanile: i giovani under 29 occupati sono meno del 5%. Non è un caso se all'interno del Pnrr siano state introdotte premialità per le aziende che inseriranno maggiormente donne e giovani, e al loro interno anche giovani e donne con disabilità.

Il lavoro non è, da anni, un territorio sicuro per nessuno, in Italia. Per le persone con sclerosi multipla, con disabilità, con malattie croniche degenerative, lo è ancora meno. Secondo il Barometro della Sclerosi Multipla 2021, un malato su 2 (oltre il 50%) non ha mai trovato il lavoro per cui era qualificato, a causa dei sintomi e delle manifestazioni della malattia che il contesto lavorativo non riesce a supportare. Solo il 15% dei lavoratori ha trovato impiego grazie al collocamento mirato (legge 68/1999). E anche quando il lavoro si trova, succede che 1 lavoratore su 3 finisca per perderlo.

Sullo scenario si innestano poi le dinamiche normative maturate nel corso della pandemia: catalizzatore di quell'annoso processo di rinnovamento che interessa il mondo del lavoro italiano. Non solo sono diventati patrimonio collettivo concetti nuovi come quelli relativi ai «lavoratori fragili», ma sono stati potenziati istituti già esistenti come il lavoro agile. Alcuni dati esemplificativi al riguardo, ce li fornisce l'indagine condotta da Aism, secondo cui circa la metà dei lavoratori affetti da sclerosi, in tempo di pandemia, ha lavorato da casa per tutto il tempo che ha voluto o ritenuto opportuno, mentre

l'11,8% ha lavorato da casa o in lavoro agile meno di quanto avrebbe voluto. Da non dimenticare anche il 39,2% dei lavoratori con sclerosi che non hanno mai lavorato in lavoro agile e il 48% che ha indicato la natura della propria professione come incompatibile con lo smart working. Quasi tre occupati con sclerosi su quattro (74,3%) hanno affermato che l'accesso al lavoro smart sarebbe stato ottenuto grazie alle leggi esistenti o ai decreti varati appositamente per la pandemia. Numeri importanti, che rimarcano quanto sia significativo l'apporto delle nuove linee guida, che definiscono esplicitamente il lavoro agile come una forma di accomodamento ragionevole previsto, tra l'altro, anche dalla stessa Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità. La Convenzione - ratificata in Italia dalla legge n. 18/2009 - prevede l'accomodamento ragionevole e indica gli adattamenti appropriati, ove ve ne sia necessità, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio di tutti i diritti umani e libertà fondamentali. Gli accomodamenti ragionevoli includono sia la modifica dell'ambiente fisico e degli strumenti di lavoro, sia modifiche del processo operativo, degli orari o dell'organizzazione lavorativa, aprendo pertanto anche al diritto al telelavoro, al lavoro a tempo parziale, alla riorganizzazione dei turni,



Peso: 81%

alla concessione di permessi che garantiscano lo svolgimento di attività riabilitative e alla possibilità di usare congedi estesi.

È importante, in ogni caso, evidenziare come il lavoro agile, uscendo dal contesto emergenziale, debba essere utilizzato con intelligenza, evitando cioè di trasformarlo in strumento che, di fatto, esclude la persona che lavora da casa dai processi relazionali cui possono accedere i colleghi in sede. In altre parole, l'inclusione delle persone nei luoghi di lavoro, oltre il tempo della pandemia, dovrà collocarsi in una cornice culturale nuova, che inserisca la disabilità nel «mainstream», ossia nel flusso principale della vita sociale e produttiva, non solo per garantire equità e rispetto dei diritti, ma anche come chiave per la crescita economica e la valorizzazione del potenziale di sviluppo del Paese e di tutte le sue componenti.

Un cambio di passo culturale sarà rappresentato anche dall'adozione di un sistema di valutazione dello stato di salute e della disabilità della persona orientato alla valorizzazione delle abilità della persona e non, limitatamente, all'accertamento delle conseguenze delle sue menomazioni. È dentro questo «mainstream» culturale che ogni persona con disabilità potrà essere integrata come risorsa per il successo della propria azienda.

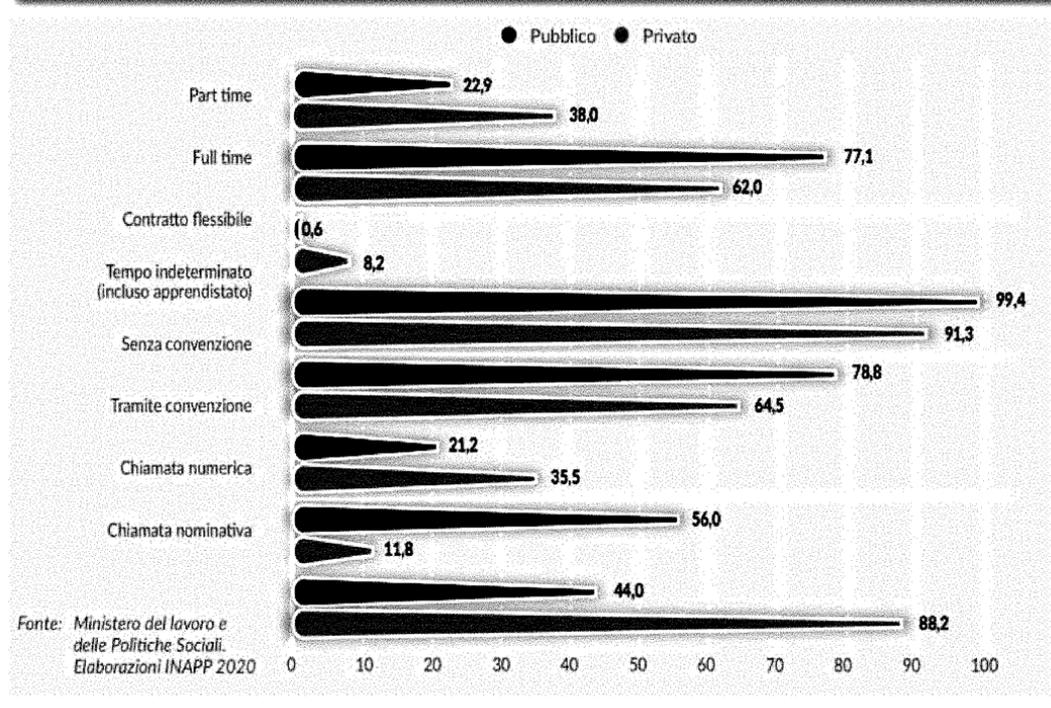
Proprio in questo quadro ampio, non settorializzato, Aism ha agito e continua ad agire a tutto campo, attraverso molteplici progetti e mettendo a disposizione della collettività diversi strumenti per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, con malattie croniche e ingratescenti, collaborando attivamente sia con altre organizzazioni del settore sia con le istituzioni come Inps. L'ultima di queste iniziative è stata proprio in questi

giorni oggetto di discussione a livello parlamentare: Aism ha chiesto - attraverso delle proposte di emendamento al Decreto Riaperture del 22 aprile 2022 - La proroga dello smart working per li lavoratori fragili fino al 30 giugno. La prossima sfida? Sganciare questo diritto dal contesto della pandemia per renderlo finalmente un elemento strutturale nella vita lavorativa di milioni di persone che da troppo tempo aspettano diritti e opportunità.

** direttore Affari generali e relazioni istituzionali Aism*

— © Riproduzione riservata —

La distribuzione degli occupati con disabilità



Peso: 81%