

L'occupazione a misura di DSA

Italia Oggi del 06/03/2023

Datori di lavoro a rischio discriminazione sui "disturbi specifici dell'apprendimento" (DSA). È una forma di discriminazione, vietata, infatti, rifiutare a una persona con DSA la possibilità di usare un computer con sintesi vocale, una calcolatrice, o schemi e formulari nei colloqui di selezione. Come pure non riconoscere, sempre nei test di selezione, un maggior tempo per le prove scritte. È una forma di discriminazione, vietata, inoltre, rifiutare ai lavoratori già assunti di ricevere gli stessi strumenti di ausilio. A stabilirlo è la legge 25/2022, che a fine mese spegne la prima candelina di operatività (è entrata in vigore il 29 marzo 2022).

La nuova forma di discriminazione, che si aggiunge a quelle su età, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, orientamento sessuale, riguarda tutto il mondo del lavoro, dall'accesso fino alla cessazione, compreso l'universo delle professioni.

La normativa

La normativa di riferimento è la legge 25/2022 (conversione del dl 4/2022). A monte, tuttavia, c'è la legge 170/2010 alla quale la nuova disciplina fa continuo rinvio quando si riferisce ai "disturbi specifici dell'apprendimento" (DSA). Tale legge, tra l'altro, riconosce la dislessia, la disgrafia, la disortografia e la discalculia quali disturbi specifici di apprendimento che si manifestano in presenza di capacità cognitive adeguate, in assenza di patologie neurologiche e di deficit sensoriali, ma che possono costituire una limitazione importante per alcune attività della vita quotidiana.

Pari opportunità all'accesso al lavoro

In primo luogo, la nuova disciplina dispone che alle persone con Dsa vanno assicurate uguali opportunità di sviluppo delle proprie capacità e uguale accesso al mondo del lavoro, evitando ogni forma di discriminazione.

In secondo luogo, prevede che, in ambito privato, sia garantito, senza alcuna forma di discriminazione, l'inserimento lavorativo delle persone con Dsa già a partire dalle attività di selezione, assicurando cioè condizioni di pari opportunità mediante le modalità di esecuzione delle prove e dei colloqui, in maniera tale da permettere di valorizzare le loro competenze; in ciò, inoltre, dando garanzia di utilizzo di strumenti e misure di supporto adeguati al profilo funzionale e alle necessità individuali. La norma (il comma 2-ter) richiama l'art. 2, comma 1, lett. h, della legge 170/2010 che inserisce, tra le finalità perseguite (da tale legge 170/2010), quella di assicurare uguali opportunità di sviluppo delle capacità in ambito sociale e professionale. Analoga previsione, si ricorda, è contenuta, per i concorsi pubblici, all'art. 3, comma 4-bis, del dl 80/2021, in attuazione del quale è stato emanato il decreto 9 novembre 2021 della Funzione pubblica, che definisce le modalità attuative per assicurare nelle prove scritte dei concorsi pubblici indetti da stato, regioni, province, città metropolitane, comuni e dai loro enti strumentali, a tutti i soggetti Dsa la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale oppure di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle stesse prove.

Le misure di tutela

Proseguendo con l'analisi della nuova disciplina, al fine di favorire l'inclusione professionale delle persone con DSA che liberamente vogliono essere riconosciute come tali, presentando la relativa certificazione, viene disposto ancora che le imprese attribuiscono al "responsabile dell'inserimento lavorativo aziendale", adeguatamente formato in materia di persone con i suddetti disturbi, il compito di creare l'ambiente più adatto all'inserimento e alla realizzazione professionale delle persone (ossia ai lavoratori) con Dsa, prevedendo l'applicazione di misure analoghe a quelle previste per la selezione per l'accesso nel pubblico impiego o comunque che assicurino una tutela non inferiore. Pertanto, in mancanza di una specifica disciplina per il settore privato, deve ritenersi applicabile e operativo, per i datori di lavoro del settore privato, l'obbligo di adottare "misure analoghe a quelle previste per l'accesso nel pubblico impiego", ossia quelle ricordate poc'anzi (il decreto 9 novembre 2021 della Funzione pubblica), le quali prevedono e definiscono le modalità operative per assicurare nelle prove e selezioni, a tutti i soggetti con Dsa, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle stesse prove. Gli "strumenti compensativi", si ricorda, sono dispositivi, digitali o cartacei, che ogni persona può utilizzare per compensare le proprie difficoltà. Per esempio, una persona dislessica può compensare la difficoltà di lettura "leggendo con le orecchie", ovvero utilizzando un programma di sintesi vocale.

C'è un "responsabile" di riferimento

La figura del "responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità", obbligatoria per tutte le amministrazioni con più di 200 dipendenti (quindi ci si riferisce al settore pubblico), e istituita dall'art. 39-bis del dlgs 75/2017, ha i seguenti compiti: - curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato; - predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 68/1999, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli (di cui all'art. 3, comma 3-bis, del dlgs 216/2003); - verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Pari opportunità nelle professioni.

Infine, la nuova disciplina dispone che le misure compensative e dispensative vanno applicate anche in ogni occasione di valutazione per l'accesso o il completamento di percorsi formativi finalizzati all'esercizio di attività e professioni, nonché in ambito sociale (comma 2-quinquies).

Il primo esperimento risale all'esame di abilitazione alla professione di avvocato del 2021

Nel relativo decreto di indizione (in G.U. del 16 novembre 2021) si trovano, per la prima volta, le misure per i candidati con Dsa. Questi, infatti, possono produrre, in allegato alla domanda di ammissione all'esame, la relativa diagnosi, rilasciata ai sensi della legge 170/2010, e possono richiedere, anche cumulativamente, gli strumenti compensativi e/o i tempi aggiuntivi previsti dallo stesso decreto.

Vale a dire:

- l'applicazione del 30% di tempo aggiuntivo per l'esame preliminare del

quesito;

- l'assegnazione, ai fini dell'assistenza nella lettura e nella scrittura, di un incaricato della commissione, al quale, in particolare, è demandata, nel corso dell'esame preliminare del quesito, la lettura dei codici e la trascrizione, sui fogli messi a disposizione, del quesito dettato dalla commissione, nonché degli appunti e schema elaborati dal candidato, in preparazione della successiva discussione orale;

- la possibilità di poter consultare una copia di stampa del quesito dettato dalla commissione;

- la possibilità di ricorrere all'uso di computer dotato di un programma di videoscrittura e non connesso a internet, messo a disposizione dalla Corte d'appello, per la redazione di appunti e schema relativi all'esame preliminare del quesito, in preparazione della successiva discussione orale.

Per la seconda prova orale, inoltre, il candidato con Dsa può chiedere di sostenere l'esame nell'ultimo giorno.