

**Recenti modifiche a livello normativo hanno introdotto, o stanno per essere introdotte, dei riferimenti importanti relativi alla figura del disability manager.**

### **Nella pubblica amministrazione**

Un primo riferimento relativo al disability manager è previsto nell'articolo 17 (1) lett. z) della legge delega 124/2015 (sulla riorganizzazione della pubblica amministrazione) il quale stabilisce che, "al fine di garantire l'effettiva integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità" le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti nominano, senza oneri nuovi o maggiori sulla finanza pubblica e delle risorse umane, entro i limiti finanziari e materiali previsti nella legislazione corrente, un responsabile dei processi di integrazione".

### **Collocamento mirato**

Il decreto previsto dal Jobs Act (legge 10 dicembre 2014, n. 183) relativo alle *"Semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità"* è l'**Atto del Governo n. 176**.

I primi 13 articoli (l'intero Capo I) sono indirizzati ai *"Lavoratori con disabilità"* e sono rivolti principalmente a razionalizzare la disciplina vigente in materia di collocamento mirato (Legge 68/1999) e (art.12 e 13) a modificare alcune disposizioni sulle persone prive della vista in particolare le norme sui centralinisti ciechi.

In larga misura i primi articoli riprendono le indicazioni contenute nel primo *"Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità"*, predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con DPR 4 ottobre 2013.

I principali ambiti di intervento sono:

-la promozione di una **rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio**, nonché con l'INAIL, finalizzata all'accompagnamento e al supporto della persona con disabilità per favorirne l'inclusione lavorativa.

In tal senso devono essere promossi **accordi territoriali** con organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti.

-Un altro principio è quello della individuazione di più efficaci **modalità di valutazione** della disabilità (su base ICF e bio-psico-sociale), e definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevanti.

-Ulteriore principio: analisi delle **caratteristiche** dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro dovrà adottare.

Un elemento di novità è atteso dall'istituzione di un **responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità.

Tale decreto deve essere coordinato e completato con un altro decreto (Atto del Governo n. 177) che prevede una profonda azione in materia di **servizi per l'impiego e per le politiche attive**. Vi viene previsto, fra l'altro, la costituzione dell'**Agenzia Nazionale per le Politiche Attive**.

\*\*\*

Rispetto invece alla normativa che un disability manager deve conoscere e tenere a mente

- La convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (protocollo compreso) con i concetti di disabilità, discriminazione, inclusione e soluzione ragionevole.

- La normativa antidiscriminatoria con tutta una serie di difficoltà applicative per ragioni formali e sostanziali.
- Le disposizioni previste nel diritto del lavoro (inserimento e mantenimento dell'occupazione) e le disposizioni contenute nei contratti collettivi.
- I concetti di accomodamento ragionevole e universal design
- La normativa volta all'abbattimento delle barriere architettoniche e sensoriali.
- La legge Stanca.

Conclusioni: cosa manca nel nostro Paese per fornire una reale tutela ed una vera inclusione alle persone con disabilità- sia nella fase di selezione ed inserimento sia nella fase di conservazione del lavoro???

Pubblicazioni 2015-2016 Silvia Bruzzone per ADAPT

<http://www.bollettinoadapt.it/politiche-della-disabilita-a-breve-il-ii-programma-di-azione-biennale/>

<http://www.bollettinoadapt.it/inclusione-lavorativa-e-gli-accomodamenti-ra-gionevoli-prime-riflessioni/>

<http://www.bollettinoadapt.it/neoplasie-e-licenziamento-tra-norme-e-responsabilita-sociale/>

<http://www.bollettinoadapt.it/lavoro-e-welfare-della-persona-un-libro-verde-per-il-dibattito-pubblico/>

<http://www.superando.it/2015/06/05/le-tutele-dei-lavoratori-con-gravi-patologie/>

Vi autorizzo al trattamento dei miei dati.

Genova, 19.11.2016

Silvia Bruzzone