

Marco Pronello

Disabilità e inclusione lavorativa: normativa e buone prassi.

Abstract:

Qual è lo stato dell'arte dell'inclusione lavorativa delle persone disabili a vent'anni dall'emanazione della Direttiva Europea 2000/78?

Nel tempo si è passati da una concezione del disabile come persona malata, bisognosa solo di assistenza, a quello di persona titolare di diritti. Si è passati dal considerare la disabilità come una condizione intrinseca della persona, al considerarla come un'interazione negativa tra le condizioni generali dell'individuo e l'ambiente che lo circonda.

Questo vuol dire che per esempio una persona cieca in un contesto in cui l'informazione è totalmente accessibile, dove la progettazione universale è una realtà globale, dove non esistono barriere fisiche e sensoriali che impediscono una circolazione sicura in autonomia per strada e dove non esistono barriere culturali ad una sua piena inclusione, è meno disabile di quanto lo potrebbe essere la stessa persona cieca che vive in un contesto che le è totalmente inadatto.

Questa svolta, spesso purtroppo più teorica che pratica, ha portato comunque alla promulgazione a livello comunitario, statale ed anche mondiale, di norme contro la discriminazione delle persone disabili, o comunque con fragilità, sull'accessibilità informatica e contro le barriere architettoniche, sensoriali ed intellettive.

La Convenzione ONU sulle persone con disabilità ha anche portato a livello mondiale il concetto di accomodamento ragionevole come leva per un'effettiva inclusione nel mondo del lavoro.

In questa analisi faremo un excursus normativo dettagliato, dalle prime norme italiane a tutela dei disabili, alla Direttiva Europea 2000/78 che sarà l'oggetto principale di questa prima parte, e il suo combinato disposto con la normativa italiana. Vedremo anche dei casi giurisprudenziali europei ed italiani, per renderci conto di come è stato declinato il concetto di non discriminazione sul posto di lavoro dalle varie corti in contesti diversi.

Nel secondo capitolo, analizzeremo i risultati di una campagna di sensibilizzazione promossa dalla Commissione Europea: la campagna EUvsDiscrimination. Nell'ambito di questa campagna, tra l'altro, sono stati presentati dei questionari ad alcune imprese e Pubbliche Amministrazioni virtuose, che applicano prassi molto efficaci per l'inclusione effettiva delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, mediante anche l'adozione di accomodamenti ragionevoli che non sono solo, come vedremo, ausili e strumentazioni, ma sono soprattutto conoscenza ed accoglienza.

1. Il quadro normativo.

Il concetto di discriminazione per le persone disabili e i necessari provvedimenti protettivi sono relativamente recenti.

In passato, infatti, tali soggetti venivano considerati solo come oggetto di programmi di welfare e non come soggetti di diritti. Inoltre, citando esempi italiani, si puntava l'attenzione sui concetti di invalidità (definita dalla L. 222/1984 lesione alla capacità lavorativa specifica, con possibilità di svolgere altre attività lavorative), inabilità o invalidità civile (intesa dalla L. 18/1980 e dalla L. 118/1971 come perdita della capacità lavorativa generica), e handicap (secondo la L. 104/1992, la menomazione delle capacità psico-fisiche che incidono sulla vita quotidiana, anche se irrilevanti per la capacità lavorativa).

L'idea che da un ventennio si sta sempre più affermando è quella relativa al modello sociale, che consiste nel fatto che ciò che si deve correggere non è la disabilità dell'individuo, ma l'ambiente, gli atteggiamenti degli altri individui, le strutture istituzionali.

Secondo tale modello, viene riconosciuta l'intrinseca uguaglianza di ogni persona, indipendentemente dalle disabilità. Viene altresì posta l'attenzione sul dovere, da parte della società, di sostenere la libertà e l'uguaglianza di tutti gli individui, inclusi coloro che possono avere necessità di un sostegno sociale.

Oggi, quindi, la disabilità consiste nell'interazione negativa tra l'ambiente in cui vive e lavora il soggetto e la sua menomazione: la disabilità è perciò il risultato di un processo, che si verifica quando le persone affette da menomazioni incontrano ostacoli alla piena partecipazione alla vita sociale, al riconoscimento ed al godimento dei diritti umani e delle libertà fondamentali nella loro vita civile, politica, economica, sociale, culturale o in ogni altro campo dell'attività umana. Il modello sociale evidenzia le barriere sociali, ambientali, istituzionali che si risolvono nell'esclusione delle persone disabili.

In questo ordine di idee, diventa di fondamentale importanza il paragrafo e) del Preambolo della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone Disabili ove si dichiara che "la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impedisce la loro piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con gli altri".

Quanto alla definizione degli individui da considerare portatori di disabilità, la Convenzione introduce una formulazione assai ampia: l'art. 1 afferma che "Le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri".

In questo senso, sono tre, a livello interno e comunitario, i capisaldi del rinnovamento della concezione istituzionale della disabilità. Nell'ordinamento italiano, spesso, va detto, all'avanguardia nell'enunciazione di principi inclusivi, già con la legge 68/1999 si ha, almeno teoricamente, un radicale cambio di percezione del disabile lavorativamente attivo, cioè viene introdotto, al posto dell'istituto del collocamento obbligatorio, il nuovo istituto del collocamento mirato, che sottende alla concezione generale del disabile cittadino tra i cittadini con pari diritti e doveri e che consiste nel collocamento, all'interno delle percentuali di assunzione obbligatoria, delle persone con disabilità fisiche, psichiche o sensoriali e dei portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, in base alla loro formazione pregressa, alle loro capacità acquisite e tenendo conto delle potenzialità di crescita professionale.

In ambito comunitario, interviene la Direttiva 2000/78, contro le discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, di cui qui ci occuperemo più diffusamente.

La Convenzione poi ha posto il terzo pilastro, senza il quale gli altri due non potrebbero sussistere, creando l'istituto dell'accomodamento ragionevole che ricomprende "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" (art. 2 comma 4) e che, come vedremo, è la pietra miliare dell'inclusione nell'ambito lavorativo delle persone con disabilità.

Tutto questo impianto normativo, come si può evincere, va letto ed applicato tenendo sempre conto delle norme e dei trattati sull'informazione accessibile, tra cui citiamo la Legge 4/2004 e la Direttiva 2016/2602 sull'accessibilità dei siti internet ed intranet e delle applicazioni mobili, e delle norme sull'edilizia accessibile, su cui qui non ci soffermeremo, ma senza le quali non può prevedersi una piena inclusione ed una piena cittadinanza delle persone disabili.

La normativa di riferimento a livello comunitario in tema di discriminazione dei disabili sul luogo di lavoro è la direttiva 2000/78, recepita in Italia dal dlgs 216/2003, ribadito a sua volta, in senso più generale, dalla legge 67/2006.

I destinatari delle norme in oggetto sono, ex art. 3 comma 1 della Direttiva e art. 3 commi 1 e 2 del Decreto attuativo, tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, nell'ambito di tutti i livelli occupazionali e formazione professionale, nonché della promozione e relativamente alle attività di tipo sindacale.

Quindi, per chiarire, servizi come i CAF (Centri Assistenza Fiscale), le gare di selezione del personale, gli strumenti di lavoro e tutti i livelli di formazione devono – nel nostro caso specifico – essere accessibili.

Nell'ambito delle norme in oggetto, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione, convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali (art. 2 primo comma della Direttiva, art 2 primo comma Legge 67/2006 e art. 1 del Decreto attuativo).

Si ha discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi di questi motivi, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, un patto o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, i portatori di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altri soggetti (art. 2 secondo comma della Direttiva, art 2 secondo e terzo comma Legge 67/2006 e art. 2 del Decreto attuativo), a meno che, prosegue il capoverso comunitario, nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi destinatario della Direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, c.d. accomodamento ragionevole, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

Esempi di discriminazione indiretta possono ravvisarsi nel caso in cui alcune mansioni possono essere svolte solamente online e il sito o la pagina internet sia totalmente inaccessibile ai lettori di schermo per non vedenti, o comunque venga pregiudicata grandemente la possibilità di svolgere autonomamente la mansione. Altro esempio potrebbe essere la disposizione dell'arredo dell'ufficio in modo che di fatto risulti inaccessibile ad una persona su sedia a rotelle.

L'art. 5 della Direttiva recita: "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.

È opportuno, ai sensi del considerando (20), "...prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, precisa il considerando (21), "...è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni."

La Corte di Giustizia europea, con sentenza C-312/11 del 04/07/2013, ha dichiarato che la Repubblica italiana, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'art. 5 della Direttiva.

La Corte argomentava che, se è vero che la nozione di «handicap» non è definita nella Direttiva, alla luce della Convenzione dell'ONU, tale nozione deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, come già dichiarato dalla stessa Corte nella sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark (C 335/11 e C 337/11).

Di conseguenza, l'espressione «disabile» utilizzata nell'art. 5 della Direttiva deve essere interpretata come comprendente tutte le persone affette da una disabilità corrispondente alla definizione enunciata sopra e quindi la definizione dell'art. 2 comma 4 della Convenzione dell'ONU va interpretata nella maniera più ampia possibile (sentenza HK Danmark, cit., punto 53).

Proseguendo ulteriormente nell'analisi, dal testo dell'art. 5, letto in combinato disposto con i considerando (20) e (21), emerge che gli Stati membri devono stabilire nella loro legislazione un obbligo per i datori di lavoro di adottare provvedimenti appropriati.

Tali provvedimenti, come ha giudicato la Corte al punto 64 della citata sentenza HK Danmark, possono anche consistere in una riduzione dell'orario di lavoro.

Ne consegue che, per trasporre correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78, non è sufficiente disporre misure pubbliche di incentivo e di sostegno, ma è compito degli Stati membri imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e che consentano a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione.

La Corte osservava, tra l'altro, che, per quanto concerne la legge n. 104/1992, non risulta che essa garantisca che tutti i datori di lavoro siano tenuti ad adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore dei disabili, come esige l'articolo 5 della direttiva.

Infatti, con tale legge, vengono previsti in particolare aiuti a carico delle regioni, al fine di consentire ai datori di lavoro di adattare il posto di lavoro.

Inoltre viene previsto, con l'art. 14 della legge n. 68/99, come modificato dall'art 11 del c.d. Job's Act, che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, in cui confluiscono gli importi delle sanzioni amministrative, eroghi contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di interventi in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al

50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa. Il Fondo contribuisce con le proprie risorse all'istituzione della nuova figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Come si può notare, quindi, il salto coraggioso verso un'obbligatorietà effettiva in tal senso non è stato compiuto. Si parla ancora di incentivi, in senso lato, ma, ribadiamo, l'ordinamento italiano è ancora inadempiente.

Riteniamo in ogni caso che il finanziamento doveva essere posto in carico al Fondo Nazionale e non al Fondo regionale, perché ne assorbirà gran parte delle risorse oggi destinate ad altri scopi.

Secondo la Corte, nemmeno con la legge n. 381/1991 (norme relative alle cooperative sociali, i cui dipendenti devono essere almeno per il 30% persone svantaggiate), nonché con la legge 68/99 che aveva lo scopo esclusivo di favorire l'accesso all'impiego di taluni disabili, vengono previste disposizioni che impongano a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, ai sensi dell'art. 5 della direttiva.

La Corte rilevava, inoltre, che il decreto legislativo n. 81/2008 disciplina solo un aspetto dei provvedimenti appropriati richiesti dall'articolo 5 della direttiva 2000/78, cioè l'adeguamento delle mansioni alla disabilità dell'interessato.

Su tutto quanto detto in questo paragrafo è necessaria una considerazione, attinente all'ambito di applicazione delle norme interne e comunitarie. Ricordiamo che l'ordinamento comunitario è direttamente applicabile nello stato membro laddove ci sia in quest'ultimo un vuoto normativo, o laddove una legge ordinaria, non costituzionale, contrasti con la norma comunitaria. Questo vale, ovviamente, anche quando il disposto di una norma comunitaria è dirimente per chiarire o determinare meglio un disposto ambiguo nell'ordinamento interno.

Alla luce di ciò, in sede giurisdizionale è sicuramente possibile vincolare chiunque di competenza ad adottare quanto disposto dall'art. 5, anche in assenza di norme interne precise e quindi di regolamenti attuativi. Un'interpretazione giurisprudenziale in tal senso ha più forza, in virtù del fatto che l'articolo recita precisamente che "...il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati...", quindi si rivolge direttamente ai soggetti, oltre che, ovviamente, al Legislatore italiano.

Le modalità saranno indicate in sentenza, sulla base di interpretazioni estensive o analogiche di altre norme, ad esempio la già citata Legge 4/2004, oppure, ove non sussistano regole di buone prassi, sulla base di prassi consolidate, anche in Stati esteri.

Detto questo, sicuramente è condivisibile l'imposizione della Corte a legiferare in tal senso, per dare all'ordinamento italiano una legge ordinaria certa, secondo il principio della certezza del diritto.

Sarebbe quindi auspicabile un intervento del Legislatore atto a definire con dirimente chiarezza i criteri di progettazione, orientandoli necessariamente a rendere l'ambiente di lavoro, nonché ogni ambiente e situazione della vita quotidiana, sicuro e fruibile per tutti secondo il concetto di Universal Design, connesso a quello di Inclusive Design o Design for All, al fine non solo di una generale salvaguardia della personalità e dei diritti delle persone con disabilità, che trovano base costituzionale nella garanzia della dignità della persona e del fondamentale diritto all'uguaglianza, alla salute, alla libertà, all'autonomia e alla piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società, ma pure per avere un unico modus operandi nella produzione e nella progettazione, che non sia discriminante.

Per raggiungere a pieno l'obiettivo, bisognerà porre norme chiaramente cogenti e prevedere sanzioni certe, come richiede l'art. 17 della direttiva, che non sono presenti nelle sue norme attuative, e in generale sono demandate alla discrezionalità del Giudice.

In casi strettamente limitati, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali, su un handicap, sull'età o sulle tendenze sessuali

non costituisce discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato (art. 4 e considerando (23)).

Lo stesso principio è dettato anche dall'art. 15 dello statuto dei lavoratori come modificato dall'art. 4 comma 1 del Decreto attuativo, ma in attuazione di questo disposto, l'art. 3 comma 3 del medesimo decreto, confermato in senso lato dall'art. 3 comma 2 della Legge 67/2006, aggiunge i principi di proporzionalità e ragionevolezza, demandando di fatto la valutazione delle singole fattispecie non, come richiesto dalla Direttiva, ad una precisa norma dell'ordinamento, ma all'interpretazione giurisprudenziale ex art. 2729 primo comma del Codice Civile, ai sensi del quale saranno da interpretarsi gli elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il ricorrente può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno (art. 4 comma 4 del Decreto attuativo).

A parziale deroga dei principi fin qui esposti, il comma 4 dell'art. 3 della direttiva, recepito dal terzo comma dell'art. 3 del Decreto attuativo, riprende sinteticamente quanto esposto nel considerando (18), esimendo le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso degli Stati membri ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi.

Inoltre, per salvaguardare la capacità delle proprie forze armate, gli Stati membri possono decidere di escluderle in tutto o in parte dalle disposizioni della Direttiva relative all'handicap o all'età. Gli Stati membri che operano tale scelta devono definire il campo d'applicazione della deroga in questione (considerando 19).

L'art. 5 del Decreto, che recepisce l'art. 9 comma 2 della Direttiva, e l'art. 4 della Legge 67/2006, legittimano ad agire ai sensi dell'articolo 3 in forza di delega rilasciata per atto pubblico o per scrittura privata autenticata a pena di nullità, in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti individuati, secondo il dettato normativo del 2006, con decreto del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base della finalità statutaria e della stabilità dell'organizzazione.

Tali associazioni ed enti possono intervenire nei giudizi per danno subito dalle persone con disabilità e ricorrere in sede di giurisdizione amministrativa per l'annullamento di atti lesivi degli interessi delle persone stesse sono legittimati ad agire quando i comportamenti discriminatori assumano carattere collettivo.

Il comma 5 dell'art. 4 del Decreto stabilisce che con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, dovrà ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione dei suoi effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Inoltre ai sensi del sesto comma il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, della eventuale natura di ritorsione dell'atto o del comportamento discriminatorio, ovvero di ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Questa disposizione, tuttavia, non integra quanto prescritto dalla Direttiva, che all'art. 17 vincola gli Stati membri a determinare le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della Direttiva e a prendere tutti i provvedimenti necessari per la loro effettiva applicazione. Infatti la Direttiva vuole sanzioni certe e quantificate ex lege, effettive, proporzionate e dissuasive, non discrezionali come si evincono dalle norme del Decreto. Risulta in questo modo impossibile ottemperare all'obbligo derivante dal medesimo art. 17 della Direttiva, di notificare le disposizioni sanzionatorie e le eventuali loro modificazioni successive alla Commissione .

ciavano del permesso ex art. 33, 6° comma, L. 104/1992, che consente ai portatori di handicap grave di anticipare il termine del turno ordinario di lavoro di due ore.

Il Giudice ha ritenuto tale permesso incompatibile con la prestazione di lavoro straordinario, perché se il lavoratore, per sua stessa richiesta, non si sente in grado o non vuole, per motivi connessi al suo handicap, effettuare l'intero turno ordinario di lavoro giornaliero, non si vede come il datore di lavoro possa chiedergli di prestare lavoro straordinario.

In realtà, l'impedimento, secondo il Tribunale, ha solo natura giuridica e non pratica, perché se uno dei ricorrenti avesse rinunciato alla fruizione dei permessi ex art. 33 cit., allora la sua esclusione dall'assegnazione di lavoro straordinario avrebbe configurato un trattamento discriminatorio.

“Adattare il lavoro al lavoratore e non viceversa” è sostanzialmente il principio che sta alla base di un'Ordinanza del 26 marzo 2016 del Tribunale di Avezzano (l'Aquila), che ha ritenuto sussistente la discriminazione sul posto di lavoro, nei confronti di una persona con disabilità, a causa della presenza di barriere architettoniche.

Nel fatto, si trattava di una discriminazione subita da una persona con disabilità, sia per la mancata concessione dei permessi, come da Legge 104/92 (art. 33), che per le barriere architettoniche.

A conclusione del procedimento sommario, il Giudice del Tribunale di Avezzano ha ritenuto sussistente la discriminazione, anche se unicamente per la presenza delle barriere architettoniche, condannando pertanto al risarcimento del danno l'Azienda Sanitaria, ex datrice di lavoro del ricorrente. Il Tribunale, richiamando il disposto di cui all'articolo 63 del Decreto Legislativo 81/08 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", ha sancito due importanti principi.

Il primo riguarda l'obbligo del datore di lavoro di adottare misure idonee a garantire al lavoratore con disabilità la mobilità all'interno della postazione lavorativa. In caso di inadempienza, il datore sarà tenuto a risarcire il danno non patrimoniale, da liquidarsi in via equitativa, insito nella lesione della dignità del lavoratore disabile che, a causa della limitazione di movimento dovuta alla presenza di barriere architettoniche, avverte un senso di frustrazione, sentendosi discriminato rispetto agli altri lavoratori. Nella fattispecie si trattava di sedie e scrivanie che ostacolavano l'accesso del lavoratore alla sua postazione di lavoro, situata in un locale di ridotte dimensioni. Notiamo che qui può entrare in gioco il principio dell'accomodamento ragionevole ex art. 5 della Direttiva 2000/78.

Il secondo attiene alla circostanza che, allorquando si è in presenza di una situazione accertata oggettivamente idonea a creare disagio nel lavoratore che, a causa della propria disabilità e della presenza di ostacoli ingombranti, non possa muoversi liberamente, non rileva il fatto che il lavoratore non si lamenti delle difficoltà incontrate negli spostamenti all'interno del luogo di lavoro.

Tale principio può collegarsi con il consolidato orientamento giurisprudenziale in tema di valore giuridico del silenzio. Secondo la giurisprudenza, infatti, «il silenzio non ha alcun valore giuridico nell'ordinamento, se non quando per legge o per contratto sia previsto che debba darsi al medesimo un significato determinato» (tra i tanti: Tribunale di Milano, 10 agosto 2007); e «anche nel rapporto di lavoro il silenzio del lavoratore in sé considerato [...] non può valere come consenso, stante la sua intrinseca equivocità» (tra i tanti: Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 8235/99; e si veda anche Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 5437/2011 e Cassazione Civile, n. 21018/12).

Anzi, nell'ambito del diritto del lavoro, la Suprema Corte ha sancito che «il silenzio, nei casi in cui esso è da equiparare ad una manifestazione tacita di volontà, non può essere valutato in materia di contratto di lavoro col medesimo metro che vale ad attribuirgli gli stessi effetti del comportamento adesivo negli altri contratti, a causa dello stato di soggezione economica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, che impedisce di attribuire al silenzio del primo il significato di accettazione delle condizioni impostegli unilateralmente dall'altra parte» (tra i tanti: Cassazione Civile, n. 2995/77).

Dunque, il datore di lavoro deve provvedere ad abbattere tutte le barriere architettoniche eventualmente presenti nei luoghi di lavoro, anche, ad esempio, assicurando spazi adeguati tra i mobili e tra questi e le componenti edilizie, per consentire al lavoratore con disabilità il passaggio e la libera e agevole mobilità, soprattutto se si serve di sedia a rotelle.

Del resto, pure con la Circolare del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 102 del 7 agosto 1995, si è chiarito che, nei luoghi di lavoro, l'adeguamento alle norme sulle barriere architettoniche è obbligatorio anche ai sensi del Decreto Legislativo 626/94 (ora divenuto il già citato Decreto legislativo 81/08).

Guardando poi al documento dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, intitolato Garantire la salute e la sicurezza per i lavoratori disabili, vi si evidenzia che «il processo di fornitura delle misure per i lavoratori disabili deve essere coordinato con tutti gli aspetti della gestione della sicurezza, in particolare con la valutazione del rischio [...] affinché i dipendenti assolvano le loro mansioni secondo la legislazione sulla salute e la sicurezza e quella contro la discriminazione. Gli orientamenti volti contro la discriminazione devono essere presi in considerazione in tutte le fasi del processo di gestione del rischio, affinché gli ambienti di lavoro, le attrezzature di lavoro e la sua organizzazione siano modificati o adattati ove necessario per far sì che vengano eliminati, o almeno ridotti, i rischi e la discriminazione» (vedasi anche l'art. 6 comma 2 lettera d della Direttiva 89/391/CEE).

In tale contesto, infine, assume rilevanza anche la Circolare del Ministero dell'Interno 4/02 (Linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone disabili), nella quale si sono voluti evidenziare gli elementi strutturali, impiantistici e gestionali che devono essere considerati in funzione di una possibile situazione di emergenza in un luogo di lavoro dove risultino presenti persone con difficoltà di mobilità e/o di orientamento e/o percezione, anche al fine di «conseguire adeguati standard di sicurezza per tutti senza determinare alcuna forma di discriminazione tra i lavoratori».

in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, entrato in vigore il 24/09/2015, il c.d. Job's Act modifica parti importanti della Legge 68/99.

L'intero Capo I del Titolo I – dall'art. 1 all'art. 13 – riguarda i lavoratori disabili.

L'art. 1 prevede che vengano definite delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, demandate ad uno o più Decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che devono essere emessi entro 180 giorni, sulla base di alcuni principi : promuovere una rete integrata tra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, che coinvolga anche l'INAIL per l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro; dare impulso ad accordi territoriali tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità, per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili; individuare modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, (su base ICF) e la definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali; predisporre l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento alle modifiche che il datore di lavoro è tenuto ad adottare; definire la figura del 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, in raccordo con l'I.N.A.I.L. per le persone con disabilità da lavoro; l'impegno di individuare le buone pratiche di inclusione lavorativa dei disabili.

Non è qui esplicitato il necessario coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nell'elaborazione di dette linee guida, per definire le scelte relative al miglioramento dell'inserimento lavorativo mirato.

Analizzando tale disposto normativo è stato fatto rilevare che, probabilmente, rispetto alla nuova figura del responsabile dell'inserimento lavorativo, sarebbe stato più funzionale istituire nei posti di lavoro una unità tecnica, ossia un osservatorio per i lavoratori con disabilità, che in stretto raccordo

con le RSU/RSA aziendali, si potesse occupare con progetti personalizzati di affrontare e risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro delle persone con disabilità.

A nostro parere, invece, tale ruolo potrebbe essere ben ricoperto dalla figura del disability manager, da impiegarsi in azienda o come consulente in outsourcing che in raccordo con le varie unità aziendali, dovrebbe occuparsi, ad esempio, di coordinare interventi sulla mobilità all'interno della sede lavorativa, sulla predisposizione di softwares accessibili ai lettori di schermo e sulla formazione all'interno dell'azienda di personale con competenze informatiche sugli ausili per i non vedenti.

Sarebbe stata anche l'occasione, lo ribadiamo, per legiferare su quanto disposto dalla Corte di Giustizia europea nella sentenza C-312/11, che abbiamo ampiamente analizzato sugli accomodamenti ragionevoli.

L'art. 2 modifica l'art.1 comma 1 let.a) della L.68/99, prevedendo che la disciplina sul collocamento mirato si applichi anche alle persone con capacità di lavoro ridotta a meno di un terzo, cioè ai percettori di assegno ordinario di invalidità Inps. È un timido passo per avvicinare la legge 68/99 ad essere effettiva per un maggior numero di persone considerate disabili, se non proprio a tutti, come aveva fatto notare la Corte di Giustizia europea nella sentenza di cui sopra.

Con l'art. 3 viene novellato l'art. 3 della legge n. 68/99 eliminando il cosiddetto "regime di graduatilità". I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligati fin da subito all'assunzione di una persona con disabilità.

In precedenza l'obbligo sorgerà solo in caso di nuove assunzioni, ora il fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di assumere un lavoratore disabile. Questo vale anche per partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

È condivisibile la nuova norma che impone, raggiunto il numero di occupati previsto dalla L 68/99, l'assunzione immediata dei disabili senza dover aspettare le future nuove assunzioni.

Con l'art. 4 si introduce nell'art 4 della Legge 68/99 l'obbligo di conteggiare nella quota di riserva i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Da una parte vengono quindi maggiormente salvaguardati i lavoratori già disabili prima dell'assunzione avvenuta fuori dalle liste speciali, ricomprendendoli nelle tutele previste dalla Legge 68/99. Dall'altra però viene di conseguenza ridotto il numero dei posti non coperti della quota di riserva (assunzioni obbligatorie), limitando la possibilità di nuove assunzioni delle persone con disabilità.

La formulazione generica della norma approvata può dare luogo ad equivoci e valutazioni arbitrarie. Sarebbe stato opportuno precisare che la disabilità intellettiva e psichica deve essere certificata dalle autorità competenti.

L'art 5 modifica il suo omologo della legge n. 68/99. È introdotto l'esonero totale dalle assunzioni obbligatorie per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, attraverso una autocertificazione. I datori di lavoro dovranno versare al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Viene prevista la compensazione territoriale automatica anche per i datori di lavoro pubblici, prima doveva essere richiesta l'autorizzazione preventiva. In particolare, si stabilisce che i datori di lavoro pubblici possono, comunicandolo per via telematica, assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, compensando il minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

L'introduzione dell'esonero totale per attività di rischio e pericolose, se da un lato può avere un raggio evidente nell'applicazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute nei posti di lavoro, aumenta

la possibilità da parte dei datori di lavoro di aggirare, attraverso il pagamento di una penale, l'obbligo di assumere i lavoratori disabili. I motivi dell'esclusione dovrebbero essere legati non al tasso infortunistico, ma ad un intreccio tra tipologia della disabilità, competenze del disabile e condizioni di lavoro.

È da tenere conto, per una lettura estensiva delle norme in tema, l'assenza di ogni riferimento nel Decreto attuativo all'art. 7 della direttiva 2000/78. Su questo rimandiamo a quanto detto sull'ingresso diretto della norma comunitaria nell'ordinamento interno con il rango di norma costituzionale. Il Decreto legislativo 81/08, in ogni caso, colma almeno parzialmente questo vulnus nell'ordinamento.

Non è condivisibile l'autocertificazione, che si può prestare a scelte arbitrarie. Meglio sarebbe stato mantenere l'autorizzazione preventiva da parte degli uffici competenti, oppure prevedere una tipizzazione dei soggetti esenti. Da notare che qui è previsto di indirizzare al Fondo Nazionale e non a quello Regionale le risorse della sanzione prevista, come invece prescrive per tutte le altre penali l'art. 14 della Legge 68/99. Non se ne vede la ratio, non essendoci tra l'una e le altre differenze sostanziali.

Anche la scelta di facilitare la compensazione territoriale nel pubblico impiego è particolarmente negativa, in quanto apre la strada alla nascita di "reparti o uffici confino" in cui raggruppare più disabili. Aumenta altresì il rischio, per le persone con disabilità, di dover svolgere il proprio lavoro lontano dal proprio contesto familiare. La compensazione potrebbe penalizzare i territori già colpiti da alte percentuali di disoccupazione tra i disabili".

L'art. 6 modifica l'art. 7 della legge n. 68/99. Le assunzioni con chiamata nominativa fino ad oggi erano limitate alle aziende da 15 a 35 dipendenti, obbligate ad assumere una sola persona disabile, i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi. Le aziende con un numero di dipendenti da 36 a 50 potevano procedere all'assunzione di un lavoratore con chiamata nominativa e l'altro con richiesta numerica. Nel caso di aziende con più di 50 dipendenti il 60% poteva essere assunto con chiamata nominativa ed il restante 40% con richiesta numerica.

Ora vengono estese a tutti i datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici, tra le persone iscritte alle liste speciali dei centri per l'impiego.

Le assunzioni obbligatorie si potranno fare anche tramite la stipula delle convenzioni previste dall'art. 11 della Legge 68/99. Nel caso di mancata assunzione con chiamata nominativa entro il termine di sessanta giorni gli uffici avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata con il datore di lavoro.

Sebbene questa norma sia in linea con la ratio del collocamento mirato dei disabili, la generalizzazione delle assunzioni dei disabili tramite le chiamate nominative rischia di creare pesanti discriminazioni, soprattutto per i profili di bassa categoria, in particolare per i lavoratori con gravi disabilità, specie se psichiche o intellettive, con il pericolo di una loro emarginazione a favore di lavoratori con una disabilità minore.

L'art. 8 della legge n. 68/1999, come novellato dall'art. 7, stabilisce che la tenuta dell'elenco delle persone con disabilità, che risultano disoccupate, è di competenza dei servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza della persona che può iscriversi nell'elenco di altro servizio in altra parte d'Italia, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritta.

Viene altresì definito che presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Ai componenti il Comitato Tecnico non spetta alcun compenso, indennità o gettone di presenza.

Viene data così la possibilità ai disabili di potersi iscrivere in alternativa ad un altro elenco che non sia solo quello del territorio di residenza. Vengono ulteriormente specificati i compiti del Comitato Tecnico, con la piena responsabilità dell'inserimento mirato.

Auspichiamo che i membri del comitato tecnico siano effettivamente formati per ogni disabilità e conoscano le potenzialità che le nuove tecnologie offrono, al fine di garantire un effettivo inserimento mirato.

L'art. 8 abroga i commi 2 e 5 dell'art. 9 della Legge 68/1999, che definivano le diverse modalità dell'avvio al lavoro delle persone disabili con riferimento alla graduatoria, da parte degli uffici, ora superate dall'art. 6 che generalizza le assunzioni a chiamata.

Si estende e razionalizza altresì la raccolta dei dati riferiti al collocamento mirato con il fine di semplificare gli adempimenti e rafforzare i controlli istituendo all'interno della Banca dati politiche attive e passive, una apposita sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato". La Banca dati è alimentata, in particolare, dall'INPS, relativamente agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia, dall'INAIL, relativamente agli interventi di reinserimento e integrazione delle persone con disabilità da lavoro, nonché dalle Regioni. I dati saranno resi disponibili alle regioni, province autonome ed enti pubblici responsabili del collocamento mirato.

Sarebbe stato opportuno che i dati raccolti sul collocamento mirato fossero messi direttamente a disposizione anche delle organizzazioni di tutela dei disabili, delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro.

L'art. 9 cancella la possibilità prevista dall'art. 12 bis della Legge 68/1999, che norma una specifica tipologia di convenzione per l'inserimento lavorativo, di effettuare l'assunzione con chiamata nominativa, in deroga all'obbligo di effettuare una percentuale di assunzioni con chiamata numerica, poiché la nuova legge consente di assumere sempre con chiamata nominativa. Cancellata altresì il precedente diritto del datore di lavoro di prelazione nell'assegnazione degli incentivi.

Con l'art. 10 viene cambiato il sistema previsto dall'art. 13 della legge 68/1999, degli incentivi per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità. Le aziende potranno usufruire per un periodo di 36 mesi (questo vincolo prima non c'era) di un contributo pari al 70% (dal 60% attuale) della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore disabile assunto con contratto a tempo indeterminato che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978.

È prevista una specifica misura per favorire l'assunzione delle persone con disabilità intellettiva e psichica. Il contributo del 70% della retribuzione lorda durerà 60 mesi per ogni lavoratore che venga assunto a tempo indeterminato (o anche a tempo determinato per un periodo non inferiore ai dodici mesi e per tutta la durata del contratto), che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o con le minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978 l'incentivo viene elevato al 35%, contro il 25% attuale.

Viene confermata l'opzione che i contributi potranno essere richiesti anche dai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della legge 68/1999, procedano all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili.

La gestione e l'erogazione dell'incentivo viene fatta direttamente dall'Inps, non più dalle regioni, ai datori di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, sulla base dell'ordine cronologico della presentazione delle domande e delle risorse disponibili.

Il 5% delle risorse del Fondo nazionale può essere utilizzato dal Ministero del Lavoro per sperimentazioni di programmi di inclusione attiva delle persone disabili.

La scelta, in se positiva, di aumentare gli incentivi per favorire l'assunzione delle persone con disabilità, specie se con maggiore gravità, viene inficiata dalla decisione, introdotta nell'art. 6, di generalizzare l'assunzione con chiamata nominativa. Scelta che, come abbiamo già ricordato, potrebbe creare pesanti discriminazioni nei confronti dei lavoratori con gravi disabilità.

Non è condivisibile che la gestione degli incentivi alle aziende venga demandata all'Inps sulla base della data di presentazione delle domande. Sarebbe stato più opportuno mantenere la ripartizione del Fondo nazionale alle Regioni, per il loro ruolo di mediazione e rapporto con i territori e gli uffici competenti, sulla base di alcune specificità: il numero delle domande, il numero degli iscritti al

collocamento mirato, il funzionamento dei servizi pubblici dell'inserimento lavorativo, la situazione del sistema produttivo regionale eccetera. Si poteva pensare al coinvolgimento dell'Inps nella fase di erogazione dei fondi ai datori di lavoro.

L'art. 12 sopprime l'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista istituito con l'art. 2 della legge n. 594 del 1957. Sicuramente un passo avanti verso l'attuazione effettiva del collocamento mirato anche per i non vedenti, ancora di fatto vincolati alla gabbia occupazionale delle leggi per il collocamento obbligatorio come centralinisti e masso fisioterapisti che sono state fatte salve, purtroppo, dalla Legge 68/1999.

Sempre in tema di centralinisti non vedenti, l'art 13 modifica la legge n. 113 del 1985 prevedendo che i privi della vista, analogamente alle altre persone con disabilità, si possono iscrivere nell'elenco del centro per l'impiego del territorio di residenza o, in alternativa, presso un altro servizio di un altro territorio, dopo la preventiva cancellazione dall'elenco in cui erano precedentemente iscritti.

Le persone prive della vista avevano la possibilità di iscriversi negli elenchi di più centri per l'impiego. Ora dovranno scegliere l'elenco in cui vogliono iscriversi, entro trentasei mesi dall'entrata in vigore della legge.

2. La campagna EUvsDiscrimination: buone prassi per l'inclusione.

Seppure tra luci ed ombre, non c'è dubbio che questo impianto normativo è tra i migliori al mondo contro le discriminazioni sul luogo di lavoro e l'ordinamento italiano contempla delle previsioni anche più ampie di quello comunitario in tema di accessibilità degli strumenti informatici e di antidiscriminazione. La legge 67/2006 ha un ambito di applicazione universale ed è per antonomasia la norma contro ogni tipo di discriminazione in ogni ambito. L'Unione Europea non ha una normativa generica antidiscriminatoria: esistono norme statutarie di principio o che danno potere al Consiglio di monitorare e contrastare le discriminazioni basate su ogni condizione personale, ma l'unica direttiva antidiscriminatoria è la 2000/78, che riguarda però segnatamente l'ambiente di lavoro.

Tuttavia le leggi non bastano a scongiurare condotte discriminatorie. Un sondaggio della Commissione Europea del 2015 ha rilevato che circa un europeo su otto ritiene di far parte di un gruppo a rischio discriminazione e il 65% dei lavoratori europei non è consapevole dei propri diritti in tema di discriminazione, mentre il gap negativo delle persone con disabilità occupate era circa del 24,2% ed aumentava ulteriormente in caso di disabilità più gravi e maggiormente a rischio di esclusione sociale.

Inoltre, spesso i datori di lavoro non sanno, o non tengono in debito conto, che un ambiente di lavoro dove ogni categoria può esprimere il meglio di sé e dove chiunque, a prescindere dalle sue condizioni personali, si sente sicuro e protetto, è vincente da un punto di vista economico perché è più creativo, più efficiente e apporta un netto miglioramento all'immagine dell'azienda presso il personale, gli stakeholders e la clientela. Infatti, una politica aziendale totalmente inclusiva dà l'opportunità al management di contare su un range più ampio di talenti, riduce il turnover, riduce i livelli di assenteismo e i costi sociali per i periodi di malattia, aumenta il morale del personale, minimizza i rischi legali, fornisce credenziali migliori presso gli stakeholders e presso gli altri attori economici, migliora il livello di comprensione nei confronti della clientela e, se questo si traduce anche nella progettazione universale, aumenta la quota di mercato, dal momento che un terzo della

popolazione acquisisce una forma di disabilità tra i 50 e i 65 anni. Inoltre è stato stimato nel 2014 che per un euro speso in accessibilità ed inclusione, c'è un ritorno economico di 1,48 euro.

La campagna EUvsDiscrimination è stata varata il primo maggio 2019 mediante la creazione di un sito web, un volantino, video esplicativi in tutte le lingue dell'Unione e post informativi sui social media, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Unione Europea, a beneficio dei cittadini, di tutte le informazioni sul modo di adire gli organi competenti per far valere i propri diritti lesi. Si è anche posta molta attenzione agli accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità, mediante l'organizzazione, tra il maggio 2019 e il febbraio 2020, di una serie di eventi specifici in paesi in cui si è rilevato un gap occupazionale maggiore tra persone con e senza disabilità, al fine di creare maggiore consapevolezza tra i datori di lavoro e tra i lavoratori delle possibilità garantite dalle norme comunitarie di combattere le discriminazioni sul luogo di lavoro. È stata anche l'occasione per discutere con le aziende di accomodamenti ragionevoli e di come renderli in concreto disponibili ai lavoratori.

Sono anche stati somministrati, a livello dei singoli stati, dei questionari ai datori di lavoro, per conoscere e divulgare alcune buone prassi di accomodamenti ragionevoli che, secondo quanto hanno dichiarato gli stessi datori di lavoro intervistati, hanno dato risultati vincenti nell'inclusione attiva delle categorie più fragili nel mondo del lavoro.

Dalle risposte a questi questionari è scaturita una guida sulle buone prassi in tema di accomodamenti ragionevoli, che non ha nessuna presunzione di completezza, ma che può veramente fare cultura e portare a patrimonio comune pratiche che possono diventare dei validi precedenti.

Nel seguito di questo capitolo vedremo nel dettaglio quali sono gli accomodamenti ragionevoli adottati negli esempi citati e l'impatto che hanno avuto in azienda e nell'ambiente circostante.

2.2.1. L'assunzione di persone con disabilità nella Regione di Bruxelles.

Da gennaio 2018, la Regione di Bruxelles ha posto in essere pratiche di assunzione di persone con disabilità in tutte le posizioni, anche manageriali, e con ogni tipo di contratto previsto dalla legislazione sul lavoro interna e contestualmente sono state introdotte misure concrete per il loro inserimento produttivo.

La vision che sottende a questo progetto è il carattere fondamentale di un ambiente sereno, attento e non discriminante, data la consapevolezza del fatto che l'assunzione di una persona con disabilità non è un atto di carità e che l'adozione di accomodamenti ragionevoli non è un trattamento di maggior favore di un dipendente rispetto ad altri, ma è semplicemente mettere tutti i lavoratori in pari condizioni.

Innanzitutto, nei bandi di assunzione è specificato che l'Ente assume persone di ogni condizione e che le persone con disabilità possono chiedere accomodamenti ragionevoli. I processi di recruitment sono resi accessibili a tutti, per esempio mediante la traduzione nella lingua dei segni, la resa accessibile dei test, e qualsiasi altra forma di modifica si renda necessaria.

Dato che le persone con disabilità sono sottorappresentate tra i candidati, la Regione collabora con le associazioni di categoria e con i servizi regionali per l'impiego, per trovare i candidati adatti alle posizioni richieste e i selezionatori sono stati debitamente formati per valutare solo le competenze, senza stereotipi e pregiudizi.

Inoltre, tutti i dipendenti hanno ricevuto una comunicazione scritta riguardante la policy inclusiva dell'Ente e una cinquantina di dipendenti hanno partecipato ad un evento informativo sulle diversità in azienda.

Il buon inserimento in ufficio è il punto chiave per la buona riuscita di un'assunzione, perciò il management deve prendere tutti i provvedimenti economici, formativi ed anche sociali a tal fine. Nel 2018, per esempio, i costi per l'interpretariato nella lingua dei segni hanno raggiunto i 30.000 euro e

quando è stato assunto un giardiniere sordo i suoi colleghi hanno partecipato ad un corso di quattro mezza giornate di lingua francese dei segni, in orario di lavoro, in collaborazione con un'associazione locale.

L'Amministrazione è conscia che la lotta contro i pregiudizi è lunga e difficile e che gli eventi informativi su qualsiasi tipo di diversità devono proseguire periodicamente anche molto tempo dopo l'assunzione dei soggetti.

Questo progetto continuerà in futuro, grazie all'implementazione della collaborazione con le associazioni di categoria e con altre amministrazioni regionali e con maggiori investimenti economici ed umani.

2.2.2. L'assunzione di persone con disabilità intellettiva in qualità di operatori del servizio civile nella Provincia di Biscaglia.

La Provincia di Biscaglia, in Spagna, ha una lunga tradizione inclusiva, ma un progetto di assunzione di persone con disabilità intellettiva è partito solo nel 2017, con la pubblicazione di un bando di concorso per l'assunzione di cinque persone disabili intellettive per la mansione di operatore del servizio civile. Le candidature sono state 281, di cui cinque sono state le assunzioni e 146 sono stati gli inserimenti in una banca dati per eventuali futuri bandi.

Il processo di recruitment constava di quattro fasi:

- 1) Comprendere i bisogni delle persone con disabilità intellettive, eliminare ogni pregiudizio e stereotipo, formare il personale delle risorse umane sulla redazione in maniera semplificata di tutti i documenti interni, compresi i corsi di formazione e di aggiornamento, in modo che i soggetti potessero essere coinvolte in ogni fase del processo lavorativo;
- 2) Rendere accessibile il processo di assunzione sia formalmente, sia prevedendo servizi di mentoring per tutto il procedimento, sia fornendo un ambiente di esame tranquillo, sicuro e facilmente raggiungibile con i trasporti pubblici;
- 3) stipulare accordi con terze parti per fornire supporti specifici ai candidati durante l'esame;
- 4) organizzare, a beneficio dei neoassunti e delle loro famiglie, visite guidate alla sede di lavoro con i coach e corsi di formazione specifici. Durante questi incontri, i candidati hanno potuto firmare tutta la documentazione preparata in maniera semplificata. A ognuno di loro è stato assegnato un referente nel suo ufficio per qualsiasi necessità.

Al momento della redazione della guida, le cinque persone in questione sono ancora in forza come servizio civile nell'Amministrazione e la loro inclusione nell'ambiente è piena. Il progetto della Provincia di Biscaglia ha già ricevuto diversi riconoscimenti e premi per la cooperazione con il terzo settore e per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva in Spagna.

Le sfide principali nell'implementazione di questo progetto sono state soprattutto procedurali e attitudinali, per esempio sconfiggere i pregiudizi, la mancanza di protocolli specifici per la resa accessibile delle informazioni, oltre alla complessità della creazione di un confortevole processo di recruitment.

Perché questo progetto possa continuare in futuro, è fondamentale mantenere uno stretto rapporto con i media per far passare nella coscienza comune il concetto che le persone con disabilità intellettiva possono validamente lavorare in un contesto di Pubblica Amministrazione; sarebbe anche auspicabile migliorare i processi di valutazione e aprire ulteriori bandi per mansioni anche di più alto profilo.

2.2.3. L'assunzione di persone nello spettro autistico all'Ufficio Giudiziario Nazionale in Ungheria.

Nel 2013, la dirigenza dell'Ufficio Giudiziario Nazionale ungherese iniziò l'attuazione di un progetto per l'assunzione di personale nello spettro autistico in ruoli altamente qualificati. L'obiettivo era assumere, tra l'altro, addetti alla compilazione, gestione e digitalizzazione degli archivi. Si trat-

tava di compiti generalmente ripetitivi, quindi era difficile trovare persone con i requisiti minimi richiesti (minimo un diploma di scuola superiore) che accettassero queste mansioni a lungo termine.

Il primo passo fu prendere contatti con AURA, un'associazione specializzata nel supporto sociale e nell'inserimento lavorativo di persone nello spettro autistico. AURA si occupò delle selezioni e diede supporto ai neoassunti nel loro ingresso nell'ambiente e nel prendere confidenza con le mansioni. Fornì anche consulenze all'Ente per creare un ambiente adatto ai soggetti autistici, per esempio creando postazioni di lavoro speciali. Si dette molta attenzione anche al pieno inserimento di questi individui nel tessuto sociale del loro dipartimento, coinvolgendoli per esempio nelle celebrazioni natalizie, o nelle giornate di team building.

Un compito di AURA è anche fare da mediatrice nei conflitti tra questi lavoratori e i loro colleghi; infatti l'assenza di accomodamenti ragionevoli è sempre stato il motivo principale per cui le persone autistiche non riescono a mantenere un lavoro, quando invece, secondo l'esperienza di AURA, a volte basta veramente poco, per esempio la previsione di una maggiore flessibilità per l'inizio dell'orario di lavoro, o la previsione di pause ad intervalli regolari.

Inoltre, i colleghi hanno partecipato a momenti formativi per prepararsi ad accogliere i loro nuovi compagni di lavoro e per sfatare ogni pregiudizio.

Dall'inizio di questo progetto, anche alcuni tribunali e uffici dipendenti dall'Ufficio Centrale hanno inserito nei loro organici lavoratori autistici.

Questo progetto ha aiutato i partecipanti ad ottenere un buon posto di lavoro nel settore pubblico, così da poter diventare contribuenti come tutti i cittadini ed avere una vita indipendente.

Sono stati organizzati anche molti workshop per altri uffici pubblici, nell'auspicio che questo progetto possa ingrandirsi ed avere seguito presso altre Pubbliche Amministrazioni dello stato.

2.2.4. Il modello SIAMU.

Per SIAMU, il dipartimento anti-incendio e pronto soccorso della Regione di Bruxelles, un elemento chiave è la creazione di un ambiente accogliente già durante il processo di recruitment, in modo che tutti siano incoraggiati a parlare liberamente delle loro eventuali disabilità, incluse quelle invisibili, come per esempio problemi di salute mentale. La conoscenza delle eventuali problematiche dei nuovi entrati fa sì che si crei un ambiente attento ed inclusivo a beneficio di tutto il personale.

Ciò nondimeno, è necessario migliorare l'accessibilità ambientale degli uffici ed è necessario che tutto lo staff sia formato sulle norme di assistenza, soprattutto per chi non è cosciente di avere una disabilità o non sa di avere diritto all'assistenza o al riconoscimento della sua condizione di persona disabile.

Dal 2013, SIAMU porta avanti un piano d'azione, rinnovato ogni due anni, per la lotta contro gli stereotipi. Il primo step è stata la carta delle diversità, che pone il rispetto di tutte le diversità come policy aziendale. Oggi, su 250 collaboratori amministrativi, 10 hanno una disabilità riconosciuta a livello federale o regionale e per 4 vigili del fuoco, che hanno acquisito una disabilità, ci sarà una procedura di supporto per un loro ricollocamento in altra mansione.

L'organizzazione sostiene che il modo migliore per superare gli stereotipi è lavorare con le persone disabili. Per questo si avvale di un diversity manager che ha un ruolo fondamentale per l'assunzione di persone con disabilità, nonché del coinvolgimento attivo degli stakeholders e dei fornitori di servizi interni ed esterni.

Inoltre, il piano di SIAMU sulla diversità include momenti di formazione per i residenti di Bruxelles con disabilità sulle procedure di evacuazione durante gli eventi pubblici.

Sono state anche adottate varie misure per l'inclusione: il contatto continuo con i cittadini con disabilità da parte dello staff tecnico-amministrativo, l'adozione di infrastrutture accessibili come parcheggi, ascensori, accesso facilitato alle prestazioni mediche, porte accessibili, ecc., oltre che vari accomodamenti ragionevoli per gli impiegati con disabilità.

2.2.5. L'assunzione di persone con disabilità nel comune di Uccle.

A seguito di un'ordinanza regionale che vincolava i comuni all'adozione di un progetto per eliminare ogni discriminazione all'interno delle Amministrazioni, dal 2017 i comuni della Regione di Bruxelles sono vincolate ad assumere una quota del 2,5% di persone con disabilità.

Tuttavia il percorso di integrazione è molto lungo e non ci sono garanzie che tutti i disabili che hanno già ricevuto una specifica formazione conseguano un regolare contratto nella stessa Amministrazione Comunale.

Il Comune di Uccle sta lavorando alla creazione di una piattaforma regionale per far incontrare l'offerta di personale già formato per determinate mansioni e la domanda delle Pubbliche Amministrazioni che cercano determinati profili.

Come primo atto, il Comune ha intrapreso una serie di iniziative per formare gli impiegati non disabili in modo da accogliere al meglio l'arrivo di nuovi colleghi disabili. Poi, nell'ambito della campagna europea "Duoday", le persone con disabilità hanno condotto una sorta di tirocinio della durata di circa 20 giorni all'interno del Comune, con l'assistenza di tutor dedicati.

La collaborazione tra il Comune di Uccle e l'ufficio per le politiche per le persone con disabilità della Regione di Bruxelles è stata molto stretta, al fine di identificare i profili professionali che meglio si adattano loro e di trovare i giusti accomodamenti.

Dopo questo tirocinio, i candidati scelti intraprendono un anno di contratto di prova, rinnovabile per un altro anno. Al momento (settembre 2020) due persone hanno ottenuto un regolare contratto e altre otto sono in prova.

La sfida per il Comune di Uccle di trovare candidati con disabilità da assumere con un collocamento mirato senza pratiche di discriminazione positiva è però difficile, anche se può contare sulla collaborazione di molte realtà del territorio e dei lavoratori non disabili, che hanno volentieri imparato ad interfacciarsi positivamente con le persone con disabilità.

2.2.6. Il caso del Comune di Ceret: adattamento di un centro per l'impiego per una dipendente con disabilità motoria.

La dipendente in questione ha una carriera più che decennale nei centri per l'impiego francesi. Da quando è arrivata nel piccolo comune di Ceret, nel sud della Francia, il suo compito è assistere i disoccupati iscritti al collocamento, informarli sui servizi a disposizione, tenerli aggiornati sullo stato delle loro pratiche e fare da referente dell'ufficio; gestisce al momento circa 350 richieste di collocamento.

Per consentirle di svolgere il lavoro, sono stati introdotti nel suo ufficio svariati accomodamenti ragionevoli. È stato contattato un ergonomista, che ha pianificato con cura gli spazi e gli arredi: per esempio è stata introdotta una grande scrivania adatta all'utilizzo dalla sedia a rotelle. Ha anche ricevuto dei finanziamenti per adattare la portiera della sua auto.

Il suo zelo dimostra che le persone con disabilità possono lavorare alla pari di tutti, se messe nelle condizioni ottimali e la sua presenza nel centro ha fatto sì che si apportassero dei miglioramenti nella reception, per renderla accessibile ai clienti con disabilità motorie: ad esempio, i computer sono stati posti a un'altezza inferiore, di modo che una persona su sedia a rotelle possa agevolmente consultare il database per cercare opportunità di formazione professionale e di lavoro. I suoi colleghi sono anche diventati più disponibili nei confronti dei clienti con disabilità, perché hanno imparato che la disabilità non è un ostacolo ad un ruolo utile nella società e ad una carriera promettente.

Questo progetto rende evidente che un inserimento proficuo di lavoratori disabili è possibile anche in piccoli Enti Pubblici o in piccole aziende con poche risorse economiche.

Al centro per l'impiego di Ceret sono convinti che questa esperienza possa essere esportata in altre realtà e che debba essere condivisa come conoscenza comune anche nelle scuole, per combattere gli stereotipi.

2.3.1. Shell: un progetto per eliminare ogni barriera.

Tra il 2016 e il 2018, è stato lanciato un progetto che coinvolge circa 50 mila dipendenti in 83 società della multinazionale petrolifera, situate in 36 stati tra Europa, Asia e le Americhe, finalizzato ad incoraggiare tutti i dipendenti a richiedere qualsiasi accomodamento possa rendere più accessibile il posto di lavoro.

Tutte le richieste vengono vagliate dall'ufficio WPA (Workplace For Accessibility) e gli accomodamenti vengono messi a budget della holding o delle società locali. L'ufficio WPA, voluto e progettato dai responsabili delle risorse umane e che lavora in stretta partnership con l'ufficio IT, l'ufficio sicurezza e HR, fornisce anche informazioni e consigli ai lavoratori e ha un ruolo chiave nell'assunzione di nuovi membri dello staff, in collaborazione con i vari referenti per la disabilità presenti nelle diverse sedi, per assicurare la piena adozione delle misure necessarie al momento dell'entrata del lavoratore nel team aziendale.

Shell ritiene anche importante che ci sia una costante comunicazione interna su questo servizio, ad esempio mediante news letter, o riunioni.

Queste iniziative sono apprezzate dai dipendenti che trovano molto più confortevole un ambiente di lavoro senza barriere. Inoltre c'è un buon ritorno di immagine, perché la soddisfazione dei dipendenti migliora i livelli di performance.

Shell può affermare con orgoglio di essere tra le prime multinazionali ad aver sviluppato un processo globale di accomodamenti ragionevoli e di portare avanti una concezione inclusiva e demedicalizzata delle misure di accessibilità, basata sulla fiducia reciproca tra dipendente e azienda. Il catalogo degli ausili, universalmente accessibile, si trova su una piattaforma digitale in cui il dipendente può direttamente scegliere tra un'ampia gamma di accomodamenti, tra cui arredi, accessori, software e hardware accessibili, senza dover provare la sua disabilità e quindi senza perizie mediche e senza l'approvazione del suo responsabile.

Ad oggi (settembre 2020) sono pervenute 1500 richieste di accomodamenti, il 50% in Europa.

Shell auspica di poter esportare la conoscenza di questo modello in altre grandi aziende.

2.3.2. Il modello E.ON: la riabilitazione professionale.

La vision di E.ON, azienda ungherese operante nel settore energetico, è che non esistono posizioni lavorative dedicate ai disabili, ma ogni posizione è aperta. Dal 2012 E.ON attua strategie per aumentare il numero di dipendenti con disabilità nel suo organico, garantendo pari opportunità durante tutto il processo di recruitment e organizzando sessioni di riabilitazione professionale per i dipendenti divenuti disabili, allo scopo di aiutare il dipendente a mantenere la stessa posizione e le stesse mansioni, nonostante la nuova situazione di disabilità. Se questo non è possibile, si cercano profili alternativi equipollenti. Dal 2012 sono state 109 le richieste di supporti riabilitativi.

A questo fine, l'azienda può contare sulla collaborazione di più di 20 agenzie e fornitori di servizi attivi nel campo della disabilità, al fine di avere consulenze sui processi di valutazione e su ogni accomodamento da adottare in qualsiasi situazione, per esempio la messa a disposizione del servizio di interpretariato nella lingua dei segni quando necessario o la resa accessibile ai disabili visivi della piattaforma per le candidature online.

L'azienda tiene nella massima considerazione il benessere dei propri dipendenti, quindi ha al suo interno anche un servizio di supporto sociopsicologico ed è previsto un budget personale di 850 euro per l'acquisizione di ausili, per pagare corsi di formazione esterni o per bisogni nutritivi speciali.

2.3.3. Benefici per i dipendenti con disabilità presso ING BANK ŚLĄSKI S.A.

Sostenibilità e diversità sono due punti chiave della mission della società polacca della multinazionale bancaria ING. Il management ha lanciato una serie di campagne informative per il biennio 2019-2021, tra cui “la banca per l’impresa”, “la banca per le pari opportunità”, “la banca per i progetti di green investment” e “la banca ecosostenibile”.

Quanto alla gestione della diversità, l’azienda la considera un ramo fondamentale del business, perché è apportatrice di nuove idee. Infatti si sta investendo molto per creare sportelli accessibili e senza barriere per la clientela, con la consulenza attiva dei dipendenti con disabilità, ai quali è stato chiesto di fornire idee di accomodamenti e feedback.

Un altro asset importante è assicurare risorse economiche adeguate per gli accomodamenti ragionevoli, che comprendono anche cambiamenti sull’operatività e flessibilità da parte sia del management che dei lavoratori.

L’azienda ha sottoscritto accordi di collaborazione con organizzazioni non governative che formano e supportano le persone con disabilità nella ricerca di lavoro e nel processo di recruitment anche, tra l’altro, per la pubblicazione congiunta di guide e vademecum per divulgare le corrette pratiche per l’assunzione di persone disabili nel settore bancario.

Nel 2019, l’azienda ha anche intrapreso iniziative per contrastare le discriminazioni e il mobbing, tra cui un corso in e-learning per i dipendenti per riconoscere queste fattispecie in eventuali atti inappropriati ai loro danni durante il periodo di lavoro.

Sono riconosciuti anche dei benefit sociali per i dipendenti con disabilità certificate (maggiorazione retributiva di tre giorni annui), per i dipendenti che hanno figli con disabilità (cinque giorni annui di maggiorazione retributiva) e per chi deve assistere parenti o affini con disabilità (due giorni annui di maggiorazione).

2.3.4. Il design a supporto dell’impiego di persone con disabilità intellettiva.

Flore Lelièvre decise di aprire un ristorante nel centro di Nantes, in Francia, dove persone down come suo fratello maggiore potessero lavorare alla pari degli altri. Lo scopo era dimostrare, al di là degli stereotipi, che le persone disabili intellettive potevano lavorare a contatto con il pubblico in un posto progettato, anche negli arredi e negli strumenti, per rispondere ai bisogni di questa categoria di lavoratori.

Dopo una campagna di fundraising di un anno, Le Reflet ha potuto aprire con sette dipendenti disabili intellettivi assunti a tempo indeterminato con regolare contratto e retribuzione. Il ristorante propone cucina tradizionale francese ed è aperto a pranzo dal martedì al venerdì e dal giovedì al sabato anche a cena. Il menù è composto di cibi freschi e varia ogni due settimane.

Il fattore innovativo è l’uso di soluzioni di design accessibile a supporto dei lavoratori in cucina, ma anche in sala. Per esempio il sistema di presa delle ordinazioni è stato adattato per le persone con difficoltà di lettura, scrittura o memoria: vengono consegnati ai clienti dei cartoncini sui quali si può stampare a chiare lettere l’ordine.

Visto che le pieghe palmari e la presa delle mani di molte persone down differiscono da quelle delle altre persone, sono stati progettati dei piatti ergonomici con nella parte inferiore un’impugnatura con uno stampo in rilievo della mano, in modo da assicurare più stabilità e sicurezza ai camerieri. Ci sono poi tovagliette adattate per segnalare al personale il posto delle stoviglie e la cucina ha una postazione particolare con molti strumenti ergonomici a supporto dei lavoratori. Inoltre, sono stati posti vari segnali visivi e pittogrammi per aiutare i dipendenti a migliorare la propria autonomia lavorativa.

Dalla sua apertura, Le Reflet ha avuto circa 120 recensioni sui media e i feedback dei clienti sono eccellenti, sia in ordine alla qualità del cibo, che al servizio e all’atmosfera nel suo complesso.

Il successo di questo progetto sta nella stretta collaborazione con molti esperti in vari campi, tanto che si è potuta aprire un’altra sede nel centro di Parigi.

2.3.5. Formazione ed assunzione di persone con disabilità in una start up di web design in Croazia.

Domino Dizajn d.o.o. è una piccola azienda croata specializzata in design e IT. Con il supporto finanziario dell'istituto croato di ricerca, formazione professionale e lavoro delle persone con disabilità (ZOSI), ha lanciato nel 2018 un progetto per assumere inizialmente una persona sorda e una persona disabile fisica per lo sviluppo e la commercializzazione di un'applicazione web.

Lo scopo di Domino Dizajn è di creare un'impresa in cui persone con e senza disabilità possano lavorare insieme e alla pari, con le risorse sufficienti per gli accomodamenti necessari.

Prima dell'inizio del progetto, la società aveva già acquisito tutti gli accomodamenti necessari ed assunto i dipendenti con disabilità con un contratto di formazione di un anno.

La tecnologia ha facilitato molto l'adozione degli accomodamenti e le persone disabili hanno subito fatto squadra con i loro colleghi.

L'elemento di successo di questo progetto è la dimostrazione che anche piccole imprese possono essere modelli di piena inclusione e nel contempo perseguire il profitto. Perché l'azienda possa svilupparsi ulteriormente, è importante l'assunzione di persone che abbiano una preparazione informatica. Entro la fine del 2020, la società prevede di poter assumere un'altra persona disabile e di avere entrate stabili e margini di crescita.

2.3.6. Coinvolgimento delle persone con disabilità in ogni mansione alla cartiera JSC SMILTANIS IR KO.

Nel 2008, dopo alcune favorevoli esperienze con persone disabili, JSC SMILTANIS IR KO decise di diventare un'impresa sociale secondo il diritto lituano. Il modello organizzativo di JSC SMILTANIS IR KO dimostra che l'impiego di persone disabili non impedisce in alcun modo il successo dell'azienda, anzi contribuisce alla sua crescita. Con i supporti necessari, le persone con disabilità possono lavorare in qualsiasi ruolo: non solo in ruoli produttivi, ma anche nel marketing, all'ufficio acquisti, ecc. oggi più del 50% del totale dei dipendenti è costituito da persone con diverse disabilità, tutti assunti con contratti a tempo indeterminato.

L'azienda fornisce accomodamenti ad hoc a chi ne ha bisogno, per esempio, un assistente personale è messo a disposizione per un dipendente down.

Circa il 10% degli impiegati sono sordi. I supervisor hanno partecipato ad alcune sessioni per apprendere i segni principali, così da poter comunicare con loro. Per le riunioni in azienda vengono chiamati interpreti nella lingua dei segni e i luoghi di lavoro sono universalmente accessibili.

C'è piena inclusione del personale con disabilità nel lavoro e negli eventi collaterali come riunioni e formazione. Alcuni lavorano più lentamente, così ora l'azienda pianifica di allungare i tempi della produzione quando riceve nuovi ordinativi.

Un grande vantaggio di questo modello è che c'è un turnover dei lavoratori molto basso, perché tutti si sentono valorizzati ed apprezzati dal management.

2.3.7. Impresa sociale per combattere gli stereotipi nella Repubblica Ceca.

Nel 2005, Etincelle aprì i battenti come centro di formazione professionale. Presto ci si rese conto che, nonostante le persone disabili completassero con successo i corsi di formazione e fossero preparate professionalmente, nessun datore di lavoro le assumeva, a causa degli stereotipi profondamente radicati nella società.

Così, Etincelle decise di diventare un'impresa sociale e di creare direttamente posti di lavoro nei settori della gastronomia e delle pulizie.

All'inizio si dovette lottare contro la diffidenza dei clienti nei confronti di un bar in cui i cibi erano preparati da persone con disabilità. Quindi il management decise di non rendere nota alla clientela la natura inclusiva del luogo, ma di far semplicemente apprezzare la qualità intrinseca dei prodotti. Il progetto fu supportato inizialmente dal Fondo Sociale Europeo; ora il modello di Etincelle ha ac-

quisito un sempre maggiore successo per l'efficienza del servizio e la qualità dei cibi, è finanziariamente indipendente e gestisce dieci bar, sei imprese di pulizie e un'azienda agricola, impiegando in tutto 150 persone con disabilità intellettive.

Inoltre, Etincelle fornisce consulenze ad altre imprese che vogliono assumere persone disabili con un programma metodologico per formare assistenti e formatori che sono direttamente in contatto con i lavoratori. Il suo modello innovativo di bar in franchising può essere facilmente adottato da qualunque impresa voglia assumere persone con disabilità.

Etincelle è convinta che sia necessaria una legislazione antidiscriminatoria per incentivare i datori di lavoro ad assumere nel libero mercato persone con disabilità e che le aziende debbano ricevere adeguati supporti per gli accomodamenti ragionevoli.

I lavoratori di Etincelle hanno acquisito con successo ottime competenze e l'indipendenza economica e alcuni hanno lasciato l'azienda perché sono riusciti a trovare altri posti di lavoro nel libero mercato.

2.3.8. Grupo Sifu: un modello di impresa sociale per formare professionalmente persone con disabilità.

La fondazione Grupo Sifu nacque a Barcellona come associazione non-profit nel 1993, in un periodo in cui il mercato del lavoro spagnolo non offriva alcuna opportunità per le persone con disabilità, con lo scopo di fare campagne di formazione e di sensibilizzazione presso le aziende per convincerle dei vantaggi di assumere persone disabili.

In circa vent'anni, l'azienda si è ampliata fino a contare più di trenta sedi in Spagna e nel 2018 ha aperto la sua prima sede internazionale in Francia.

Al momento vi sono impiegate circa 4500 persone con disabilità in Spagna, di cui il 35% con alti bisogni speciali.

La legislazione antidiscriminatoria spagnola impone alle aziende di assumere una quota del 2% di persone con disabilità e di favorire servizi forniti da imprese socialmente inclusive, ove possibile. Nel caso in cui un'azienda non possa soddisfare la quota del 2%, può adempiere ai propri obblighi avvalendosi in outsourcing di servizi forniti da imprese sociali che impiegano persone con disabilità.

Tuttavia, L'81% delle aziende private spagnole non adempie agli obblighi, perché, secondo Grupo SIFU, ci sono ancora stereotipi persistenti e c'è assoluta mancanza di conoscenza nella società.

La loro mission è quindi quella di mostrare che la fornitura di servizi di qualità mediante persone con disabilità può essere un modello di business di successo.

Nel 2019, Grupo Sifu ha fornito circa trentamila ore di formazione a più di 1300 persone con disabilità e ha supportato più di cento lavoratori nell'ingresso nel mercato del lavoro. Nel 2020, Grupo Sifu ha vinto l'"Employment For All Awards" dell'EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) nella categoria "Business".

Gli esempi virtuosi qui forniti (ma l'elenco, come già detto, non è certo esaustivo) richiamano alla mente alcune parole chiave mediante le quali va declinato oggi l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone con disabilità: valore, conoscenza, inclusione ed accoglienza.

Valore, nel senso che se l'inserimento occupazionale va a buon fine, non può esaurirsi in un ingresso sterile nell'azienda privata o pubblica, come se gli operatori economici dovessero sostituirsi allo stato o agli enti assistenziali e previdenziali nel mero mantenimento dei disabili. È quindi necessario che il lavoratore possa avere pari opportunità di espressione di sé stesso come persona unica, con le sue esperienze formative ed professionali pregresse.

Accoglienza, nel senso che già a partire dalla presentazione della candidatura, il soggetto deve poter esprimere liberamente i propri bisogni all'azienda senza timore di essere escluso o di non avere la possibilità di esprimersi al meglio, mentre il datore di lavoro, dal canto suo, deve, nel limite del possibile, accogliere la persona in quanto tale, con i suoi bisogni, ed accompagnarla in un ambiente sereno, prendendosene cura in quanto persona, prima ancora che come lavoratore.

Inclusione e conoscenza, nel senso di prevedere servizi che seguano, quando sia opportuno, il lavoratore, come per esempio l'istituto del tutoring, che del resto viene già ampiamente utilizzato in azienda tra soggetti normo-dotati.

Il tutor dovrebbe essere un soggetto interno od esterno specializzato e preparato sulla disabilità del lavoratore e potrebbe coincidere con la figura del disability manager, che andrebbe grandemente implementata. Questo istituto dovrebbe concretizzarsi attraverso la presenza costante di un operatore che accompagni, sostenga, protegga ed affianchi l'inserimento lavorativo del disabile, almeno fino a quando la situazione di reciproca conoscenza tra lavoratore e datore di lavoro e con i colleghi non si stabilizzi positivamente. Per raggiungere questo obiettivo, sarebbe importante implementare l'istituto del tirocinio che può essere propedeutico all'assunzione, per avvicinare il datore di lavoro alle specificità di un inserimento proficuo del lavoratore nell'organico.

Per questi scopi, come per quanto attiene agli ausili e ad ogni altro accomodamento, le associazioni rappresentative dei disabili e gli enti di ricerca e formazione possono fornire consulenza e assistenza agli associati e ai datori di lavoro tramite operatori specializzati.

Sul tema dell'accesso alle libere professioni, nonostante le norme poste a tutela delle persone con disabilità e del loro diritto di accedere ad atti e documenti pubblici, resta ancora molto da fare per ottenere una piena accessibilità delle procedure amministrative tanto in entrata (es. moduli dichiarativi), quanto in uscita (es. atti di autorizzazione, resoconti, notifiche).

Raggiunti i termini minimi di sicurezza e di accessibilità, il resto sono norme del vivere comune, che vanno applicate dal lavoratore disabile e dai colleghi in uno spirito di reciproca collaborazione ed aiuto. Non ha senso pretendere ausili ed accomodamenti, se poi non ci si pone in maniera proattiva e collaborativa nei confronti dei colleghi e dell'azienda. L'inclusione è un diritto di tutti, disabili e non, ma bisogna fare ognuno del proprio meglio per guadagnarsi la fiducia e la collaborazione dei colleghi e dei responsabili.

Attuare una prassi inclusiva globale vuol dire, oltre che abbattere le barriere virtuali purtroppo presenti in gran quantità, abbattere anche quelle culturali, consentendo un cambio di mentalità sul collocamento delle persone con disabilità, passando dal pregiudizio al valorizzare concretamente le differenze, ritenendole sempre più potenzialità.

Per barriere culturali intendiamo anche, e forse in controtendenza, quelle delle persone disabili che, ancora oggi, spesso hanno la mentalità del "tutto dovuto": il disabile deve mettersi in gioco, pretendendo le pari opportunità ed il rispetto, ma ponendosi in maniera assertiva, conscio anche dei suoi doveri di cittadino e lavoratore, senza complessi di inferiorità, mentre la società dev'essere accogliente e vocata a valorizzare le diversità che in essa convivono.

In conclusione, vale la pena spendere due parole sul lavoro per via telematica o a distanza, che mai come in questo periodo emergenziale e postemergenziale, ha acquisito tanta importanza e una tale velocità di sviluppo.

L'istituto dello smart working, introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 81/2017, concepito dal Legislatore come uno strumento volontario di flessibilità del lavoro, può risultare un'ottima occasione di inclusione universale quanto all'accessibilità fisica, sensoriale e con riguardo alle diverse abilità intellettive e di funzionamento della persona.

Nel caso del lavoro da remoto, ha massima importanza l'ambiente informatico con il quale ci si interfaccia: sarebbe perciò buona prassi che non solo i soggetti espressamente obbligati dalle norme sull'accessibilità dei sistemi informatici, dei siti internet, delle reti aziendali e delle applicazioni per pc, smart phone e tablet, ma qualsiasi soggetto erogatore di servizi che possono essere svolti da remoto si attenga alle linee guida WCAG 2.1, cui fanno riferimento le norme tecniche sull'accessibilità ed usabilità dell'Agenzia per l'Italia Digitale, tenendo conto che anche i datori di lavoro privati

sono obbligati a porre a disposizione di eventuali dipendenti con disabilità la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte (secondo le indicazioni date successivamente dall'Agenzia per l'Italia Digitale), e che in caso contrario può configurarsi una fattispecie di discriminazione diretta ai sensi della legge 67/2006 e della Direttiva 2000/78.

Tale necessità si rende ancora più opportuna in vista della futura implementazione in Italia dell'Atto Europeo sull'Accessibilità, la nuova direttiva europea che impone anche alle aziende private di rendere accessibili una serie di prodotti e servizi da loro offerti (tra i quali bancomat, sportelli automatici, ebook, e-commerce, etc.) e che è pertanto destinata ad avere un grande impatto sulle aziende.

In particolare, la resa accessibile degli applicativi informatici dovrebbe essere garantita da parte delle software house già al momento della loro creazione; ciò comporterebbe sicuramente un minor spreco di risorse economiche soprattutto da parte dei committenti, che sono le aziende e gli Enti pubblici, poiché i programmi risulterebbero immediatamente utilizzabili da chiunque, indipendentemente dalla presenza di una minorazione visiva o da qualsiasi altro tipo di disabilità, e non sarebbe necessario richiedere modifiche spesso onerose e con consegne a lungo termine, oppure dover rescindere o novellare contratti di fornitura, magari con spese legali non indifferenti.

Tutte queste misure consentirebbero certamente di poter frequentare, in completa autonomia, anche a distanza, i corsi online che spesso, all'interno delle aziende, si richiede di svolgere ai dipendenti. A questo scopo, in attesa che si possa finalmente addivenire a tali risultati, andrebbe comunque verificata, prima di contrarre, l'accessibilità delle piattaforme online o dei programmi aziendali più comunemente utilizzati (ad esempio SAP), che se resi fruibili con i lettori di schermo potrebbero consentire ai minorati visivi o alle persone con difficoltà di lettura di svolgere mansioni ove ne sia previsto il loro utilizzo. Si vedrebbe, così, finalmente applicato il concetto del collocamento mirato e l'avanzamento di carriera previsto dalle normative sovranazionali.

La piena fruibilità della formazione aziendale è a maggior ragione fondamentale perché se si opera da remoto non c'è la possibilità di contare sull'aiuto di colleghi vicini di scrivania, e perché una piena accessibilità dell'e-learning farebbe risparmiare tempo e risorse economiche all'azienda, evitando che parte del personale debba distaccarsi dalle sue proprie mansioni per assistere la persona con disabilità che non riesce ad usufruire a pieno dei contenuti.

A tale riguardo, andrebbe anche incentivata la formazione al personale IT sulle tecnologie assistive, in modo da poter dare supporto anche da remoto agli utilizzatori, e la creazione di progetti di formazione degli addetti alla sicurezza e alla gestione delle risorse umane per tutto quello che può attere un lavoro in smart working di persone con particolari esigenze.

Su quest'ultimo punto, va detto che il concetto di accessibilità fisica del luogo in cui lavora la persona, generalmente la sua abitazione, potrebbe essere ripensato in funzione del fatto che è un ambiente già concepito per il suo totale confort e benessere; ciò nondimeno, ove richiesto o necessario, potrebbe essere bene accertarsi della sicurezza dei processi e degli ambienti domestici in funzione dello svolgimento del lavoro.

Una rimodulazione dell'orario di lavoro, una ridefinizione dei ritmi lavorativi, una specifica ripartizione delle mansioni e, in generale, un'organizzazione il più possibile flessibile che si concentri più che altro sugli obiettivi da raggiungere sarebbe un vantaggio per tutti, ma in special modo per chi ha particolari esigenze personali, pensiamo ad esempio alle persone nello spettro autistico, con deficit di attenzione, o per particolari situazioni di salute, terapie e quant'altro.

In sintesi, il datore di lavoro dovrà adottare provvedimenti efficaci e pratici, scelti mediante un confronto costruttivo con il lavoratore e il disability manager, in funzione delle esigenze e delle situazioni concrete, in modo che tutti i lavoratori siano in una condizione di pari opportunità di soddisfazione nel compimento delle mansioni e di flessibilità di carriera verticale ed orizzontale, in base ognuno alle proprie competenze ed al proprio background. A tal fine, risulta fondamentale incentivare progetti di coaching e di tutoring da remoto per le persone disabili e per i colleghi, per ottenere un'ottimale inclusione nel gruppo e migliorare il team building, con particolare attenzione alla comunicazione aziendale e tra colleghi (lingua dei segni, sottotitoli, comunicazione aumentativa).

Sarebbe fondamentale quindi che l'applicazione dello smart working come accomodamento ragionevole sia resa più concreta mediante un intervento legislativo che, novellando l'art. 18 comma 3bis della legge 81/2017, recepisca, anche ad emergenza terminata, la previsione del Decreto "Cura Italia" dell'obbligo per i datori di lavoro di riservare una priorità di accesso allo smart working anche ai lavoratori con disabilità. Questo provvedimento, insieme con un monitoraggio nel tempo a tutti i livelli dell'effettiva inclusività dei processi aziendali, porterà ad un salto in avanti verso la piena coesistenza di un mondo del lavoro a misura di tutti.

Per la legge 67/2006 e per il Decreto attuativo della Direttiva 78/2000 vedasi per esempio <http://www.webaccessibile.org/normative/legge-67-2006/> e

<http://www.webaccessibile.org/normative/dlgs-216-2003/>.

Per un commento alla Sentenza della Corte di Giustizia C-312/11 del 04/07/2013, vedasi <http://www.superando.it/2013/06/21/discriminazioni-e-lavoro-importante-sentenza-dalleuropa/>

Per un'analisi compiuta delle modifiche alla legge 68/99 apportate dal Job's Act, vedasi <http://www.cgilpiemonte.it/2016/01/canalia01/>

Per un discorso più generale sulla Direttiva 78/2000 e la sua attuazione, sulle altre sentenze giurisprudenziali qui citate e su analisi di dottrina, vedasi più in dettaglio "CORSO DI DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO - La discriminazione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro - La normativa antidiscriminatoria comunitaria: Direttiva 2000/78 e giurisprudenza CGUE La normativa antidiscriminatoria italiana", relazione del dottor Federico Grillo, <http://www.ordineavvocatorino.it/sites/default/files/documents/RELAZIONE%20DOTT%20GRILLO-Discriminazione%20dei%20lavoratori%20disabili.pdf>.

Per altre sentenze della Corte di Giustizia europea in tema vedasi sempre per esempio il sito dell'Ordine degli Avvocati di Torino <http://www.ordineavvocatorino.it> e in generale sul tema sono consultabili riviste giuridiche come Altalex o siti più specialistici come Handilex.

Il sito della campagna EUvsDiscrimination, dove si trovano anche il volantino e il comunicato stampa in italiano e da cui si può scaricare la guida alle buone prassi, per ora solo in inglese, è <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1437&langId=en>.

La campagna Duodays si occupa di affiancare per l'inserimento lavorativo una persona disabile ad un professionista del settore che funge da tutor per la formazione e per l'ingresso nel mondo del lavoro. <https://www.duodays.fr/>

L'EASPD è l'associazione europea dei fornitori di servizi per le persone con disabilità e rappresenta circa 15 mila realtà in tutta Europa. <https://www.easpd.eu/>

Valueable Network è una rete internazionale di cui fanno parte associazioni a sostegno delle persone down di vari paesi tra cui l'Italia. Si occupa del sostegno delle persone con disabilità intellettiva nella formazione professionale e nella ricerca di opportunità lavorative. Collabora con varie realtà economiche e sociali nell'Unione Europea per la fornitura di ausili ed accomodamenti ragionevoli per l'assunzione soprattutto nel settore della ristorazione e dei servizi. <https://www.valueablenetwork.eu/>