

## *Il lavoro inclusivo come leva di competitività e sviluppo sostenibile*

- *"Lavoratori con disabilità: come praticare i diritti umani e l'inclusione"*  
- Vincenzo Falabella, Presidente Nazionale FISH
- *«Disabilità e Lavoro: inquadramento tecnico – normativo, istituti e strumenti, opportunità »* - Paolo Bandiera, Direttore affari generali e relazioni istituzionali AISM e coordinatore del gruppo FISH sul tema Lavoro



La **FISH** (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap), si è costituita nel 1994 con le seguenti

## Finalità

- a. Rimuovere ogni ostacolo che impedisce la piena **inclusione sociale** ed il pieno sviluppo umano delle persone con disabilità
- b. Tendere al maggiore grado di **indipendenza e piena autonomia di vita** possibile in relazione al personale stadio di disabilità
- c. **Prevenire la disabilità**, il suo aggravamento o dell'insorgenza di disabilità aggiuntive in ogni settore sociale e produttivo, anche sviluppando la ricerca scientifica, sociale e tecnologica
- d. Rendere possibile l'effettiva **pari opportunità** fra tutte le persone con o senza disabilità, in relazione al pieno godimento dei diritti di cittadinanza con particolare attenzione alle bambine e alle donne con disabilità
- e. Promuovere e diffondere la **cultura politica e sociale del valore positivo delle diversità**
- f. Promuovere l' **adeguamento delle normative** regionali, nazionali, europee ed internazionali al principio di eguaglianza di tutte le organizzazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie
- g. Promuovere il riconoscimento e la **tutela del ruolo dei familiari e dei congiunti**



La FISH è una **organizzazione ombrello** cui aderiscono alcune tra le più rappresentative associazioni impegnate, a livello nazionale e locale, in politiche mirate all'inclusione sociale delle persone con differenti disabilità.

[ABC – Associazione Bambini Cerebrolesi](#)  
[ADV – Associazione Disabili Visivi](#)  
[AICE – Associazione Italiana Contro l'Epilessia](#)  
[AIPD – Associazione Italiana Persone Down](#)  
[AISA – Associazione Italiana per la lotta alle Sindromi Atassiche](#)  
[AISM – Associazione Italiana Sclerosi Multipla](#)  
[AISTOM – Associazione Italiana Stomizzati](#)  
[ANFFAS – Associazione Nazionale di Famiglie e Persone con Disabilità Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo](#)  
[ANGSA – Associazione Nazionale Genitori di Soggetti Autistici](#)  
[ANIEP – Associazione Nazionale per la promozione e la difesa dei diritti delle persone disabili](#)  
[APICI – Associazioni Provinciali Invalidi Civili e Cittadini Anziani](#)  
[Associazione Spina Bifida Italia ODV](#)  
[Associazione Italiana Sindrome X Fragile](#)  
[DPI – Disabled Peoples' International Italia](#)  
[ENIL Italia Onlus – European Network on Independent Living](#)  
[FAIP – Federazione delle Associazioni Italiane di Persone con Lesione al Midollo Spinale](#)  
[FIADDA – Famiglie Italiane Associate per la Difesa dei Diritti degli Audiolesi](#)  
[FINCO-PP – Federazione Italiana Incontinenti e disfunzioni del Pavimento Pelvico](#)  
[FNATC – Federazione Nazionale Associazioni Trauma Cranico](#)  
[Gli Amici di Luca](#)  
[Lega del Filo d'Oro](#)  
[MAC – Movimento Apostolico Ciechi](#)  
[Parent Project Onlus](#)  
[Parkinson Italia](#)  
[Retina Italia Onlus – Associazione Nazionale per la Lotta alle Distrofie Retiniche](#)  
[UILDM – Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare](#)  
[UNITALSI – Unione Nazionale Italiana Trasporto Ammalati a Lourdes e Santuari Internazionali](#)



## Attività di Rete, rapporti con gli Enti Pubblici e Privati

Da statuto, tra le altre attività:

«Sensibilizzazione, informazione, formazione e consulenza in merito a comunicazione, cultura sociale, studio dei diritti e delle soluzioni tecniche concernenti i problemi delle persone con disabilità e delle loro famiglie e delle persone comunque socialmente svantaggiate»



# FISH ed il suo ruolo nell'Osservatorio Nazionale Disabilità

FISH partecipa stabilmente, con propri referenti, ai lavori dell'Osservatorio Nazionale Disabilità.

Inoltre, al fine di definire posizionamenti condivisi dalle Associazioni aderenti ha attivato dei gruppi di lavoro e confronto su tutti i temi trattati dall'OND. Nell'ambito del GDL Lavoro – dove AISM riveste il ruolo di coordinamento – le azioni sviluppate sono le seguenti:

- **Normativa emergenziale**: diritto al lavoro agile, sorveglianza sanitaria, equiparazione assenze da lavoro a ricovero ospedaliero per soggetti fragili, protezione reddito per autonomi e liberi professionisti, congedi parentali, etc
- Tutela sostanziale rispetto al **Blocco dei licenziamenti**
- Proposte e impulso per la ripresa del funzionamento della **Filiera dell'inserimento**
- **Garanzia di continuità e estensione dei tirocini**
- **Buone prassi disability manager** nei contesti aziendali
- Misure **per i Caregiver**; **Conciliazione** vita-cura-lavoro
- **Accesso al digitale** e a programmi di **abilitazione/educazione** ai fini dello SW
- Dimensione lavoro da porsi in **collegamento con i percorsi di cura e assistenza** e **progetti di vita indipendente**





## La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità

*Ratificata in Italia con legge 3 marzo 2009 n. 18*



### **Art. 2 c. 4**

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

### **Art. 27**

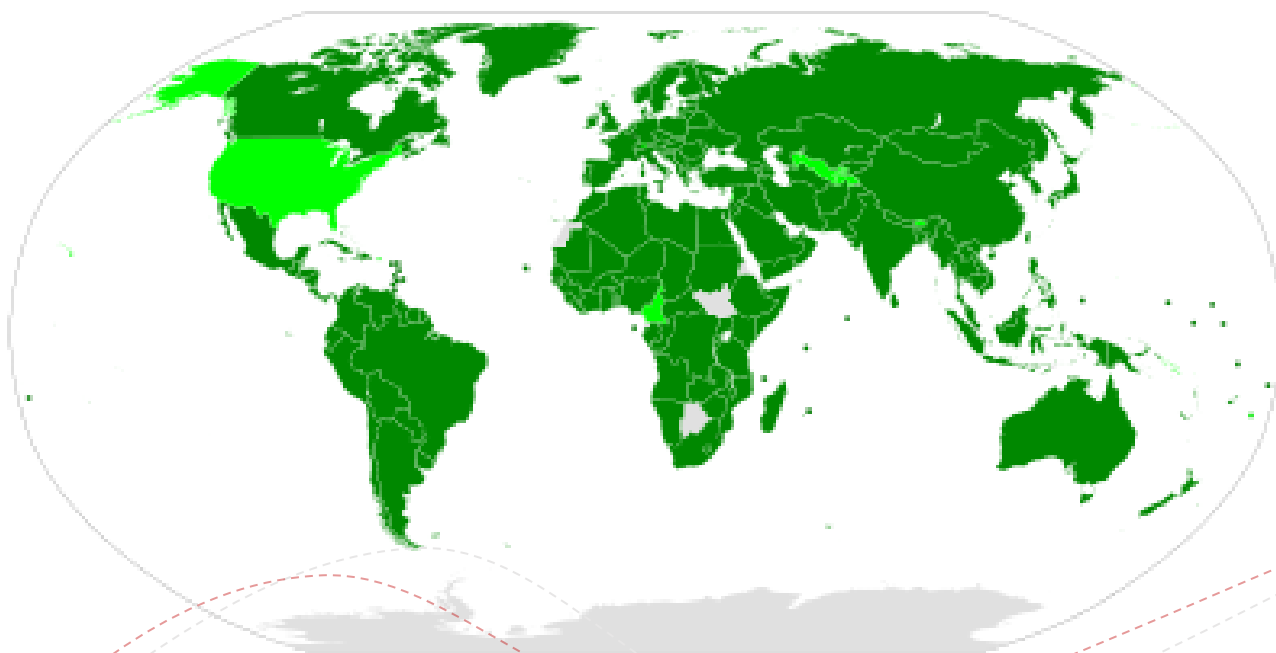
*Si riconosce il **diritto al lavoro** delle persone con disabilità, su base di **uguaglianza** con gli altri, ossia il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro **liberamente scelto** o accettato in un mercato del lavoro e in un **ambiente lavorativo aperto**, che favorisca l’inclusione e l’**accessibilità** alle persone con disabilità”. [...]*

# Firmatari della Convenzione per i diritti delle persone con disabilità

Stati partecipanti

Stati non partecipanti firmatari

Stati non partecipanti e non firmatari



162 Stati hanno firmato la Convenzione  
94 Stati hanno firmato il Protocollo opzionale  
177 hanno ratificato la Convenzione (91,6%)  
94 hanno ratificato il Protocollo opzionale

*(Dati 2019)*



## Articolo 1 - Scopo

1. Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.
2. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.





# Articoli principali

**Uguaglianza  
e non discriminazione  
(art. 5)**

**Accessibilità  
(art. 9)**

**Lavoro e occupazione  
(art. 27)**

**Salute  
(art. 25)**

**Donne con disabilità  
(art. 6)**

**Minori con disabilità  
(art. 7)**

**Partecipazione alla  
vita culturale e  
ricreativa, agli svaghi  
e allo sport  
(art. 30)**

**Educazione  
(art. 24)**

**Abilitazione e  
riabilitazione  
(art. 26)**

**Accrescimento della  
consapevolezza  
(art. 8)**

**Partecipazione alla  
vita politica e pubblica  
(art. 29)**

**Vita indipendente e  
inclusione nella società  
(art. 19)**

**Mobilità personale  
(art. 20)**



# Strategie e programmi per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030

Iniziativa faro: *Inclusione lavorativa*.

20 settembre 2022 lancio del Pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità in occasione della “Conferenza sull'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro”

- ✓ **“Rafforzare le capacità dei servizi per l'impiego e l'integrazione”** attraverso la pubblicazione di orientamenti per gli Stati membri
- ✓ **“Promuovere prospettive di assunzione attraverso azioni affermative e combattere gli stereotipi”** attraverso un catalogo di azioni positive per facilitare l'assunzione di persone con disabilità che coinvolgono i datori di lavoro.
- ✓ **“Garantire una sistemazione ragionevole sul lavoro”** preparando linee guida per i datori di lavoro.
- ✓ **“Prevenzione delle disabilità associate alle malattie croniche”** pubblicazione di un manuale per la gestione delle malattie croniche e la prevenzione del rischio di acquisizione della disabilità attraverso la pubblicazione di un manuale emesso dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro.
- ✓ **“Garantire schemi di riabilitazione professionale in caso di malattia o infortunio”** attraverso l'emissione di linee guida.
- ✓ **“Esplorare posti di lavoro di qualità in un'occupazione protetta e percorsi verso il libero mercato del lavoro”**, avviando uno studio sul miglioramento dell'occupazione per le persone con disabilità



Nell'azione 3 si parla di *“interventi di natura tecnica e organizzativa per il miglioramento dell'attività di collocamento mirato”*, che hanno come obiettivo il *“miglioramento dei processi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, al fine di evitare discriminazioni, di valorizzare le competenze e garantire continuità sul posto di lavoro”*.

In particolare, tra le azioni specifiche vengono citati:

1. la figura del Disability Manager
2. l'organismo dell'Osservatorio aziendale.

## **Programma di azione biennale della Disabilità** (emanato con DPR 12 ottobre 2017)



*Ministero  
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*Osservatorio nazionale  
sulla condizione delle persone con disabilità*

PROPOSTA DI II PROGRAMMA DI AZIONE BIENNALE  
PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI  
E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ  
IN ATTUAZIONE DELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E INTERNAZIONALE  
AI SENSI DELL'ART. 3, CO. 5, DELLA LEGGE 3 MARZO 2009, N. 18.



# VI Conferenza Nazionale sulla disabilità

**Accessibilità**

**Mobilità** all'interno dell'Unione Europea

**Vita indipendente**

**Percorsi formativi** inclusivi

**Inserimento lavorativo** di qualità

**Cultura, sport e turismo** accessibili

**Buone pratiche**



federazione italiana **fish**  
onlus  
per il superamento dell'handicap

*VI Conferenza Nazionale sulla disabilità*

*Presidenza Consiglio dei Ministri*

*Roma 13 dicembre 2021*

*Le future politiche  
per la piena inclusione delle Persone con disabilità*

*Dalla Strategia Europea alla Legge Delega sulla disabilità,  
passando per il PNRR, per costruire il 3° Programma di Azione*





## Appello alle forze politiche

Il movimento delle persone con disabilità e dei loro familiari, chiede con determinazione un impegno non episodico nella direzione delle politiche e dei servizi inclusivi che vadano a **bandire la segregazione, combattere l'abbandono, dare concretezza all'uguaglianza delle opportunità e all'inclusione sociale**

Fish si candida ad essere la **“casa” di un confronto indipendente, trasparente e super partes** e chiede a chi si assumerà responsabilità di governo di dare concretezza alle pari opportunità e all'inclusione sociale delle persone con disabilità.

**fish**  
onlus federazione italiana  
per il superamento dell'handicap

**Elezioni 2022  
Appello alle forze politiche**

**Le politiche future per la disabilità**  
*Un nuovo welfare per tutti*  
*Diritti, Inclusione Sociale e Pari Opportunità*



# Grazie

Vincenzo Falabella  
Presidente Nazionale FISH

[presidenza@fishonlus.it](mailto:presidenza@fishonlus.it)





# Disabilità e lavoro: inquadramento tecnico-normativo

Quadro di  
riferimento



# Disabilità e lavoro: panoramica

Rapporto Eurostat 18 feb. 2021



**Dimissioni volontarie, è boom  
nei primi sei mesi dell'anno.  
Tutti i dati dell'Inps**

Oltre 1,08 milioni (+121%) a inizio 2022, a causa della crisi economica.

**PERSONE CON  
DISABILITÀ**

**IL 5,2% DELLA  
POPOLAZIONE**

**ITALIA**

NEL 2019, CONSIDERANDO LA POPOLAZIONE TRA I 15 E I 64 ANNI, RISULTA OCCUPATO SOLO IL 32,2% DI COLORO CHE SOFFRONO DI LIMITAZIONI GRAVI CONTRO IL 59,8% DELLE PERSONE SENZA LIMITAZIONI.



**LAVORO, SALUTE, RIVOLUZIONE DIGITALE,  
MOBILITÀ SOSTENIBILE, TRANSIZIONE  
ECOLOGICA, SMART COMMUNITY ....**

**RISIEDERE AL SUD**

**DIMINUISCE LE POSSIBILITÀ  
DI TROVARE UN'OCCUPAZIONE**

**ITALIA** Giovedì 21 aprile 2022 - 10:00

**Bes, Istat: Italia al primo posto in  
Europa per numero di Neet**

In 2021 sono 23,1% dei giovani tra 15-29 anni. Allarme Sud e ragazze

**ALLARME POVERTÀ** [dati ISTAT]

**28,7%** FAMIGLIE CON PERSONE CON DISABILITÀ È IN CONDIZIONE DI «**DEPRIVAZIONE MATERIALE**»

**DISABILI  
OVER 16  
(26,1%)** + **POVERI  
COETANEI  
OVER 16  
(16%)**

**1 DISABILE SU 3  
È POVERO**

# Disabilità e lavoro panoramica

Tabella 1 – Modalità di lavoro durante la “Fase 1” per ripartizione geografica, settore economico di attività e dimensione dell’azienda (%)

	Modalità di lavoro durante la “Fase 1”				Totale
	Lavoro in presenza	Lavoro agile	Non lavoro con azienda in lavoro agile*	Non lavoro con azienda chiusa	
<i>Ripartizione geografica</i>					
Nord	18,8	33,1	36,5	11,7	100,0
Centro	19,0	45,7	25,7	9,5	100,0
Sud	28,1	25,0	29,2	17,7	100,0
Totale	20,8	34,3	32,5	12,4	100,0
<i>Settore economico</i>					
Industria	15,7	18,1	33,7	32,5	100,0
Commercio e servizi	23,6	35,9	30,8	9,7	100,0
Istruzione, sanità e PA	23,2	38,0	32,9	5,9	100,0
Altri settori	21,1	5,3	15,8	57,9	100,0
Totale	20,8	34,3	32,5	12,4	100,0
<i>Dimensione aziendale</i>					
Meno di 15	24,0	23,3	31,0	21,7	100,0
15 o più	21,8	36,5	31,3	10,4	100,0
Non saprei	15,8	26,3	42,1	15,8	100,0
Totale	20,8	34,3	32,5	12,4	100,0

Fonte: FISH-IREF 2020 (N=529)

Dato riferito a lavoratori con disabilità



# PNRR e disabilità: un quadro d'insieme

## SOSTEGNO ALLE PERSONE VULNERABILI E PREVENZIONE DELL'ISTITUZIONALIZZAZIONE DEGLI ANZIANO NON AUTOSUFFICIENTI



Interventi di 18-24 mesi finalizzati a sostenere le capacità genitoriali e a supportare le famiglie o i bambini in condizioni di vulnerabilità.

Intervento rivolto agli anziani non autosufficienti finalizzato alla riconversione delle RSA in gruppi di appartamenti dotati dei servizi necessari alla permanenza in sicurezza degli anziani.

Interventi per rafforzare i servizi sociali a domicilio necessari a garantire la dimissione ospedaliera anticipata e a prevenire i ricoveri in ospedale.

Interventi per rafforzare i servizi sociali attraverso l'introduzione di meccanismi di condivisione e supervisione per gli assistenti sociali, di cui si intende rafforzare la presenza e sostenere il ruolo.

84,6 milioni

307,5 milioni

66 milioni

42 milioni

**Situazione di Partenza**  
Piano Nazionale Non Autosufficienza

**Nodi Applicativi**  
combinazione ed armonizzazione delle misure per la non autosufficienza e la...

## HOUSING TEMPORANEO E STAZIONI DI POSTA



L'investimento, rivolto alle persone senza dimora, si articola in due categorie di interventi:



**Housing temporaneo** messa a disposizione fino a 24 mesi, da parte dei Comuni (singoli o associati), di appartamenti per singoli/piccoli gruppi/famiglie con attivazione di progetti personalizzati.

**Stazioni di posta** offerta di accoglienza notturna e servizi. Le associazioni di volontariato, saranno coinvolte nelle attività delle Stazioni di posta, collaborando con le amministrazioni pubbliche al fine di raggiungere una più ampia inclusione sociale.

177,5mln

272,5mln

**Situazione di Partenza**  
LINEE DI INDIRIZZO PER IL CONTRASTO ALLA GRAVE EMARGINAZIONE ADULTA IN ITALIA realizzate dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel 2015  
Linee guida del nuovo Piano Povertà per il 2021-2023 (in fase di realizzazione).

**Nodi Applicativi**  
I percorsi abitativi, devono dunque essere indipendenti da un limite rigido temporale e devono prevedere un coinvolgimento della comunità tutta.  
Per quanto riguarda le Stazioni di posta, strutture di questo tipo potrebbero facilitare azioni integrate socio sanitarie e di raccordo con équipe multidisciplinari, orientate ad una presa in carico della persona condivisa.

## PERCORSI DI AUTONOMIA PER PERSONE CON DISABILITA'



L'investimento ha l'obiettivo di accelerare il processo di autonomia, e conseguentemente di deistituzionalizzazione, delle persone disabili, fornendo servizi sociali e socio-sanitari domiciliari (individualizzati) e di comunità, anche tramite l'assegnazione di proprietà immobiliari confiscate alle organizzazioni criminali.



Gli interventi sono realizzati dai Comuni, singoli o in associazione (Ambiti sociali territoriali), coordinati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con le Regioni.

500 milioni



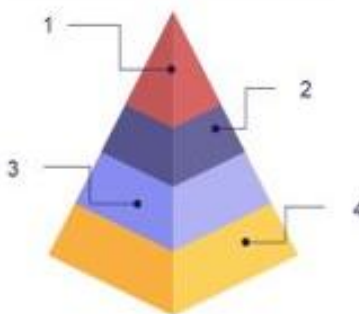
Il periodo di attuazione è stimato dal 2021 al 2026

## LEGGE QUADRO SULLA DISABILITA'



La Riforma è finalizzata all'adozione di una disciplina organica sulla disabilità, volta a ridisegnare la tutela della disabilità nei diversi ambiti e prevedere processi più efficienti di erogazione degli interventi e dei servizi.

La Legge quadro ha le seguenti finalità:



- 1 Rafforzamento/qualificazione dell'offerta dei servizi sociali da parte degli Ambiti territoriali;
- 2 Semplificazione dell'accesso ai servizi sanitari e sociali;
- 3 Revisione delle procedure per l'accertamento delle disabilità;
- 4 Promozione dei progetti di vita indipendente da definirsi con una valutazione multidimensionale della condizione della persona disabile.



Il periodo di attuazione è stimato dal 2021 al 2025. Il cronoprogramma prevede:



Le amministrazioni coinvolte nella Riforma sono il Ministero della Salute, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e i Comuni (ANCI).

**Situazione di Partenza**

L'attuale mandato dell'Osservatorio Nazionale Disabilità (OND) sta portando avanti un lavoro volto alla definizione di un documento a supporto di una futura Legge quadro sulla disabilità.



**Nodi Applicativi**  
Arrivare alla definizione di una legge che possa armonizzare o semplificare tutte le dimensioni della disabilità, a partire dal tema dell'accertamento medico legale

# Legge Delega Disabilità n.227/2021

## Ambiti

1. la **definizione della condizione di disabilità** e il riassetto e semplificazione della normativa di settore;
2. l'**accertamento della disabilità** e la **revisione** dei suoi **processi valutativi di base**;
3. la **valutazione multidimensionale** della disabilità, la realizzazione del progetto personalizzato e di vita indipendente;
4. l'**informatizzazione dei processi valutativi** e di archiviazione;
5. la riqualificazione dei **servizi pubblici in materia di inclusione** e accessibilità;

....

**Perno della Riforma: il Progetto di vita personalizzato e partecipato** diretto a consentire alle persone con disabilità di essere protagoniste della propria vita e di realizzare una effettiva inclusione nella società

**Iter: verso i Decreti Legislativi**



CHI SIAMO NEWS APPROFONDIMENTI FAQ NORME SPORTELLLO CONTATTI



Home » La delega al Governo in materia di disabilità - analisi di una normativa "in divenire"

APPROFONDIMENTI

Politiche e prestazioni sociali

## La delega al Governo in materia di disabilità - analisi di una normativa "in divenire"

Data: 07/03/2022

Il 20 dicembre 2021 è stato **approvato** al Senato, il **disegno di legge n. 2475** di delega al Governo sulla **disabilità**.

Il via libera è stato dato con voto **unanime** sia al **Senato** sia alla **Camera**.

Frutto di un duro lavoro, con il coinvolgimento delle Federazioni con al loro interno le Associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità, la legge delega mira ad un **riordino** della disciplina in tema di **disabilità**, ed è finalizzato ad una **semplificazione** della normativa già in vigore per l'accesso alle agevolazioni e non solo, e ad una piena **inclusione** delle **persone con disabilità**.

## Tematiche

- Agevolazioni fiscali
- Agevolazioni lavorative
- Ausili e sussidi tecnici e informatici
- Barriere architettoniche
- Bonus e sostegni al reddito
- Diritto alla salute
- Diritto allo studio
- Diritto del cittadino
- Interdizione inabilitazione e amministratore di sostegno
- Invalidità civile
- legge 68/199
- Legge n. 104/92
- Minori
- Mobilità e agevolazioni auto



## M5C1: Politiche per il lavoro

La Componente C1 «Politiche per il lavoro» è articolata in **7 interventi**, di cui 5 investimenti e 2 riforme. Di seguito, si presenta la descrizione analitica di una selezione di interventi rappresentativi

INTERVENTI BANDIERA	AMBITI DI INTERVENTO/MISURE	SOGGETTO TITOLARE	M&T PREVISTI	
Riforma 1.1: Politiche attive del lavoro e formazione	Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro	2 Milestone e 3 Target	<b>4,40 MLD €</b>
Investimento 2.1: Servizio civile universale	Servizio civile universale	Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio Civile Universale	1 Target	<b>0,65 MLD €</b>

### PNRR Piano Nazionale Ripresa e Resilienza



OBIETTIVI GENERALI:



#### M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO

- Potenziare le politiche attive del mercato del lavoro (ALMPs) e la formazione professionale: Sostenere l'occupabilità di lavoratori in transizione e disoccupati, mediante l'ampliamento delle misure di politica attiva del lavoro, nell'ambito del nuovo "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)", e promuovere la revisione della governance del sistema di formazione professionale in Italia, attraverso l'adozione del "Piano Nazionale Nuove Competenze"
- Rafforzare Centri per l'Impiego (*Public Employment Services - PES*): Promuovere interventi di *capacity building* a supporto dei Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di fornire servizi innovativi di politica attiva, anche finalizzati alla riqualificazione professionale (*upskilling* e *reskilling*), mediante il coinvolgimento di stakeholder pubblici e privati, aumentando la prossimità ai cittadini e favorendo la costruzione di reti tra i diversi servizi territoriali
- Favorire la creazione di imprese femminili e l'introduzione della certificazione della parità di genere. Realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo una sistematizzazione e ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, con una visione più aderente ai fabbisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto per la promozione dell'“imprenditorialità femminile”. L'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere mira ad affiancare le imprese nella riduzione dei divari nella crescita professionale delle donne e alla trasparenza salariale
- Promuovere l'acquisizione di nuove competenze da parte delle nuove generazioni: favorire il *matching* tra il sistema di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, mediante il rafforzamento del "Sistema Duale" e dell'Istituto dell'apprendistato, e il potenziamento del "Servizio Civile Universale" per i giovani tra i 18 e i 28 anni

### LA «GARANZIA DI OCCUPABILITA' DEI LAVORATORI (GOL)»

#### BENEFICIARI E PERCORSI DEL PROGRAMMA GOL

##### BENEFICIARI

- Beneficiari di cassa integrazione
- Disoccupati percettori di NASPI
- Percettori del RdC
- Lavoratori fragili o vulnerabili (giovani NEET, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, over 55)
- Disoccupati di lunga durata, giovani e donne «fragili» (es madri single), lavoratori autonomi privi di lavoro/a basso reddito
- Working poor, reddito da lavoro inferiore alla soglia di incapienza

##### I PERCORSI (LIVELLI ESSENZIALI)

1. **REINSERIMENTO OCCUPAZIONALE** – per coloro che sono più vicini al mdl e più facilmente occupabili (percorso di reinserimento lavorativo)
2. **UPSKILLING** - percorso di aggiornamento delle competenze (breve durata, contenuti professionalizzanti).
3. **RESKILLING** - percorso di riqualificazione delle competenze (formazione prolungata per l'innalzamento della qualificazione rispetto al livello di istruzione). Particolare attenzione a competenze digitali
4. **LAVORO E INCLUSIONE** – percorso indicato nei casi di bisogni complessi, dove deve essere attivata la rete dei servizi territoriali (sociali, sanitari, educativi, lavoro)
5. **RICOLLOCAZIONE COLLETTIVA** – percorso per i lavoratori delle aziende in crisi (caratteristiche: precocità, coinvolgimento azienda e sindacati, PAL di gruppo)



## OBIETTIVI GENERALI:



### M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE

- Rafforzare il ruolo dei servizi sociali territoriali come strumento di resilienza, mirando alla definizione di modelli personalizzati per la cura delle famiglie, delle persone di minore età, degli adolescenti e degli anziani, così come delle persone con disabilità
- Migliorare il sistema di protezione e le azioni di inclusione a favore di persone in condizioni di estrema emarginazione (es. persone senza dimora) e di deprivazione abitativa attraverso una più ampia offerta di strutture e servizi anche temporanei
- Integrare politiche e investimenti nazionali per garantire un approccio multiplo che riguardi sia la disponibilità di case pubbliche e private più accessibili, sia la rigenerazione urbana e territoriale
- Riconoscere il ruolo dello sport nell'inclusione e integrazione sociale come strumento di contrasto alla marginalizzazione di soggetti e comunità locali

*Il lavoro inclusivo come leva di competitività e sviluppo sostenibile*

*6 ottobre 2022*

**PNRR**  
Piano  
Nazionale  
Ripresa e Resilienza



#### MISSIONE 5:

COESIONE E  
INCLUSIONE



## M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore

La Componente C2 «Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore» è articolata in **11 interventi**, di cui 9 investimenti e 2 riforme. Di seguito, si presenta una descrizione analitica di una selezione di interventi rappresentativi

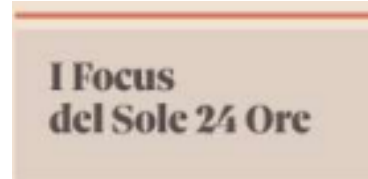
INTERVENTI BANDIERA	AMBITI DI INTERVENTO/MISURE	SOGGETTO TITOLARE	M&T PREVISTI	
Investimento 1.2: Percorsi di autonomia per persone con disabilità	Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	2 Target	0,50 Mid €
Investimento 2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Rigenerazione urbana e housing sociale	Ministero dell'Interno	1 Milestone e 1 Target	3,30 Mid €
Investimento 3.1: Sport e inclusione sociale	Sport e inclusione sociale	Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Sport	1 Milestone e 1 Target	0,70 Mid €

# Nuove linee guida sul collocamento mirato

Approvate e pubblicate il 10 marzo 2022 dal Ministero del Lavoro le nuove “Linee Guida per il collocamento mirato” previste dal Jobs Act (Decreto Legge 151/2015)

## Punti principali

- ✓ **livelli essenziali di servizi** sull'intero territorio nazionale
- ✓ la disabilità secondo un approccio di **“mainstream”**
- ✓ modelli partecipativi e di **collaborazione interistituzionale**
- ✓ ruolo centrale delle associazioni delle persone con disabilità nella sottoscrizione di **accordi territoriali**
- ✓ applicazione del principio di **accomodamento ragionevole e attenzione allo Smart working**
- ✓ ruolo del **responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro pubblici e figure con competenze specifiche di disability management nei contesti privati
- ✓ Diffusione di **buone pratiche** di inclusione lavorativa



abilità e lavoro: inquadramento



1 focus del Sole 24 Ore Venerdì 8 Aprile 2022 - N. 10

43

Il decreto ministeriale  
Le linee guida sul collocamento mirato sono contenute nel decreto 43 del ministero del Lavoro, datato 11 marzo 2022

Lavoro/1

Collocamento mirato, le linee guida prevedono anche lo smart working

Le recenti istruzioni ministeriali ai Centri per l'impiego considerano anche i sostegni specifici per i lavoratori autonomi disabili

Pagina a cura di  
Paolo Bandiera

Sono state adottate le nuove Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità (decreto del ministero del Lavoro 43 dell'11 marzo 2022). Il documento intende assicurare sull'intero territorio nazionale la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, destinati ai cittadini con disabilità e alle imprese interessate dalla normativa del collocamento mirato.

Vengono così standardizzati processi e prassi attuative, strutturati sistemi e flussi di monitoraggio e valutazione

nonché promossi concreti modelli partecipativi e di collaborazione interistituzionale. Le Linee guida sono, infatti, un significativo passo avanti che consente di definire non solo un quadro unitario di riferimento, ma anche i livelli essenziali di prestazioni in cui si articola l'attività dei Centri per l'impiego nei confronti delle persone con disabilità e dei datori di lavoro.

Viene quindi sostenuta la necessità di un approccio di mainstreaming della disabilità, non solo in termini di equità e di rispetto di diritti, ma anche in chiave di crescita economica e valorizzazione del potenziale di sviluppo del Paese e di tutte le sue componenti e risorse.

Per la corretta strutturazione della rete di collocamento mirato occorrerà, quindi, prestare attenzione ad alcuni aspetti quali, ad esempio, la gestione sistematica, l'analisi e la valutazione dei dati amministrativi, assicurando una piena interoperabilità con i sistemi di riferimento sulla disabilità a partire da quanto già previsto dal decreto di fine dicembre 2021 sul punto.

Accanto a ciò, andrà adottata una piattaforma informativa accessibile e dinamica per la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa, finalizzando gli standard di gestione e assicurando la disponibilità di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità.

Particolare attenzione, inoltre, dovrà essere prestata ai temi di genere; alla promozione di una comunicazione di responsabilità sociale delle imprese per una crescita della

cultura della disabilità nei contesti organizzativi e produttivi a meccanismi e clause premianti negli appalti pubblici a favore di imprese ed enti che abbiano istituito la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Quest'ultimo elemento è già presente nelle recenti linee guida approvate con decreto 7 dicembre 2021 volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del Pnr e del Pnc.

Risultano poi centrali nel nuovo schema del collocamento mirato gli strumenti dell'accomodamento ragionevole: il potenziamento delle competenze degli operatori dei Centri per l'impiego e il più ampio coinvolgimento del lavoratore nel progetto di inserimento e mantenimento al lavoro; il ricorso al patto di servizio e l'im-

pegno a garantire adeguata informazione e lavoratori e datori di lavoro attraverso carte dei servizi nonché l'attenzione al processo di valutazione della disabilità secondo il modello bio-psico-sociale.

È evidente, infine, come siano stati tenuti in considerazione anche i profili emersi con forza durante il periodo pandemico: si legge una specifica attenzione al lavoro agile e interesse come accomodamento ragionevole e il sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità, considerato che i lavoratori autonomi e i professionisti con disabilità sono risultati tra i più colpiti dagli effetti della pandemia.

La vera sfida sta ora nell'assicurare l'effettiva e adeguata applicazione delle Linee guida da parte delle Regioni, in una reale dimensione di trasparenza e corresponsabilità con tutti gli attori interessati.

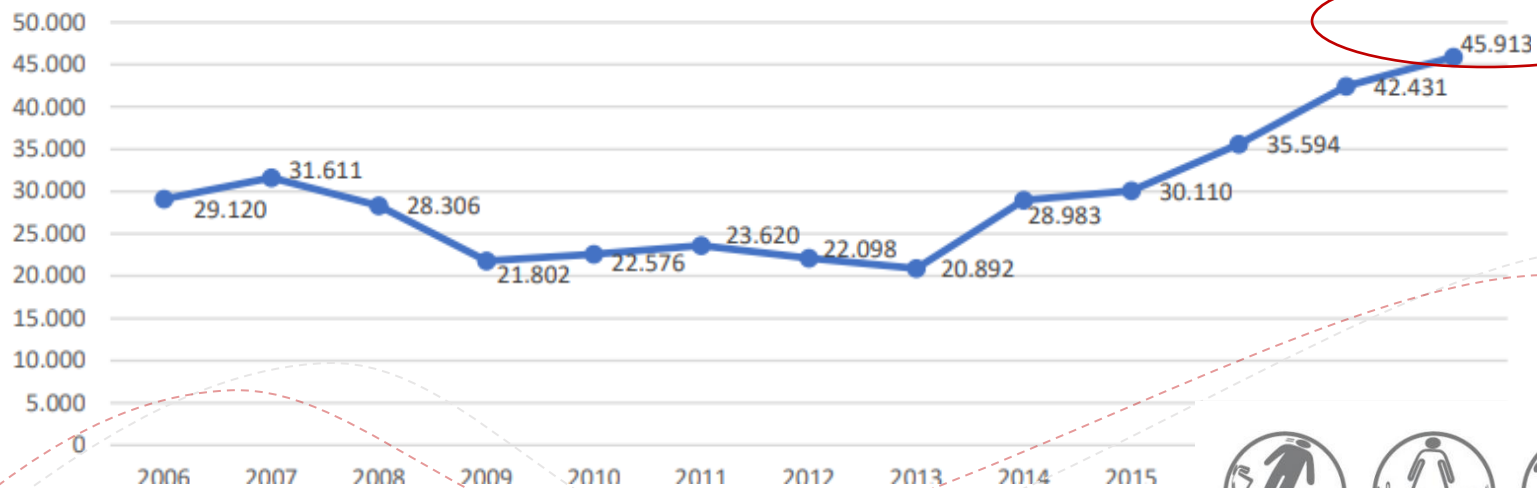
# Legge 68/99: stato di salute

**Quasi la metà** delle aziende private (41.216 su 90.603) e degli enti pubblici (1.609 su 3.255) soggetti all'obbligo di assunzione presenta delle **'scoperture'** per la quota di persone disabili: delle **501.880** posizioni riservate alle persone con disabilità (rilevazione del 2018), **145.327** risultano scoperte

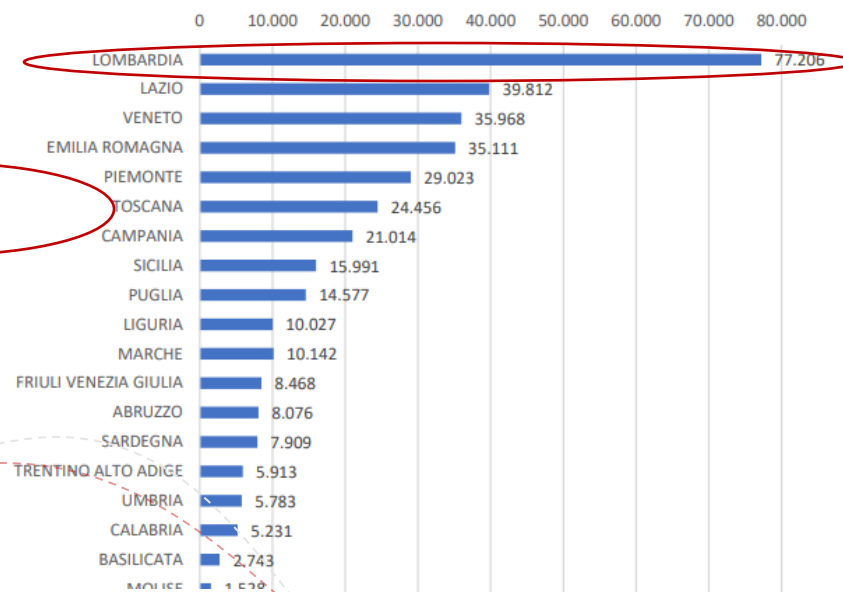


Oltre **900mila** persone inserite nelle liste nel 2018

**Figura 3 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati, (v. as: Anni 2006-2018)**



NONA RELAZIONE AL PARLAMENTO  
**Distribuzione degli occupati con disabilità per regione (v. ass.). Anno 2018**



IX Re



zione della Legge 68/99



**Osservatorio nazionale sulla  
condizione delle persone con  
disabilità**

## **Gruppo 8. Lavoro e occupazione, interventi legislativi, collocamento mirato, interventi tecnici, congedi parentali**

**Individuazione di interventi legislativi e di politiche** specifici di  
miglioramento e inclusione lavorativa

**Favorire interventi sull'attività del collocamento mirato**

**Interventi di natura tecnica e organizzativa per il miglioramento dei  
processi di inclusione lavorativa**

**Contributo al riordino della disciplina dei congedi parentali**





# Il punto di vista delle aziende: RSI, Competitività, Sostenibilità

Quasi **1 azienda su 2** prevede ulteriori facilitazioni per la persona con disabilità rispetto a quelle già previste dal contratto collettivo;

L'**88,2%** dei manager dichiara che gestire una persona con disabilità impone un miglioramento gestionale e organizzativo che va a vantaggio di tutti gli altri dipendenti e dell'azienda;

**1 manager su 3** riconosce l'importanza degli istituti **contrattuali** per la conciliazione vita - cura - lavoro

Il **65,4%** dei manager dichiara che avere colleghi di lavoro con disabilità ha determinato **miglioramenti gestionali e organizzativi** con ricadute positive sugli altri dipendenti (miglior distribuzione dei compiti, miglioramento dei luoghi di lavoro in termini di razionalizzazione, arredamento e illuminazione; flessibilità organizzativa).

La maggioranza dei manager si dichiara a favore di un approccio organizzativo globale verso la disabilità in azienda: **il disability management**

**791 dirigenti  
settore privato**



<b>valorizzazione delle diversità come fattore organizzativo di successo</b>	<b>50,6%</b>
gestione del cambiamento delle abilità individuali (anche legate all'incremento dell'età lavorativa) in rapporto all'evoluzione del contesto organizzativo	45,4%
potenziamento della responsabilità sociale d'impresa	44,6%
capacità di conciliare tempi vita-cura lavoro	38,1%
gestione degli accomodamenti dei contesti e dei processi	16,8%
capacità di intercettare bisogni speciali di "clienti" interni ed esterni anche in ottica di potenziamento del posizionamento di mercato	14,5%

## **OBBLIGHI, CONTRATTI E VALORE AGGIUNTO**

I dirigenti intervistati ritengono che l'assunzione e la presenza di disabili in azienda sia primariamente da intendersi come parte del normale funzionamento organizzativo (43,6%), un valore aggiunto per la crescita dell'organizzazione (31,5%) e, solo come buon ultimo, l'adempimento di un obbligo (24,9%). Tant'è che metà degli intervistati (49,7%) ritiene che la gestione dei disabili sia molto (9,1%) o abbastanza (40,6%) strategica per l'organizzazione.

## **DISABILITY MANAGER O DIVERSITY MANAGER?**

Dall'indagine emerge che la gestione della disabilità nei luoghi di lavoro sia "una questione da manager". I dirigenti intervistati ritengono che questa vada affrontata proprio organizzativamente e culturalmente non tanto con un disability manager, ma certamente con il "disability management". Cioè, forse non serve una figura manageriale specifica e dedicata (51%), ma piuttosto una funzione manageriale più ampia (54,6%) come un diversity manager o capability manager.

## **INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Tra i miglioramenti e gli aiuti suggeriti per evolvere troviamo informazione, competenza e cultura: per il 74,8% è importante la promozione di momenti informativi e formativi di tutto il personale sulla disabilità in azienda. Per il **76,2%** per i manager di oggi e di domani è indispensabile la gestione delle tematiche legate alla disabilità in azienda e queste impattano già oggi e ancor più in futuro sul miglioramento delle performance aziendali (**65,2%**). Ultimo, ma non per ultimo, per l'ampissima maggioranza (82,6%) le competenze ed esperienze di associazioni non profit che si occupano di persone con disabilità possono contribuire a una maggiore conoscenza e informazione sulla gestione della disabilità in azienda.





# Incentivi alle aziende private per assunzione di lavoratori con disabilità

- **70%** della retribuzione mensile lorda, per un periodo di **36 mesi**, in caso di riduzione della capacità lavorativa superiore al **79%** - o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/781;
- **35%** della retribuzione mensile lorda, per un periodo di **36 mesi**, in caso di riduzione della capacità lavorativa compresa **tra il 67% e il 79%** - o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/782;
- **70%** della retribuzione mensile lorda, per un periodo di **60 mesi**, in caso di assunzione di PcD intellettive e psichiche con riduzione della capacità lavorativa superiore al **45%**.

L'entità dell'incentivo varia a seconda della **percentuale di invalidità civile riconosciuta** in capo al lavoratore. Possono beneficiarne tutti i **datori di lavoro privati** che ne facciano richiesta - tramite procedura telematica all'INPS - **anche se non soggetti all'obbligo** di assunzione di PcD.



## Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art.14 L. 68/99)

Il Fondo per l'occupazione dei disabili è istituito dalle Regioni per finanziare **programmi regionali di inserimento lavorativo**

Viene alimentato dai contributi versati dai datori di lavoro - procedure di esonero e importi delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 68 del 1999 oltre ai contributi di fondazioni, enti pubblici e soggetti privati.

Il Fondo eroga le risorse attraverso piani annuali:

- a) contributi agli enti che svolgono attività rivolta al **sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili**;
- b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di **accomodamenti ragionevoli** in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso **l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche** che limitano o in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
- c) ogni **altra provvidenza** in attuazione delle finalità della presente legge



## Priorità d'attenzione: il quadro emergenziale

- Diritto di Accesso prioritario al lavoro agile
- Equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero
- Estensione delle misure di sostegno al reddito ai lavoratori autonomi
- Introduzione della condizione di disabilità tra i criteri legali volti alla maggior tutela nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo
- Applicazione a categorie allargate di norme di maggior favore di derivazione contrattuale in materia di malattia e/o aspettativa (comporto, permessi, etc.)
- Ruolo attivo PcD, Disability Manager, Associazioni PcD nell'applicazione e verifica dei protocolli per la sicurezza Covid-19



# Lavoro, SM, malattie gravi, disabilità: un approccio multidimensionale

- dimensione di **advocacy**, per la **promozione a livello nazionale di una legislazione flessibile e attenta alle esigenze con disabilità e gravi patologie**: cfr. diritto al part time reversibile, tutele emergenziali per lavoratori fragili, etc.
- dimensione **tecnico-normativa**, qualificando i contratti collettivi per inserire clausole a favore della conciliazione di vita con il lavoro e promuovere il welfare aziendale;
- dimensione **culturale e di accrescimento della consapevolezza** da parte della comunità, dei colleghi, dei datori di lavoro (CSR, etc.)
- dimensione di **informazione, empowerment, abilitazione**
- dimensione di **formazione** degli addetti ai lavori

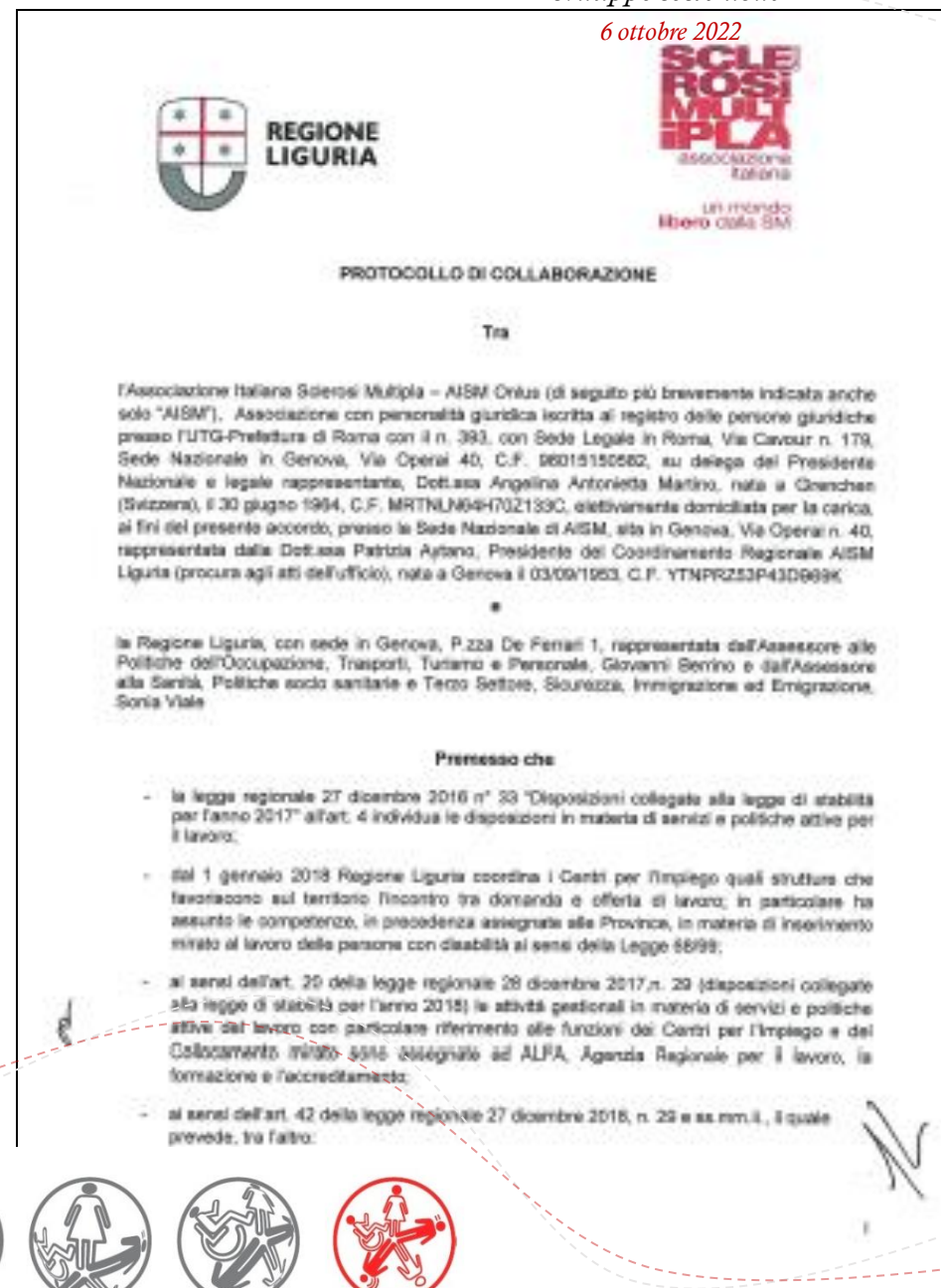


6 ottobre 2022

# Sviluppo di percorsi collaborativi e strategici

## COOPERAZIONE

- Importanza di intraprendere collaborazioni (tra Istituzioni, servizi pubblici per l'impiego, aziende e terzo settore, organizzazioni datoriali, sindacati, etc.) nell'ottica di migliorare il processo di inserimento lavorativo delle Persone con Disabilità attraverso la filiera del collocamento mirato





# Sviluppo di percorsi collaborativi e strategici

## FORMAZIONE – INFORMAZIONE – SENSIBILIZZAZIONE

Rivolte a

- Lavoratori con disabilità
- Datori di lavoro e HR
- Competenze nel Disability management
- Medici competenti e del lavoro



Chi riceve una diagnosi di **sclerosi multipla** deve spesso convivere con sintomi importanti e costanti. Può non essere in grado di mettere a fuoco un'immagine, **vedere con difficoltà** e con un campo visivo ridotto. Può dover convivere con una **scarsa sensibilità** in molte parti del proprio corpo, come il viso, una mano, una gamba. Può dover gestire,





# Sviluppo di percorsi collaborativi e strategici

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- Conoscenza degli istituti di maggior favore per Persone con disabilità
- Qualificazione della contrattazione vigente all'interno delle organizzazioni in ottica di maggiore inclusività e sostenibilità



# Possibili linee di partnership



Lettura del contesto



Rilevazione e analisi



Definizione e avvio  
azioni



Valutazione dell'impatto  
e comunicazione all'esterno

1. Creazione di una *cultura aziendale* sulla disabilità attraverso progetti di sensibilizzazione e informazione sui temi della disabilità
2. Programmi di formazione e acquisizione delle competenze sul tema della disabilità e costituzione di osservatori aziendali
3. Studio e affiancamento per l'introduzione e/o evoluzione di soluzioni contrattuali e di welfare aziendale
4. innovazioni di processo e introduzione di soluzioni di accomodamento ragionevole, anche attraverso sopralluoghi e interventi nel contesto
5. supporto per l'applicazione degli istituti di tutela (104, permessi per cure, part-time reversibile, lavoro agile, etc.)
6. sostegno alla costruzione di modelli di reti collaborative e di alleanze pubblico-profit-privato sociale



# La DISABILITÀ negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2030



# 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



## Obiettivo 8

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti

8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore

8.6: Ridurre entro il 2030 la quota di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di studio o formazione



# Richiamo alla CSR

## *Corporate Social Responsibility (CSR), o responsabilità sociale d'impresa*

grandi, piccole e medie imprese dichiarano la responsabilità di gestire l'impatto sociale ed etico al loro interno e nelle aree in cui operano.

I principi fondamentali:

- sostenibilità**: attenzione alle ripercussioni dal punto di vista dell'aspetto ambientale, sociale e umano
- volontarietà**: intraprendere azioni virtuose oltre gli obblighi di legge
- trasparenza**: ascolto e dialogo verso tutti gli stakeholder
- qualità**: in termini di prodotti e processi produttivi.
- integrazione**: visione complessiva e azione coordinata delle varie attività di ogni direzione e reparto, a livello orizzontale e verticale, su obiettivi e valori condivisi.





## La CSR in Italia - alcuni dati

Aziende che hanno investito in iniziative di Responsabilità Sociale - Corporate Social Responsibility  
(comprese le attività per il benessere dei dipendenti e di responsabilità e/o sicurezza ambientale)



Base: 405 imprese

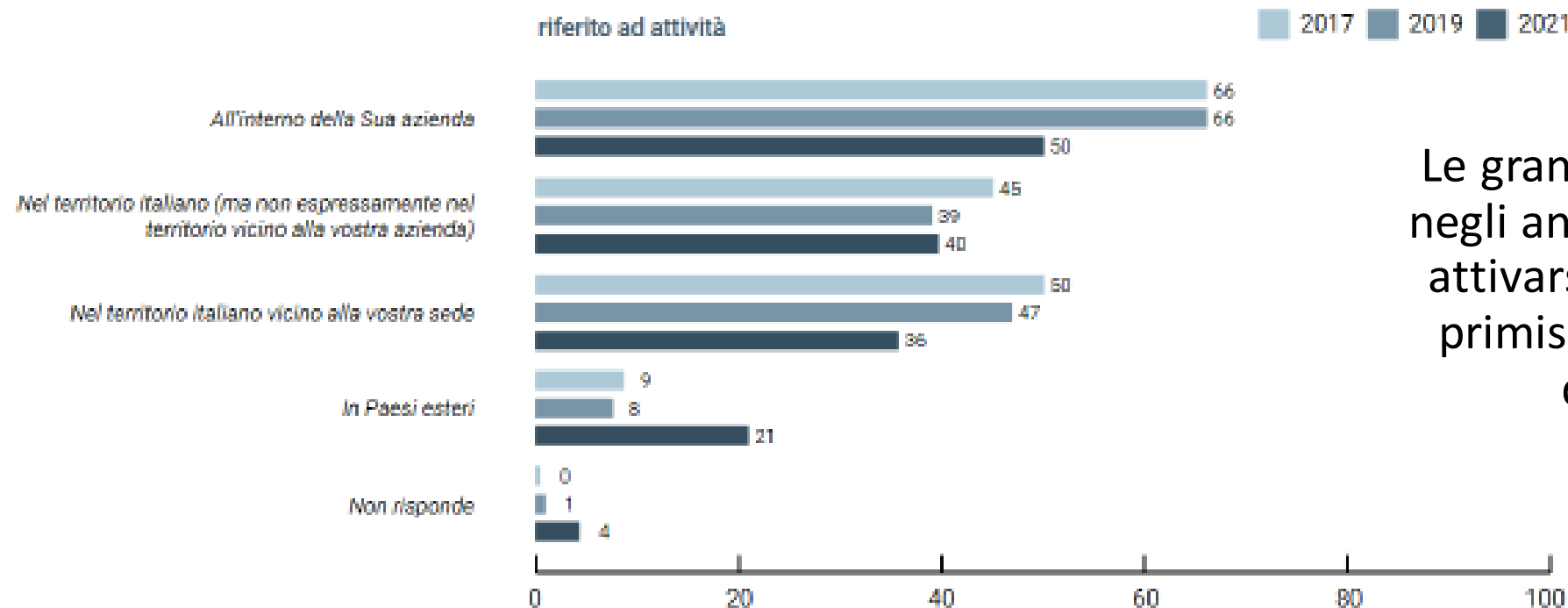
Valori %

2 miliardi e 162 milioni di euro investiti  
in Italia in azioni di CSR e in ambiti  
riconosciuti come ESG (Environmental,  
Social & Governance) nel 2021



# La CSR in Italia - alcuni dati

Le iniziative di CSR su cui ha investito la Sua azienda nel corso del 2021 sono state realizzate:



Le grandi imprese italiane, come negli anni precedenti, scelgono di attivarsi in CSR e sostenibilità in primis con iniziative all'interno dell'azienda (50%).

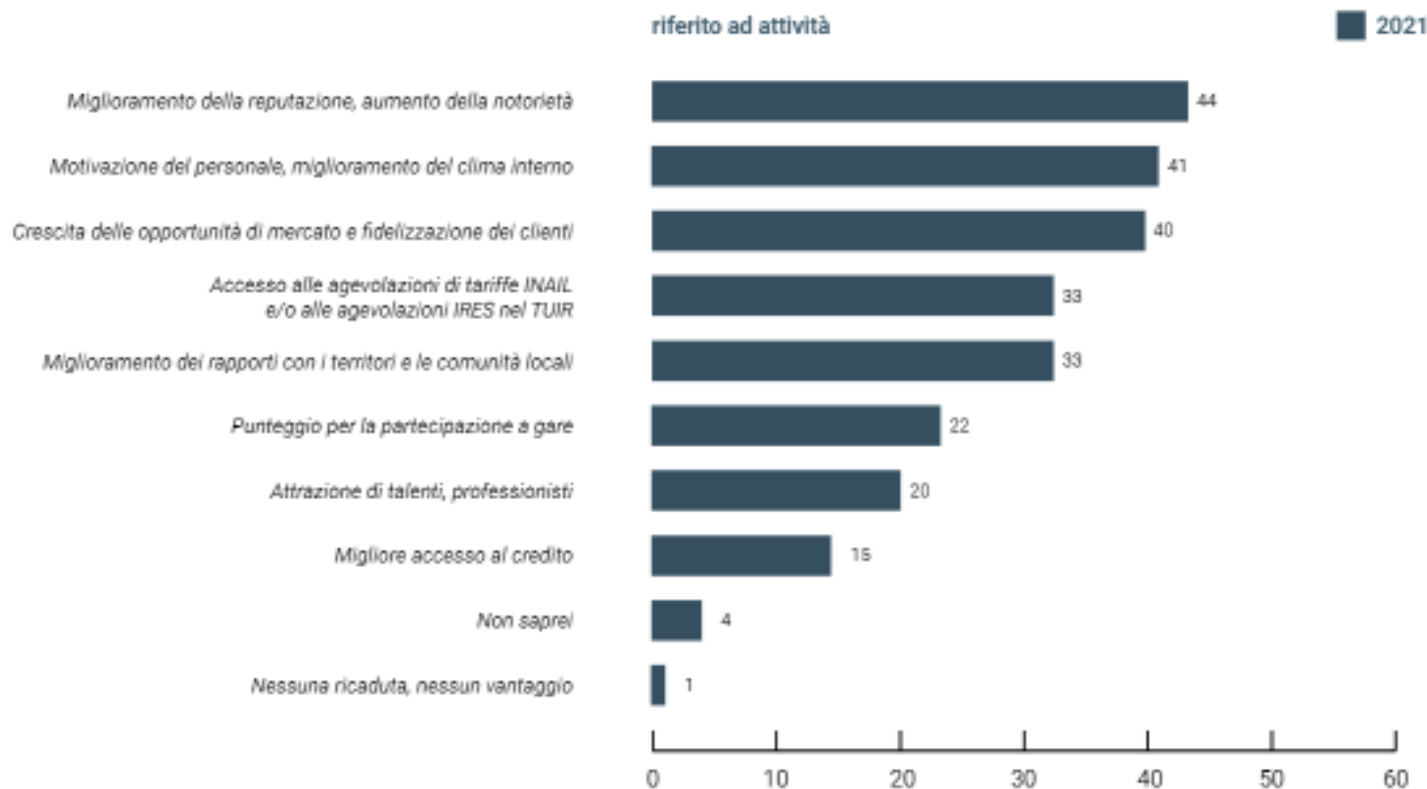
Base: imprese che hanno investito in CSR

Valori % - Più risposte consentite



## La CSR in Italia - alcuni dati

Quali sono state le ricadute e i vantaggi per la sua impresa delle iniziative di CSR e sostenibilità realizzate nel 2021?



I vantaggi riconosciuti dalle imprese che hanno messo in campo attività di CSR e sostenibilità sono relativi al miglioramento della reputazione e dell'immagine corporate (44%), l'aumento della motivazione del personale ed il conseguente miglioramento del clima interno (41%) e la crescita delle opportunità di mercato e fidelizzazione della clientela (40%).

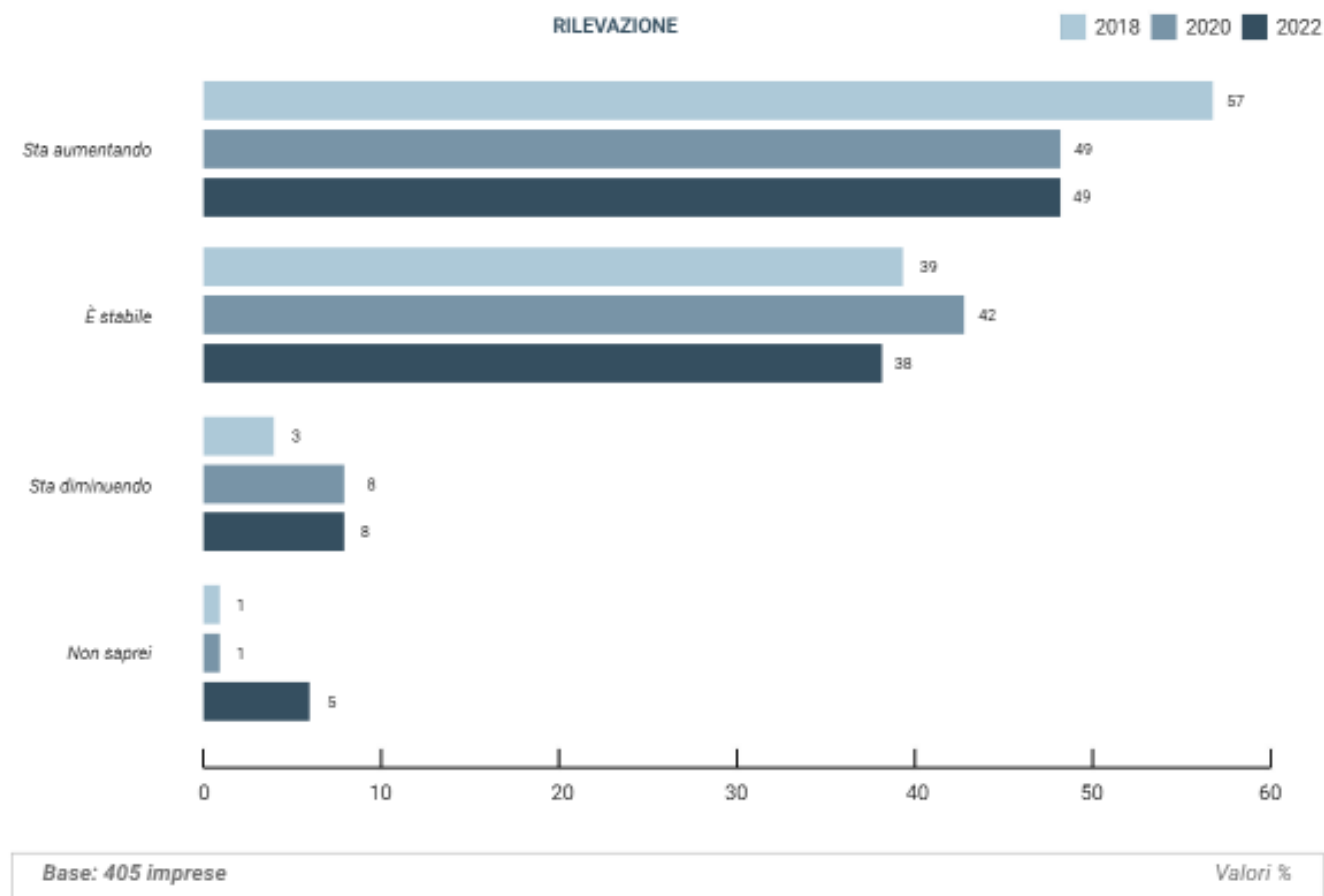
Base: imprese che hanno investito in CSR

Valori % - Più risposte consentite



Secondo lei tra i consumatori l'attenzione a scegliere prodotti di aziende/marche che fanno attività di CSR e alla sostenibilità sta aumentando diminuendo o è stabile?

## La CSR in Italia - alcuni dati



Il 49% dei manager intervistati ritiene che l'attenzione dei consumatori rispetto alle attività CSR collegabili ai brand che acquistano stia aumentando.



# Grazie

Paolo Bandiera  
Direttore Affari Generali e Relazioni Istituzionali AISM

[paolo.bandiera@aism.it](mailto:paolo.bandiera@aism.it)

