

POLITICHE PER LA DISABILITÀ

Introduzione alla 1^a sessione

“Politiche per l’integrazione lavorativa”

Manuela Samek Lodovici (IRS)

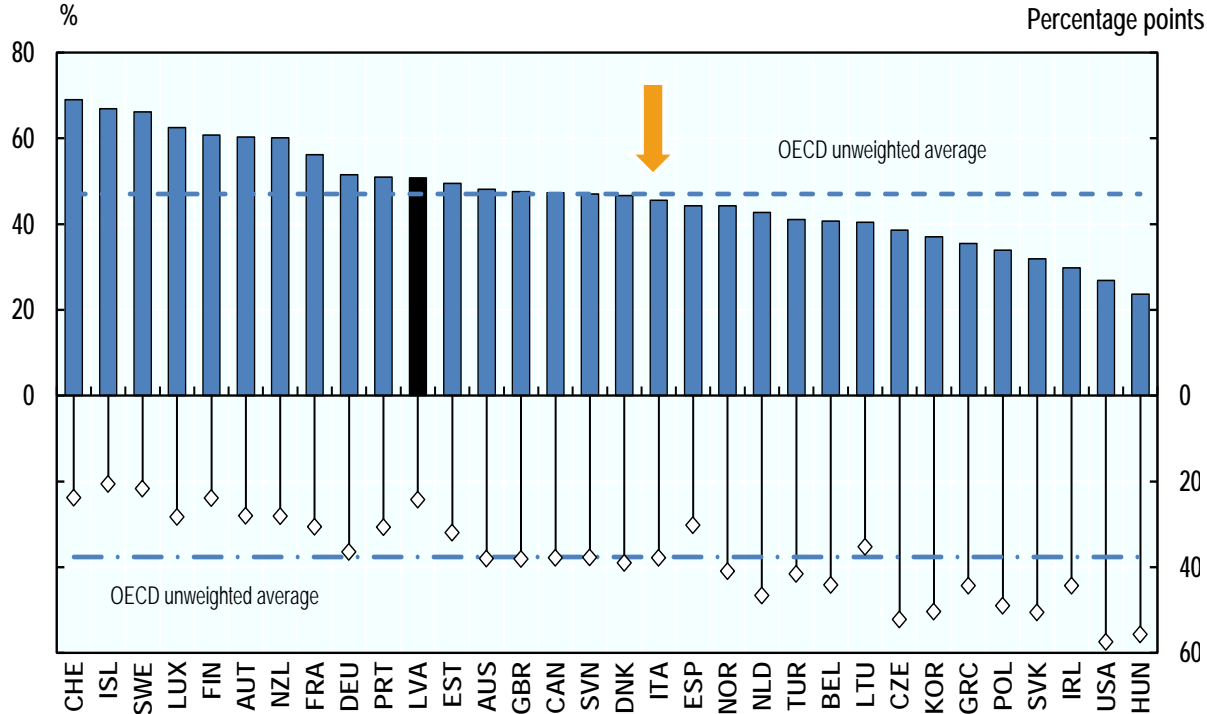
Nicola Orlando (ARS)

Bari, 27 settembre 2018, Fiera del Levante

Integrazione lavorativa ancora insufficiente non solo in Italia.

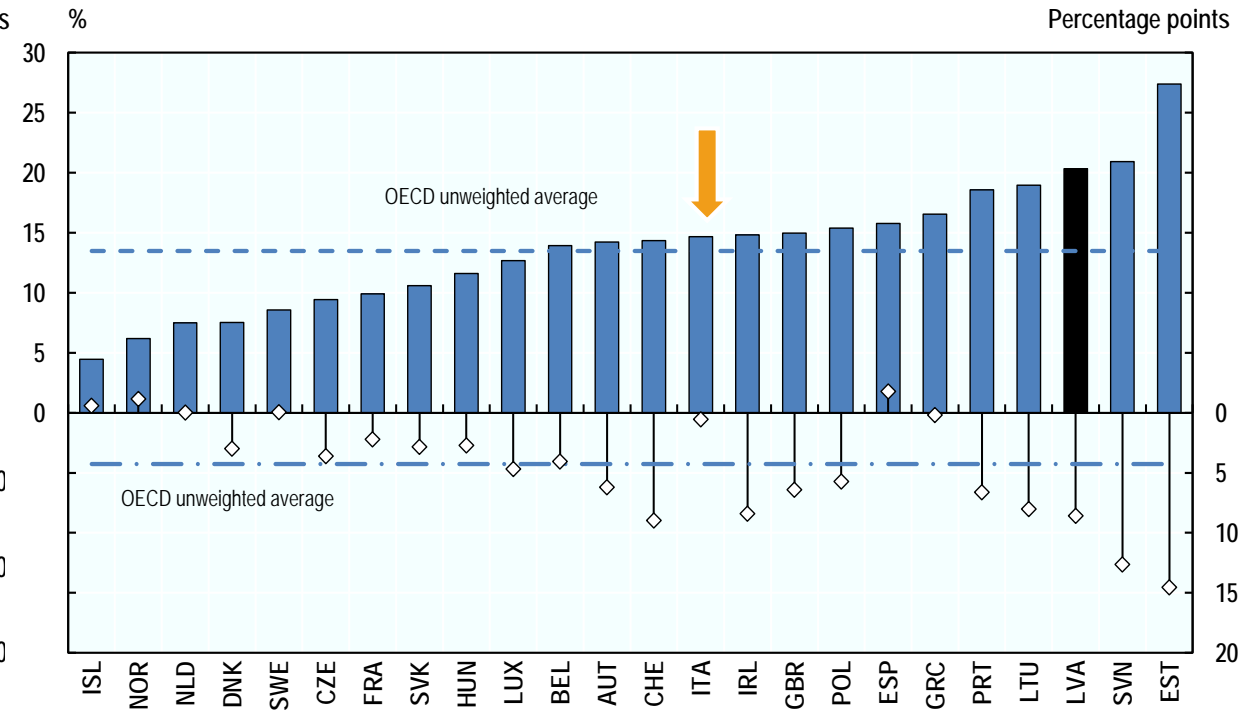
- Le persone con disabilità sono sottorappresentate tra le forze di lavoro e tra gli occupati

Employment rates (top) and gaps relative to people without disabilities (bottom)



- La quota di persone a basso reddito è significativamente più alta tra le persone con disabilità.

Low income rates (top) and gaps relative to people without disabilities (bottom)



Source: OECD compilation based on EU-SILC

Cambio di paradigma/1

Classificazione ICF (2001) e **Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità** (UNCRPD, 2006): sostanziale cambio di paradigma nella definizione di disabilità e nell'approccio alle politiche di sostegno: diritti umani e valorizzazione delle abilità e competenze delle persone con disabilità (solo una piccola parte delle persone con disabilità non può lavorare).

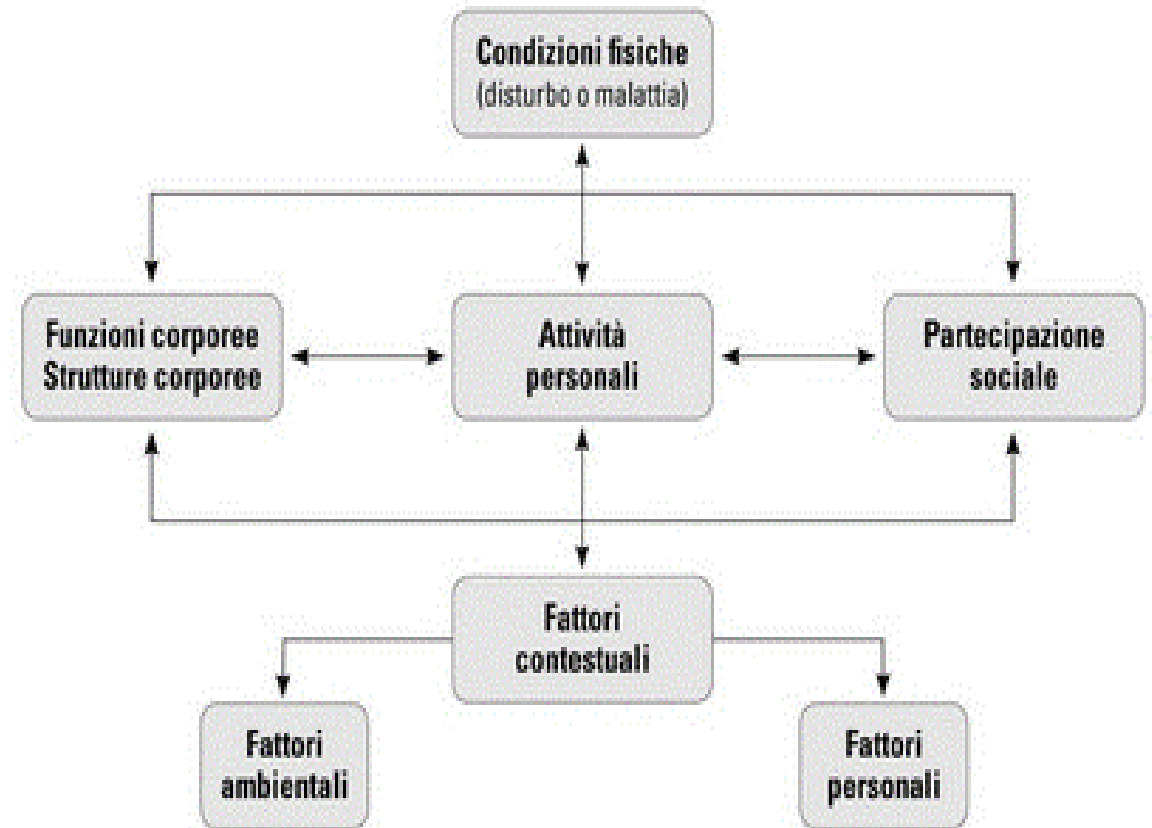
Definizione di disabilità

- Passaggio da un **modello medico**, secondo cui la disabilità è un problema che richiede una risposta medica o riabilitativa....
- ...ad un **modello multidimensionale e «interattivo»**, secondo cui la disabilità ha **caratteristiche biologiche, individuali e sociali**, risultato della interazione tra le caratteristiche intrinseche biologiche o di salute del corpo e della mente dell'individuo e il contesto ambientale, attitudinale, interpersonale, sociale e politico in cui la persona vive e agisce.

La classificazione ICF e la Convenzione UNCRPD

- La **classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF)** si basa su un approccio **bio-psicologico-sociale** che combina fattori biologici, psicologici (pensieri, emozioni e comportamenti) e sociali (economici, ambientali e culturali) (WHO, 2001).
- Secondo **la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 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 (UNCRPD, 2006: articolo 1).

Il modello bio-psicosociale di salute e disabilità e le interazioni tra le componenti dell'ICF.



Fonte: Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 2002).

Cambio di paradigma/2

Questo cambio di paradigma ha comportato la necessità di:

- a) **Modificare la percezione comune della disabilità e contrastare stereotipi/discriminazioni** attraverso azioni di sensibilizzazione e informazione rivolte a politici, operatori dei servizi, imprese e parti sociali, la società civile e le stesse persone con disabilità
- b) **Rivedere i sistemi di accertamento delle (dis)abilità e delle capacità lavorative** orientandoli **all'accertamento delle capacità/abilità lavorative** anche in funzione dell'interazione con il contesto (individuale, ambientale, lavorativo) e dei cambiamenti nel corso del ciclo di vita della persona.
 - Superando l'approccio alla disabilità intesa solo come menomazione, le persone con disabilità e i datori di lavoro diventano più consapevoli delle capacità individuali.
- c) **Passare da un approccio prevalentemente basato sull'erogazione di sussidi a servizi e politiche di prevenzione e sostegno all'integrazione sociale e nel mercato del lavoro attraverso:**
 - **Interventi precoci e tempestivi di prevenzione** (salute e sicurezza) e **sostegno all'inserimento scolastico e lavorativo, al rientro nel lavoro, e al mantenimento del lavoro.**
 - Adozione di un **approccio personalizzato e integrato** (sportelli unici) basato sulla collaborazione tra servizi e operatori specializzati del sistema di istruzione/formazione, dei servizi per l'occupazione, dell'assistenza sanitaria e sociale, del sistema dei trasporti, ecc. per sostenere l'esercizio dei diritti.
 - **Il coinvolgimento delle persone con disabilità (experts by experience) e delle loro associazioni, del terzo settore e delle parti sociali** nel disegno, programmazione e attuazione delle politiche di sostegno all'integrazione
 - **Finanziamenti adeguati e continuativi.**
 - Lo sviluppo di **adeguati sistemi di monitoraggio e valutazione degli interventi**

Cambio di paradigma/3

Rafforzamento della partecipazione al lavoro e dell'efficacia degli inserimenti lavorativi attraverso:

- **Sostegno all'inserimento nel sistema educativo/formativo e alla transizione al lavoro**, attraverso un sistema di istruzione/formazione accessibile e inclusivo e il sostegno alle transizioni verso l'istruzione superiore e tra scuola e mercato del lavoro (coinvolgimento degli studenti con disabilità nelle forme di apprendimento sul lavoro e di alternanza scuola-lavoro).
- **Servizi personalizzati di presa in carico (case manager) e strumenti di profilazione e matching** per individuare mansioni e posti di lavoro più adatti alle capacità e bisogni individuali e consentire di superare le barriere esistenti ad un lavoro produttivo
- **Attenzione all'accessibilità ai luoghi di lavoro per ogni tipo di disabilità**, eliminando gli ostacoli alla mobilità e fornendo incentivi finanziari e servizi di supporto ai datori di lavoro per adattare i luoghi e le condizioni di lavoro alle esigenze dei lavoratori con disabilità e sostenerne la produttività, anche attraverso la promozione di una cultura organizzativa inclusiva che beneficia tutti i lavoratori.
- **Rafforzamento degli interventi di sostegno al rientro nel lavoro e al mantenimento del lavoro**: formazione sul posto di lavoro, tutoraggio, servizio di supporto ai lavoratori con disabilità, ai colleghi e ai datori di lavoro.
- **Coinvolgimento delle imprese** e delle parti sociali nella definizione degli interventi, combinazione di obblighi (quote) e incentivi monetari, servizi di supporto e sostegno alla responsabilità sociale, differenziazione delle strategie per le PMI e le grandi aziende.

Il contesto europeo

Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (2017)

Tra i principi quello di «assicurare i diritti delle persone con disabilità, inclusi quelli alle pari opportunità e all'accesso sia al mercato del lavoro che a sistemi di welfare equi e ben funzionanti»

Strategia Europea sulla Disabilità 2010-2020:

Per l'implementazione della Convenzione delle Nazioni Unite nella UE

Rientra nell'ambito della Strategia Europa 2020.

Prevede otto aree d'azione congiunta tra l'UE e gli Stati Membri, una dedicata all'occupazione.

Si propone di aumentare il numero dei lavoratori disabili nel mercato del lavoro, in particolare attraverso politiche attive del lavoro e il miglioramento dell'accessibilità ai luoghi di lavoro.

Sottolinea la necessità di agire in collaborazione con le parti sociali per favorire la mobilità intra-professionale (anche nei laboratori protetti), incoraggiare il lavoro autonomo e migliorare la qualità del lavoro.

Proposta di Direttiva per la conciliazione tra lavoro e cura per genitori e carers

Include misure rilevanti per le persone con disabilità e le loro famiglie, inclusa l'introduzione di congedi di cura e il diritto di una maggiore flessibilità nelle condizioni di lavoro

Legislazione e piani d'azione nei paesi europei

Ratifica Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità
(Tutti i paesi europei)

Legislazione anti-discriminazione e diritti umani (in molti paesi europei, quali UK - Equality Act, NL - Disability Discrimination Act, Germania - Social Code IV ...)

Strategie e Piani di azione pluriennali per l'integrazione delle persone con disabilità

- Pari diritti di lavoro e reddito
- Vietata la discriminazione in materia di lavoro
- Promozione del lavoro autonomo, dell'imprenditorialità e dell'avvio di attività in proprio
- Ragionevole adattamento del posto/condizioni di lavoro

- Spesso includono il concetto di adattamento ragionevole del posto/condizioni di lavoro che i datori di lavoro devono garantire

Presenti nella maggioranza dei paesi europei. Ambiti più comuni: salute, istruzione e lavoro

In alcuni paesi mainstreaming delle politiche per la disabilità in altre strategie (per le pari opportunità)

Alcuni paesi hanno strategie per specifiche forme di disabilità (per autismo in UK e Ungheria, per persone con disturbi mentali in Slovenia, per la de-istituzionalizzazione nei paesi dell'est Europa)

Maggiore efficacia se solida base normativa

Principali tipologie di Politiche Attive del Lavoro per le persone con disabilità in Europa

	Occupazione protetta (Sheltered employment)	Sussidi salariali (Wage subsidies)	Riqualificazione/ riabilitazione professionale (Vocational rehabilitation)	Sostegno personalizzato all'inserimento lavorativo (Supported employment)
Fornitore	Imprese pubbliche o non-profit	Servizi pubblici per il lavoro o autorità fiscali	Servizi pubblici per il lavoro o organizzazioni non governative	Servizi pubblici per il lavoro o organizzazioni non governative
Principali aspetti	Inserimento lavorativo in un contesto protetto, sussidi al datore di lavoro o al dipendente, formazione sul luogo di lavoro	Sussidi al datore di lavoro	Verifica delle capacità lavorative, case management, formazione, inserimento lavorativo, misure di aggiustamento/a dattamento	Riabilitazione professionale individualizzata, preparazione al lavoro (periodi di prova), job coaching e supporto di follow-up
Target group	Disabilità gravi	Disabilità meno gravi	Disabilità meno gravi	Tutte le tipologie di disabilità
Esito principale	Occupazione stabile ma segregata, transizione verso il mercato del lavoro "aperto" rara	Occupazione nel mercato del lavoro aperto con sussidi	Occupazione nel mercato del lavoro aperto con o senza sussidi	Occupazione permanente nel mercato del lavoro aperto

Fonte: European Commission. 2013. "PES Approaches for Sustainable Activation of People with Disabilities." PES to PES Dialogue The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services. European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion

Misure/servizi a favore dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità in Europa

Misure preventive	<ul style="list-style-type: none">• Riabilitazione obbligatoria durante il congedo per malattia (es: DK)• Imprese con esperienza negativa nella prevenzione o nel trattamento della disabilità pagano assicurazioni più elevate (es: Experience rate, NL)
Accertamento della disabilità	<ul style="list-style-type: none">• Collaborazione tra specialisti della salute e dei servizi per l'impiego in servizi intensivi di sostegno al rientro al lavoro, per evitare calo di motivazione e inattività (es:AT)• Riforma del sistema di valutazione dell'eleggibilità ai sussidi di invalidità (es: EE)
Incentivi finanziari per incoraggiare la ricerca di lavoro e il reimpiego	<ul style="list-style-type: none">• Incentivi finanziari per tornare al lavoro (es: NO)• Incentivi finanziari per rimanere o rientrare al lavoro (es: NL)
Misure riabilitative per migliorare l'occupabilità	<ul style="list-style-type: none">• Servizi personalizzati di riabilitazione dei Servizi Pubblici per il Lavoro (es: UK e HU)• Servizi per alcuni specifici sotto-gruppi di persone con disabilità esternalizzati al terzo settore (es: NL)• Programmi specialistici per sotto-gruppi particolari di persone con disabilità sviluppati da ONG (es: DK)• Individual Placement and Support (IPS), supporto individualizzato per l'integrazione nel mercato del lavoro• Imprese sociali per collocare al lavoro le persone con disabilità (es: AT)• Lavoro protetto (Centri per il) (es: ES)
Coinvolgimento dei datori di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Sistema delle quote obbligatorie (es: AT, DE, ES, FR, LV, IT...), tra il 2 e il 7%• Sussidi salariali (es: SE)• Misure per l'adattamento del luogo di lavoro (es: UK, IT)• Creazione di posti di lavoro mediante la ridefinizione di compiti/mansioni nel luogo di lavoro (es: NL)• Campagne anti-discriminazione (es: UK)• Responsabilità Sociale di Impresa (es: 'Two Ticks Symbol', UK)

Fonte: European Commission (2016), Disability and labour market integration, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

Efficacia degli interventi di sostegno al lavoro

- Valutazioni recenti individuano i seguenti aspetti come fattori di successo (EC, 2016):
 - Prevenzione e tempestività dell'intervento aumentano le possibilità di reinserimento
 - Gli Incentivi finanziari a favore di datori di lavoro e dei lavoratori con disabilità e le quote sono molto efficaci nella fase iniziale di inserimento se abbinati a servizi di supporto
 - Le persone con disabilità necessitano di un'ampia gamma di misure e servizi personalizzati e ben coordinati che valorizzino i contributi dei servizi pubblici per il lavoro, degli operatori esterni (privati e/o ONG), e dei datori di lavoro
 - I servizi pubblici per il lavoro possono svolgere un ruolo importante
 - raccogliendo e diffondendo evidenze sull'efficacia dei diversi servizi tra le parti interessate,
 - sviluppando servizi personalizzati e rafforzando reti e partenariati con gli altri stakeholders.
 - sviluppando strumenti di profilazione cruciali per l'offerta di servizi personalizzati per i più bisognosi
 - esternalizzando i servizi o parti di servizi specialistici per gruppi di popolazione con particolari bisogni

Alcuni esempi di intervento

Pratica	Paese	Breve descrizione
<i>RATKO model and assessment tools</i>	Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • Metodo per valutare i requisiti di lavoro e le capacità delle persone con disabilità rispetto ai requisiti del lavoro e del profilo utilizzando specifici strumenti analitici (IMBA e Melba). • Corsi di formazione sull'uso del modello e dei relativi strumenti di valutazione.
<i>Programme "ANDROS – Usine Novandrie" (Eure and Loir)</i>	Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Esperimento di occupazione di lavoratori autistici. • Apportate modifiche all'interno dello stabilimento: creati codici colore e postazioni di lavoro in modo che i dipendenti autistici possano lavorare da sinistra a destra e quindi fare riferimento a benchmark stabili • Creato uno spazio abitativo vicino alla fabbrica per ospitare questi nuovi dipendenti. • Lo spazio abitativo è anche un centro di attività socio-educative, per promuovere le capacità di integrazione e l'autonomia di questi individui nella loro vita quotidiana.
<i>Support person at work for those unemployed with mental health issues</i>	Lettonia	<ul style="list-style-type: none"> • Una persona di sostegno sul luogo di lavoro aiuta i disoccupati con disturbi mentali a integrarsi nel luogo di lavoro e rispettare le regole. • La persona di sostegno interagisce col datore di lavoro, sostiene il lavoratore nell'esecuzione dei compiti, sostiene la comunicazione con il datore di lavoro, il supervisore e i colleghi, fornendo supporto psicologico e motivazionale • Tali servizi possono essere erogati anche nei posti di lavoro sovvenzionati, nell'ambito della formazione sul lavoro e durante l'esperienza lavorativa iniziale per i giovani.
<i>Open Doors Day for persons with disabilities</i>		Giornate di promozione dell'integrazione delle persone con disabilità nella società e nel mercato de lavoro, attraverso l'incontro con i datori di lavoro : le persone con disabilità possono conoscere l'effettivo ambiente di lavoro e i processi produttivi, mentre i datori di lavoro hanno l'opportunità di rendersi conto che le persone con disabilità possono essere produttive

Criticità

- Carenza di finanziamenti adeguati e continuativi
- Scarsa formazione degli operatori dei servizi
- Difficoltà di coordinamento /collaborazione tra servizi (scolastici, sanitari e per il lavoro)
- Scarso coinvolgimento delle persone con disabilità e delle loro associazioni nel disegno e nell'attuazione degli interventi
- Scarso coinvolgimento delle parti sociali e delle imprese

IL CASO ITALIANO

Condizione lavorativa delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi in Italia (Cfr. con popolazione generale(1))

CONDIZIONE LAVORATIVA	Persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi			Popolazione residente in Italia 2012-2013
	Persone con limitazioni funzionali gravi	Persone con limitazioni funzionali lievi, invalidità o patologie croniche gravi	Totale	
Occupato	19,7	46,9	44,0	55,1
In cerca di occupazione	10,5	12,9	12,6	14,0
Ritirati dal lavoro/Inabili al lavoro	46,0	20,1	22,9	6,9
Altri inattivi (a)	23,9	20,1	20,5	24,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Indagine Forze di lavoro - Ultimo semestre 2012, primo semestre 2013

(a) Casalinghe, studenti, in altra condizione

Fonte: ISTAT (2015), *Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi (Anno 2013)*, ISTAT, Roma.

Il collocamento mirato in Italia (L. 68/1999)

- La legge 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” con l’adozione dei principi del collocamento mirato ha innovato in maniera significativa le politiche per favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
- Ha rivisto il sistema delle quote obbligatorie per
 - aumentare la domanda di lavoro da parte delle imprese pubbliche e private,
 - promuovere l’attuazione di servizi mirati (quali, ad esempio, la valutazione delle mansioni richieste e delle potenzialità delle persone da collocare) per agevolare l’incontro fra la domanda di un’occupazione adeguata alle capacità lavorative della persona disabile e le esigenze produttive dell’impresa,
 - accrescere l’efficacia del collocamento al lavoro delle persone con disabilità anche mediante la previsione di incentivi all’assunzione e forme di supporto anche economico, per rimuovere ostacoli connessi al posto di lavoro o all’instaurazione di relazioni lavorative.
- L’azione di mediazione dei servizi di collocamento mirato rivolta alle imprese prevede anche la possibilità di stipulare convenzioni per facilitare l’adeguamento agli obblighi di assunzione.
- La L. 68/1999 è oggetto di monitoraggio da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, con cadenza biennale, relaziona al Parlamento sullo stato di attuazione della stessa Legge

Accertamento della disabilità ai fini del collocamento mirato

- Per accedere al sistema del collocamento mirato è richiesto uno specifico accertamento sanitario (l. 104/92)
- L'accertamento delle condizioni di disabilità si conclude con il rilascio della **relazione conclusiva, in cui vengono formulati:**
 - diagnosi funzionale
 - profilo socio-lavorativo

Sono previste visite sanitarie di controllo sulla permanenza dello stato invalidante o aggravamento delle condizioni di disabilità

Alcuni dati di sintesi della Relazione al Parlamento sulla L. 68/99, biennio 2014-2015

Avviamenti di persone con disabilità (2014):
28.000 circa, oltre il 50% in più rispetto al 2013

Avviamenti di persone con disabilità (2015):
29.000 circa, quasi il 6% in più rispetto al 2014

Quota di avviamenti a tempo determinato:
2014 → 71,7%
2015 → 63% circa

Avviamenti di persone con disabilità mediante convenzione:

- 36,8% nel 2014
- 40,1% nel 2015

Ogni 3 disabili che si iscrivono (e che vanno ad aggiungersi allo *stock* preesistente), solo uno trova effettivamente lavoro

Ricorso alle convenzioni ex art. 14 del d.lgs. 276/2003 (3,8% dei casi nel 2014 e il 4,1% nel 2015) più diffuso di quello delle convenzioni ex artt. 12 (0,6% in entrambe le annualità) e 12.bis (ancora meno utilizzate delle convenzioni ex art. 12).

Punti di forza del collocamento mirato

- Buon impianto normativo e insieme di strumenti e istituti che hanno lo scopo di valorizzare competenze, capacità e abilità delle persone con disabilità per inserirle al lavoro.
- La rete territoriale (art. 2 della Legge 68/99) composta dai servizi per il lavoro, dalle aziende, dai servizi di istruzione e formazione e dai servizi socio-sanitari, da cui spesso transitano le persone con disabilità alla ricerca di un lavoro, rappresenta, uno degli strumenti potenzialmente più avanzati ed efficaci della Legge 68/99 (...il suo funzionamento è tuttavia ancora a macchia di leopardo).
- L'esigenza di individuare posti e luoghi di lavoro adatti e/o adattabili alle caratteristiche delle persone con disabilità, ha dato un forte impulso ai rapporti tra i servizi provinciali di collocamento mirato e le aziende.
 - Non a caso, i dati di monitoraggio mostrano che chiamata nominativa e convenzioni di programma (ex art. 11, c. 1 e 2, Legge 68/99) si confermano come le procedure più efficaci e utilizzate.
- Le cooperative sociali sono attori importanti nell'ambito del collocamento mirato.
 - Lo scopo delle cooperative sociali di tipo B è quello di fornire un lavoro temporaneo alle persone con disabilità e, successivamente, favorirne la transizione verso le imprese profit.
 - Possono anche impiegare in modo permanente quei lavoratori incapaci di trovare lavoro nel mercato aperto: rappresentano infatti un ambiente particolarmente adatto all'integrazione di persone con disabilità psichiche e intellettuali

Aspetti di attenzione/1

Nell'attuazione della L. 68/1999 si registrano

- grandi differenze territoriali nella qualità e livello dell'applicazione del collocamento mirato tra le regioni (Il collocamento mirato ha funzionato meglio dove è stato possibile realizzare la rete di cui all'art. 2 della L. 68/1999)
- complessità del coordinamento di tutti gli attori coinvolti nella sua attuazione
- tendenza delle aziende private e pubbliche ad evitare il rispetto delle quote, preferendo correre il rischio di essere sanzionate e contando sui ritardi nei controlli e nelle ispezioni

Inoltre, la Legge 68/99 è una normativa complessa e articolata che richiede un forte presidio da parte dei servizi di collocamento mirato per garantire un corretto utilizzo e un efficace funzionamento dei suoi strumenti

- La riduzione dello *staff* dei servizi di collocamento mirato negli ultimi anni e la mancanza di competenze specialistiche hanno ridotto la capacità di mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di presidio delle funzioni ispettive e dei meccanismi sanzionatori.

Le persone con disabilità psichiche ed intellettive sono quelle che incontrano le maggiori difficoltà ad accedere al mercato del lavoro e sono più penalizzate.

Aspetti di attenzione/2

Si deve inoltre tenere conto della

- ridotta presenza negli elenchi degli iscritti al collocamento mirato, di figure professionali adeguate (per qualifiche e formazione) a garantire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- preferenza delle aziende a pagare sanzioni e tasse di esenzione piuttosto che assumere persone con disabilità o utilizzare convenzioni con le cooperative sociali a causa della loro scarsa conoscenza della legislazione e della loro scarsa consapevolezza sulla disabilità;
- difficoltà di mantenere al lavoro le persone con disabilità come confermato dal fatto che la maggior parte degli avviamenti avviene a tempo determinato.

Il sistema di monitoraggio del collocamento mirato soffre di alcune importanti criticità nella disponibilità di dati aggiornati

I recenti cambiamenti

- In questo quadro, nel 2015 i d.lgs. 150 e 151 di attuazione del “Jobs Act” hanno introdotto una serie di novità per rafforzare e semplificare il funzionamento del collocamento mirato, tra queste:
 - La programmazione di linee guida per il collocamento mirato;
 - l’obbligo di assunzione per le aziende da 15 a 35 dipendenti a partire dal 15° dipendente;
 - il costo fisso in capo alle aziende esonerate;
 - le assunzioni da effettuare «sempre» in via nominativa;
 - l’aumento degli incentivi a favore del datore di lavoro, limitandone la durata a 36 mesi;
 - rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all’adozione di accomodamenti ragionevoli per i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.
- Cambiamenti importanti sono anche
 - il rafforzamento del ruolo dei Comitati Tecnici, ai quali il Jobs Act attribuisce compiti più specifici e la piena responsabilità dell’inserimento mirato,
 - l’attivazione della Banca dati del collocamento mirato
 - la possibilità per le persone con disabilità di firmare un Patto di Servizio Personalizzato, individuando i servizi per il lavoro personalizzati in base al loro profilo di occupabilità;
- Da valutare se questi cambiamenti normativi apporteranno i miglioramenti auspicati

Alcuni suggerimenti

Per affrontare le difficoltà di attuazione del collocamento mirato, sarebbe utile:

- Aumentare numero e qualità del loro staff con competenze specifiche, ad esempio coinvolgendo più esperti (psicologi, medici del lavoro, ecc.) o acquisendo più conoscenze specialistiche;
- Offrire strumenti più personalizzati, diversificati per tipo di disabilità e aumentando la flessibilità nell'uso di questi strumenti;
- Progettare corsi di formazione per persone con disabilità, possibilmente in cooperazione con le imprese per tener conto dei loro bisogni;
- Formare ed informare le imprese su Legge e strumenti del collocamento mirato così e accrescere la loro consapevolezza su competenze e capacità lavorative delle persone con disabilità;
- Facilitare le imprese nell'accesso agli incentivi all'assunzione e ai rimborsi per i costi sostenuti per adattare i luoghi di lavoro;
- Rinforzare servizi di tutoraggio e di supporto continuative sia per le imprese che per i lavoratori con disabilità inseriti a lavoro per garantire la continuità lavorativa, specie nel caso di persone con disabilità psichiche ed intellettive.
- Rafforzare e migliorare le attività di monitoraggio e di valutazione.

Per approfondire...

- European Commission. 2013. "PES Approaches for Sustainable Activation of People with Disabilities." PES to PES Dialogue The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services. European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion
- European Commission (2016), Disability and labour market integration, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016
- ISTAT (2015), *Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi (Anno 2013)*, ISTAT, Roma.
- INAPP (2018), *Ottava relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, N. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" - Anni 2014 – 2015*, Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, Roma.
- IRS (2010), *Sperimentazione di percorsi di transizione sul lavoro per le persone disabili*, Rapporto di ricerca per Regione Lombardia.
- IRS (2017), *Discrimination and access to employment for female workers with disabilities*, Rapporto di Ricerca per il Parlamento Europeo [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOP_ATA\(2017\)607338](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOP_ATA(2017)607338)
- IRS (2018), *IL COLLOCAMENTO MIRATO E LE CONVENZIONI EX-ART.14 (D.LGS. 276/03). Diffusione, efficacia, criticità e spunti per ripartire*, Rapporto di ricerca per Fondazione Cariplo, in corso di pubblicazione
- Mutual Learning Programme, Peer Review on "Work-capacity assessment for persons with disabilities" (Riga (Latvia), 26-27 April 2018) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9041&furtherNews=yes>
- UN (2006), *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) and Optional protocol*.
- Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (2016), *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*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.
- WHO (2001), *ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health*, World Health Organisation (WHO), Geneva.
- World Bank (2015), *Assessing Disability in Working Age Population. A Paradigm Shift: from Impairment and Functional Limitation to the Disability Approach*, World Bank Report No: ACS14124

Spunti di riflessione per i relatori/1

1. Il sistema di accertamento delle condizioni di disabilità (ex L. 104/1992) permette l'accesso ai percorsi di collocamento mirato e si conclude con la formulazione della diagnosi funzionale e del profilo socio-lavorativo della persona con disabilità
 1. In che misura la relazione conclusiva tiene conto della Classificazione Internazionale del Funzionamento Disabilità e Salute (ICF) e della convenzione ONU?
 2. Il sistema di accertamento delle condizioni di disabilità intercetta anche le persone con disabilità "potenzialmente" più vulnerabili (ad es: stigma sociale nel caso giovani all'esordio di malattie/patologie psichiatriche , ecc.)?
2. Lo staff dei servizi di collocamento mirato è adeguato per numerosità e competenze possedute a garantire il funzionamento del collocamento mirato?
3. In quali contesti territoriali la rete (ex art. 2 della L. 68/1999) ha funzionato meglio e per quali motivi? Ci sono esempi di successo nel funzionamento della rete?
4. Il sistema delle quote di assunzione obbligatoria è (tuttora) in grado di garantire le assunzioni di persone con disabilità da parte delle imprese sia pubbliche che private?

Spunti di riflessione per i relatori

5. Quali interventi sono auspicabili per supportare in maniera più efficace quei target che, per disabilità psichica/intellettuale, percentuali di invalidità elevate o presenza di discriminazioni multiple (donne e/o anziani con disabilità), hanno incontrato maggiori difficoltà ad essere inserite nel mercato del lavoro?
6. In che modo ed in che misura è possibile coinvolgere le imprese e le stesse persone con disabilità nel disegno e nell'attuazione delle misure di sostegno?
7. Come incentivare il ricorso, da parte delle cooperative di tipo B e/o delle imprese di "convenzioni" (ex L. 68/99 e ex art. 14 d.lgs. 276/2003) che prevedono il collocamento al lavoro (specie di persone con disabilità psichica/intellettuale) in cooperative sociali di tipo B invece che nelle imprese?
8. Ci sono esempi di buone pratiche a livello sia europeo che nazionale/regionale/locale per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità?