

Intervento per l'evento precongressuale “Disabilità e diritti”

a cura di Barbara Peres

Buon pomeriggio a noi!

Innanzitutto grazie a tutte le persone che sono collegate, perché non è per niente scontato aver voglia di ascoltare argomenti così tosti a quest'ora.

Come ama dire Rocco Berardo, il tema delle disabilità dovrebbe essere affrontato da un Governo a parte e, in effetti, qui oggi parliamo di valutazione delle disabilità, progetti di vita individuali, barriere architettoniche, ausili e presidi, caregiver e lavoro. Temi che sono spezzettati anche nella loro gestione: ci sono leggi nazionali e regionali, competenze ripartite tra enti diversi: Inps, Centri per l'Impiego, Asl, Usl, Asp, Asst (il nome varia da regione a regione), Regioni, Province, Comuni... e una mole di pratiche burocratiche che rappresentano un'ulteriore barriera, sebbene non architettonica.

Per quel che concerne il mondo del lavoro, in Italia abbiamo la legge 68 del 1999 che è buona solo sulla carta. La sua applicazione è un disastro. Innanzitutto, per poter accedere al collocamento mirato occorre passare le forche caudine della valutazione della disabilità e della capacità lavorativa residua. Poiché queste valutazioni sono fatte da commissioni mediche della Asl, Usl, Asp ecc., abbiamo discrepanze non solo tra Regione e Regione, ma addirittura tra una commissione medica e l'altra.

A seguire, occorre iscriversi al Centro per l'Impiego di riferimento e anche qui l'iter varia da provincia a provincia. Ci sono centri per l'impiego che valutano dettagliatamente la situazione, organizzando colloqui con le singole persone, e altri che prendono atto del verbale di disabilità e registrano i nominativi senza approfondimenti. Questo perché i sistemi attuativi del collocamento mirato sono regionali e le regioni ne demandano la gestione alle province, che provvedono attraverso i centri per l'impiego.

Dal punto di vista meramente burocratico, significa che le regioni prevedono degli stanziamenti, impegnando risorse finanziarie, di norma per quadrienni. Tali stanziamenti e la loro destinazione, di norma, sono oggetto di discussione in seno a commissioni ad hoc. Nelle regioni più popolate, le commissioni suddividono il lavoro in sottocommissioni che, di norma, sono costituite non solo da personale politico e non della regione, ma anche da rappresentanti dei sindacati e delle principali associazioni che si occupano di disabilità.

Una volta trovato l'accordo sullo stanziamento delle risorse, le regioni emettono delle leggi regionali, che richiedono poi degli interventi da parte delle province. La legge regionale è infatti

generica e deve quindi essere elaborata in base alle esigenze delle singole province. Una volta che la provincia ha elaborato e comunicato il proprio intervento, tocca ai comuni. Spesso i comuni indicano dei bandi per l'utilizzo dei fondi destinati al collocamento mirato e questo comporta altro tempo, tra la redazione e la pubblicazione del bando e la valutazione dei progetti presentati.

In altre parole, da quando le regioni stanziavano i fondi a quando i fondi sono effettivamente disponibili, passano almeno 2 anni.

In ambito europeo, le prime critiche al sistema di collocamento mirato italiano risalgono a una sentenza della Corte di Giustizia Europea del 4 luglio 2013, la C-312/11, in cui si evidenziava la mancanza di norme efficaci per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Successivamente, il Comitato Onu sui Diritti delle Persone con Disabilità incontrò una delegazione del Governo Italiano per sottolineare le conclusioni negative emerse dal primo rapporto dell'Italia sull'attuazione dei principi e disposizioni contenute nella Convenzione Onu.

Cos'è successo dopo? Abbiamo cambiato 7 governi. STOP.

Abbiamo un sistema di collocamento mirato che varia tantissimo da regione a regione, con risultati a macchia di leopardo. È anche impossibile ottenere dei dati sull'occupazione delle persone con disabilità, sia per questa parcellizzazione, sia perché il più delle volte tutto questo lavoro di regioni, province e comuni si conclude con progetti di formazione, stage e lavori precari. Quando va bene.

Le persone con disabilità che non demordono, si cercano lavoro da sole e, spesso, riescono anche a trovarlo, perché comunque la legge 68/99 prevede le cosiddette "quote d'obbligo": le aziende con più di 15 dipendenti devono assumere almeno una persona con disabilità, quelle con più di 35 dipendenti ne devono assumere almeno 2 e quelle con più di 50 dipendenti devono avere il 7% di persone con disabilità. Le aziende che non rispettano le quote d'obbligo pagano delle multe piuttosto elevate. Ma... i controlli sono spesso carenti e a volte proprio non esistono. Le aziende più solide spesso preferiscono rischiare la multa. Quelle che assumono persone con disabilità, spesso le ghettizzano in ruoli che sminuiscono la loro professionalità, perché alla fine il focus è sul rispetto della normativa, mica della persona.

Si sperava che l'introduzione dello smart working migliorasse la situazione, perché molte persone con disabilità avevano anche il problema di come raggiungere il proprio posto di lavoro. Lo smart working, però, non ha cambiato proprio nulla.

Sia chiaro, sto parlando della realtà nazionale e non di singole situazioni. Esistono aziende virtuose, esistono imprenditori che hanno puntato tutto sull'assunzione di personale con disabilità e credo che il più famoso di loro sia Nico Acampora, il fondatore di *Pizzaut*. Ma sono eccezioni.

La realtà è purtroppo fatta di disoccupazione, di occupazione precaria e di discriminazioni.

Da giugno 2024 è in vigore l'art. 5 bis della Legge 104, che definisce l'accomodamento ragionevole ai sensi dell'art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006. Sì, avete capito bene: nel 2024 l'Italia ha recepito una convenzione di 18 anni prima. Abbiamo atteso che diventasse maggiorenni. L'art. 5 bis è volutamente fumoso nella definizione di accomodamento ragionevole, al fine di lasciar spazio a accordi di qualsiasi genere, che soddisfino le esigenze delle persone con disabilità e anche quelle delle aziende presso cui lavorano. Le persone che conoscono questo articolo sono pochissime. Eppure, prevede che la persona con disabilità partecipi al procedimento relativo all'individuazione dell'accomodamento ragionevole. Il concetto di accomodamento ragionevole si applica a qualsiasi situazione: a strumenti di lavoro appropriati (per esempio, nel caso di persone non vedenti), all'accesso ai locali aziendali di altre persone che supportino la persona con disabilità, allo smart working...

Quindi, che si fa? Ritengo che gli ambiti di intervento debbano essere almeno tre: il primo concerne la burocrazia. Occorre snellire i processi e come Associazione Luca Coscioni potremmo intervenire a livello territoriale chiedendo che gli stanziamenti siano meno farraginosi. Occorre limitare l'uso delle risorse alla creazione di veri e propri posti di lavoro. Va benissimo la formazione, ma una persona con disabilità rischia di fare formazione per tutta la sua vita. Sempre a livello territoriale, potremmo chiedere di prevedere un plafond agli stanziamenti per la formazione e la garanzia che una parte consistente delle risorse economiche sia usata per incentivare le assunzioni. Occorre infine lavorare su quelli che oggi sono chiamati bias e che altro non sono che pregiudizi e stereotipi. Le persone con disabilità sono viste come pesi, la loro assunzione come qualcosa che va fatto per legge. Ma sono persone e molte di loro hanno competenze, abilità, capacità che le aziende cercano.

Mi fermo qui altrimenti facciamo colazione insieme. Vi ringrazio dell'ascolto e spero di aver dato degli spunti interessanti.