

**LINEE GUIDA  
IN MATERIA DI  
COLLOCAMENTO MIRATO  
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

BOZZA PRELIMINARE PER LA DECISIONE DA NON DIFFONDERE

## INDICE

### INTRODUZIONE

#### 1. L'APPROCCIO BIO-PSICO-SOCIALE DELLA DISABILITÀ

- 1.1 Principi comuni in materia di valutazione bio-psico-sociale
- 1.2 Il profilo di funzionamento della persona con disabilità
- 1.3 Il fascicolo delle opportunità
- 1.4 Le richieste di avviamento dei datori di lavoro
- 1.5 L'analisi dei posti di lavoro
- 1.6 Il progetto di Inserimento Lavorativo

#### 2. LA RETE INTEGRATA

- 2.1 Principi comuni in materia di rete integrata
- 2.2 Progetto integrato
- 2.3 Il progetto di inserimento lavorativo

#### 3. GLI ACCORDI TERRITORIALI

- 3.1 Gli accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 3.2 Gli accordi territoriali con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 38, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti.

#### 4. GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

#### 5. IL RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO NEI LUOGHI DI LAVORO

- 5.1 L'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo
- 5.2 Composizione
- 5.3 I Compiti
- 5.4 Modalità di funzionamento

#### 6. LE BUONE PRATICHE DI INCLUSIONE LAVORATIVA

- 6.1 Principi comuni
- 6.2 Ricerca del lavoro
- 6.3 Inserimento nel contesto lavorativo
- 6.4 Mantenimento del posto di lavoro

## Introduzione

Le "Linee di indirizzo per il collocamento mirato" rappresentano strumenti di indirizzo e coordinamento a livello nazionale.

Per quanto con una portata più limitata e meno cogente dei livelli essenziali, le linee di indirizzo comunque rappresentano uno strumento di orientamento nazionale delle pratiche dei territori, cui non solo gli amministratori possono far riferimento, ma anche i cittadini.

È utile approvare un documento che, raccogliendo le esperienze dei territori, dia indicazioni unitarie che permettano di qualificare il collocamento mirato su tutto il territorio nazionale.

Le Linee di indirizzo non si sostituiscono alle legislazioni regionali che hanno regolamentato l'applicazione del collocamento mirato sui territori, ma offrono un quadro di riferimento complessivo rispetto a principi, contenuti e metodologie di attuazione organizzato nella forma delle "raccomandazioni".

In ciascun capitolo l'organizzazione dei contributi segue uno schema generale che prevede, per ogni "argomento": una breve introduzione esplicativa; "Raccomandazioni", formulate in forma propositiva, declinate in una o più "Azioni/Indicazioni operative", che concretizzano le raccomandazioni in attività possibili e auspicabili ed indicano strumenti operativi utilizzabili.

BOZZA PRELIMINARE PER LA DISCUSSIONE DA NON DIFFONDERE

# 1. LA VALUTAZIONE BIO-PSICO-SOCIALE DELLA DISABILITÀ

## 1.1 Principi comuni in materia di valutazione bio-psico-sociale

La definizione di disabilità e le indicazioni per la sua valutazione, in termini scientifici e metodologici si sono venute concentrando in modo progressivo e sempre più netto su un modello bio-psico-sociale.. Non esiste un'unica formulazione dell' approccio bio-psico-sociale tuttavia una attenta ricognizione della letteratura consente di identificare alcuni tratti essenziali:

- a) Centratura sull'interazione persona-ambiente come paradigma di riferimento per descrivere la condizione di disabilità ma più in generale il funzionamento umano;
- b) Una forte sottolineatura quindi della natura dinamica della condizione di disabilità con un'accentuazione del ruolo che modificazioni ambientali svolgono in questa dinamica sostenendo e facilitando il funzionamento o creando condizioni di ostacolo ed enfatizzando le limitazioni nelle attività e le restrizioni nella partecipazione;
- c) Considerazione di tutte le componenti del funzionamento della persona da quelle fisiche a quelle psicologiche e sociali;
- d) L'utilizzo di un linguaggio e di strumenti capaci di rappresentare questa complessità.

In tema di linguaggio di riferimento e di regole descrittive del funzionamento in ottica bio-psico-sociale la Classificazione Internazionale del Funzionamento, Salute e Disabilità (ICF) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) è venuta proponendosi in misura sempre più estesa e riconosciuta come riferimento indispensabile.

L'ottica bio-psico-sociale trova nel collocamento mirato una naturale area di applicazione a condizione che, per quanto possibile l'intera filiera dei servizi, pur nella diversità dei compiti la condivida. Infatti essendo la condizione di disabilità in mutamento, limitazioni e indicazioni prescrittive in sede di Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104 possono essere oggetto di cambiamenti e aggiustamenti nel tempo, precisazioni e integrazioni così come lo sviluppo di nuove competenze possono portare a rivedere in modo ciclico i progetti di inserimento lavorativo. L'accurata analisi del posto di lavoro e delle mansioni, anche alla luce delle opportunità offerta dall'individuazione di opportuni accomodamenti ragionevoli, possono consentire l'individuazione di facilitatori e strumenti compensativi che sostengono i funzionamenti e incrementano le possibilità di successo del processo di inserimento lavorativo.

Queste considerazioni si collocano in stretta continuità e sintonia con un intenso lavoro di ricerca e sperimentazione internazionale in tema di inserimento lavorativo e da cui emergono alcuni essenziali punti chiave:

- a) La maggior parte dei paesi sviluppati e con sistemi di welfare maturo si trovano a fronteggiare una triplice criticità: troppi lavoratori lasciano il mercato del lavoro in modo permanente a causa di problemi di salute e disabilità; un numero crescente di persone con disabilità o fragilità legata ad una condizione di salute non riescono a trovare lavoro; una percentuale ancora troppo ridotta di persone non rientra al lavoro dopo un infortunio o una malattia che ha prodotto una qualche forma di disabilità.
- b) Solo in parte i dati legati al ciclo economico e all'invecchiamento della popolazione spiegano i dati relativi alla presenza di persone con disabilità nel mercato del lavoro. Sono le politiche e il disegno degli interventi di accesso a benefici economici e previdenziali, e il loro incrocio con le politiche attive e passive del lavoro, piuttosto che fattori esterni, i principali determinanti dei fenomeni osservati.
- c) Nella maggior parte dei paesi considerati c'è una crescente consapevolezza che i metodi di valutazione "dell'inabilità al lavoro" costituiscano un potenziale concausa delle criticità dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità perché sono troppo centrati sulle limitazioni nella attività. Per questa ragione i sistemi di valutazione sono stati oggetto di riesame, in forma estesa, in molti paesi

L'utilizzo di metodi di valutazione e di misure che enfatizzano i punti di forza piuttosto che i limiti e quindi orientino l'attenzione su ciò che l'individuo è in grado di fare, può essere efficace nel facilitare l'ingresso, il mantenimento e il rientro al lavoro di persone con disabilità e va evitato uno sbilanciamento valutativo sulle sole "menomazioni" e "limitazioni nelle attività" della persona aprendo la valutazione ad una adeguata considerazione anche dei punti di forza della persona. Ne deriva quindi due fondamentali raccomandazioni tra loro concatenate:

**Raccomandazione:** *Va promosso l'utilizzo di metodi di valutazione e di misure che enfatizzano i punti di forza e non solo le limitazioni, e orientino l'attenzione su ciò che l'individuo è in grado di fare, perché può essere efficace nel facilitare l'ingresso, il mantenimento e il rientro al lavoro di persone con disabilità. La valutazione deve essere intesa come il risultato del contributo interdisciplinare di tutti i soggetti coinvolti nel processo di inserimento lavorativo e deve essere continuamente aggiornata nei processi di lavoro della filiera del collocamento mirato*

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1:** *tutti gli attori del collocamento mirato rivedono i propri processi e i propri strumenti di valutazione nella prospettiva di arricchire il profilo di funzionamento della persona con disabilità e garantire la massima integrazione e interoperabilità dell'informazione prodotta nella filiera dei servizi del collocamento mirato*

**Raccomandazione:** *la logica bio-psico-sociale impone che tutti gli attori coinvolti nell'inserimento lavorativo condividano una identica logica di gestione del processo e di inquadramento della condizione della persona, pur nella diversità delle responsabilità e competenze.*

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1:** L'accertamento delle condizioni di disabilità, effettuato dalla **Commissione per l'accertamento** di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104, si qualifica sempre più compiutamente come determinazione del profilo di funzionamento della persona avendo cura di **identificare le fondamentali menomazioni e limitazioni nelle attività che derivano alla persona dalla sua condizione di salute e dando indicazioni prescrittive su azioni e restrizioni di varia natura allo svolgimento dell'attività lavorativa;**

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2:** *il servizio per il collocamento mirato, come nel caso degli utenti del collocamento ordinario, provvede a definire una profilo di "occupabilità" del lavoratore tenendo conto di tutti gli elementi essenziali riconosciuti nella pratica professionale e tra cui un ruolo essenziale è rappresentato dal "bilancio di competenze" tenendo conto in modo esplicito delle indicazioni sul funzionamento espresse in sede di Commissione ed approfondendo l'impatto che la condizione di disabilità ha nello svolgimento di attività e ruoli propedeutici o proprio dell'attività lavorativa;*

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3:** *i datori di lavoro indicano nelle richieste di avviamento la qualifica richiesta, descrivendo le mansioni, e utilizzando i medesimi strumenti descrittivi tracciano una essenziale descrizione delle richieste, in termini di funzionamento, associate al posto disponibile*

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 4:** *il servizio per il collocamento mirato valuta le caratteristiche dei posti di lavoro comunicate dai datori di lavoro, realizza una prima generale forma di incrocio tra domanda e offerta di lavoro e sugli abbinamenti individuati procede ad ampliare, confermare, rivedere i livelli di funzionamento associati al posto disponibile estendendo in modo particolare la descrizione dei fattori ambientali che possono fungere da facilitatore o da ostacolo all'inserimento lavorativo e sollecita e compartecipa alla messa a punto di possibili accomodamenti ragionevoli così da porre le condizioni effettive per l'inserimento lavorativo.*

**Raccomandazione:** Gli operatori della filiera del collocamento mirato vengono supportati da forme di organizzazione dello scambio informativo e informatiche che facilitino la continuità, la cumulabilità e l'interoperabilità dell'informazione sulla persona con disabilità e sugli ambienti di lavoro e accedono a piani di formazione sull'uso sinergico dell'informazione sulla persona e l'ambiente per la costruzione di progetti di inserimento lavorativo e lo scambio delle competenze professionali necessarie ad una piena applicazione di logiche valutative bio-psico-sociali.

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1:** Definizione da parte delle regioni di indirizzi per i servizi competenti in tema di sistema informativo e formazione alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale e all'integrazione tra gli attori della filiera del collocamento mirato

## 1.2 Il profilo di funzionamento della persona con disabilità

Nel contesto italiano, fortemente influenzato dalla normativa sull'invalidità civile (L. 30 marzo 1971, n. 18), la "capacità lavorativa" è essenzialmente un costrutto generico non riconducibile ad una specifica mansione, quanto piuttosto un retaggio storico ormai astratto e solo originariamente a una collegato ad una indicazione generica attestazione delle di "gravità" della condizione di salute della persona in relazione al lavoro manuale. L'uso della capacità lavorativa per valutare l'invalidità civile è completamente scollegato nella sostanza dai costrutti categoriali utilizzabili per riconoscere il diritto al lavoro delle persone con disabilità: prova ne sia che la capacità lavorativa è individuata dalla norma quale criterio di valutazione dell'invalidità civile anche per i minori di diciotto anni e per i soggetti ultrasessantacinquenni, fascia d'età quest'ultima che rappresenta peraltro la stragrande maggioranza delle istanze di accesso ai benefici. La capacità lavorativa misurata percentualmente viene infatti com'è noto operazionalizzata mediante una associata lista di patologie/menomazioni fissate individuate con Decreto Ministeriale (DM 5/2/1992) e ad oggi mai aggiornata, con limitatissima possibilità di personalizzazione della valutazione anche solo in termini di variazione percentuale, che la norma stessa limita in una variazione massima pari a 5 punti e collega a sua volta alla cosiddetta capacità lavorativa semispecifica risultante dalle notizie relative all'educazione scolastica, alle qualificazioni professionali e alle precedenti esperienze lavorative. Nei fatti queste notizie, pur necessarie a sostanziare la personalizzazione della percentuale con i cinque punti in più per la negativa incidenza sulla capacità lavorativa semispecifica, mancano quasi invariabilmente. Evidente inoltre il paradosso di persone con 100% di invalidità (esempio persone con paraplegia) che lavorano regolarmente e talvolta in modo del tutto simile a colleghi senza disabilità: ne sono esempio tanto frequente quanto lapalissiano le persone con paraplegia che svolgono lavoro in modo del tutto simile a colleghi senza disabilità. In letteratura internazionale la capacità lavorativa generica non sembra avere credibilità scientifica mentre vasto rilievo assume la logica della "valutazione funzionale" ovvero della dettagliata elencazione delle limitazioni nelle attività, associata a menomazioni nelle strutture e funzioni del corpo, che sono ritenute essenziali per un'attività lavorativa generale. Il DPCM 13/01/2001 di fatto costituisce una modalità di lettura della capacità lavorativa che in linea con le esperienze internazionali, prova a declinare piuttosto una lettura della "capacità funzionale" (functional capacity). Il DPCM 13/01/2001 non sviluppa un giudizio percentuale di capacità lavorativa quanto piuttosto definisce un "profilo funzionale" (da qui l'associazione con l'idea di diagnosi funzionale) che indica le principali limitazioni nelle attività legate alla condizione di salute della persona. Per completezza va notato che il DPCM 13/01/2001 abbozzava anche la questione dell'individuazione di particolari punti di forza della persona prevedendo di indicare non solo la situazione di limitazione ma anche la cosiddetta valutazione "potenziale" ovvero una particolare dote della persona riferita tuttavia agli stessi item della lista di limitazioni. L'accertamento delle condizioni di disabilità, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo delle persona con disabilità, è effettuato dalla Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento (D.P.C.M 13 gennaio 2000) che prevede la scheda per la definizione delle capacità.

In letteratura internazionale con il concetto di abilità lavorativa (*work ability*) si estende lo sguardo ad una pluralità di fattori di confronto tra la condizione della persona e le richieste del mondo del lavoro e in

modo diretto si richiama la visione concettuale della disabilità promossa dall'Organizzazione Mondiale della Sanità con la Classificazione Internazionale del Funzionamento, Disabilità e Salute (ICF). In altri termini il concetto di abilità lavorativa (*work ability*) può essere interpretato come un'applicazione del modello bio-psico-sociale allo specifico settore della valutazione della disabilità in ambito lavorativo. L'idea della abilità lavorativa (*work ability*) comprende non solo i requisiti psico-fisici strettamente legati allo svolgimento di una determinata mansione ma si estende a considerare tutti gli aspetti contestuali rilevanti per individuare le condizioni di adattabilità "(fitting)" tra persona e lavoro

Tutto ciò considerato si ribadisce il ruolo cruciale che le normative attribuiscono alla Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104 al fine di:

- esprimere un giudizio globale di collocabilità del lavoratore;
- costruire un profilo di funzionamento utile al lavoro successivo dei servizi di collocamento mirato;
- definire eventuali prescrizioni specifiche in termini di attività e condizioni di lavoro nonché esprimere un giudizio sulla necessità di servizi di accompagnamento e di percorsi propedeutici all'inserimento lavorativo.

Al fine di valorizzare e consolidare il ruolo della Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104 come punto di partenza essenziale del percorso di collocamento mirato ed enfatizzare il suo apporto specialistico in termini di identificazione di quelli elementi del profilo di occupabilità che costituiscono gli imprescindibili elementi di vulnerabilità del lavoratore si ritiene essenziale proporre una lista essenziale dimensioni del funzionamento con un'attenzione specifica in stretta connessione con la condizione di salute della persona. La lista è il risultato di un confronto tra gli strumenti valutativi utilizzati a livello internazionale e trova un suo specifico fondamento nel lavoro promosso a livello internazionale dall'EUMASS (Brage S, Donceel P, Falez F. (2008). Development of ICF core set for disability evaluation in social security. Disability and Rehabilitation 30:1392-1396)

**Raccomandazione:** La Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104 di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sia pure in forma progressiva, armonizza la sua valutazione in linea con i principi della modello bio-psico-sociale, adottando nella fase di accertamento delle condizioni di disabilità uno strumento valutativo che funge da innesco dell'intero processo valutativo dinamico della filiera dei servizi del collocamento mirato. Nel rispetto delle loro competenze specifiche, considerato inoltre che la suddetta Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104 non svolge una valutazione di "abilità lavorativa specifica ma "generica", la valutazione si focalizza su alcune cruciali funzioni corporee e limitazioni di attività in sintonia con le esperienze internazionali di settore e utilizzando un linguaggio derivato dalla Classificazione Internazionale del Funzionamento Disabilità e Salute (ICF) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1: la scheda per la definizione delle capacità di cui all'allegato 1 del D.P.C.M. 13 gennaio 2000 verrà accompagnata dallo schema di valutazione di cui all'allegato 1.

### 1.3 Il "fascicolo delle opportunità"

Il servizio di collocamento mirato ha il compito di integrare la lista di funzionamenti valutati dalla Commissione con l'aggiunta di altri essenziali elementi che consentano la costruzione di un profilo di occupabilità. L'arricchimento e lo sviluppo del profilo di occupabilità è da considerarsi come il risultato del processo di conoscenza che deriva dallo svolgimento dell'attività di servizio: colloqui, valutazione di esperienze propedeutiche al lavoro (tirocini), dallo valutazione del funzionamento della persona nel contesto di lavoro, dal riscontro e dall'informazione derivata dal confronto con altri operatori della rete socio-sanitaria e con il datore di lavoro.

Nelle esperienze internazionali e nazionali, sia pure con diversi accenti e sottolineature, le condizioni di occupabilità si sviluppano su tre dimensioni principali: a) quella personale (tra cui un ruolo essenziale giocano preferenze, aspirazioni e le competenze); b) quella legata al sistema di relazioni interpersonali e sociali e ad altri aspetti contestuali più prossimi alla persona (es. risorse familiari); c) quella legata alle

caratteristiche complessive del mercato del lavoro sia a livello macro che micro (orientamenti dei datori di lavoro, caratteristiche dell'impresa, ecc.).

L'occupabilità, come la disabilità, è per sua natura dinamica e potenzialmente soggetta a influenze e cambiamenti sia endogeni (profilo personale e relazionale) che esogeni (mercato del lavoro e impresa). Ogni valutazione di occupabilità comporta quindi una lettura sistemica e si configura come un punto di partenza per l'intervento volto a sostenerla, piuttosto che un punto di arrivo.

Il profilo di occupabilità della persona con disabilità deve contenere gli elementi valutativi della Commissione L. 68/99. Tuttavia il profilo prodotto dalla Commissione è molto generale. Il servizio di collocamento mirato, per la sua competenza specifica in tema di disabilità, ha il compito di integrare la lista di funzionamenti valutati dalla Commissione oltre che con l'aggiunta degli elementi che consentano la costruzione di un profilo di occupabilità, anche con un approfondimento specifico di quelle limitazioni nelle attività e restrizioni nella partecipazione che con maggiore probabilità sono associate alla condizione di salute della persona.

Ciò che differenzia il lavoro del collocamento mirato da quello del collocamento ordinario è proprio la capacità di comprendere e descrivere lo specifico impatto che la disabilità ha sulle potenzialità e la carriera lavorativa della persona e su queste sviluppare azioni specifiche traguandole ad un orizzonte più ampio e più generale volto alla promozione dell'occupabilità.

**Raccomandazione:** i servizi per il collocamento mirato, avendo cura in modo specifico di valorizzare le potenzialità della persona, raccolgono progressivamente tutto il materiale informativo della persona in un fascicolo personale denominato "fascicolo delle opportunità". In termini di macro aree di contenuto il Fascicolo delle opportunità" si comporrà: a) del profilo di funzionamento effettuato dalle Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104; b) del profilo persona di occupabilità; c) di una raccolta sistematica e organica di tutte le informazioni che, dettagliano e precisano in modo particolare e specifico l'impatto che la condizione di disabilità ha sulle potenzialità lavorative della persona.

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1:** il servizio per il collocamento mirato raccoglie gli elementi che consentono di definire in modo dinamico un profilo personale di occupabilità utilizzando modelli sviluppati all'interno del servizio o ripresi dalle esperienze nazionali e internazionali;

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2:** il servizio di collocamento mirato approfondisce in modo dinamico l'impatto specifico che la disabilità della persona ha su tutti i processi che riguardano la ricerca del lavoro, il suo svolgimento e mantenimento avendo come riferimento gli ambiti e le domande riproposte nell'allegato 2.

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3:** il servizio di collocamento mirato custodirà e svilupperà tutte le informazioni di cui sopra e quelle provenienti dalla Commissione per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 in un fascicolo personale organico e integrato, denominato "Fascicolo delle opportunità". Nel caso in cui la valutazione delle sopra indicata Commissione non sia armonizzata in logica biopsicosociale il Servizio di collocamento mirato provvede a integrare le sue valutazioni con i contenuti della scheda di cui all'allegato 1 con la sola esclusione delle prime 5 voci che sono riconducibili a funzioni corporee di competenza di personale valutativo con professionalità sanitarie.

**Raccomandazione:** L'utilizzo di una logica bio-psico-sociale non si esaurisce nella semplice padronanza di termini e concetti ma richiede competenza specifica di processi psicologici, sociali, educativi e tecnici. Ogni servizio di collocamento mirato in forma diretta o attraverso la rete dei servizi socio-sanitari deve poter accedere a competenze valutative adeguate soprattutto nei casi di maggiore complessità della condizione di disabilità, psicologica o sociale.

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 4:** Al fine di sostenere e incrementare la professionalità e capacità dei servizi di collocamento mirato nella valutazione si debbono pianificare in modo regolare attività formative sui temi della valutazione, di individuare alcune unità di personale con particolare capacità sul fronte, di avviare azioni per l'informatizzazione e la gestione di tutto il materiale valutativo anche per la parte più prettamente documentale.

**Raccomandazione:** La realizzazione di interventi propedeutici all'ingresso al lavoro (tirocini), costituiscono, un



percorso di conoscenza reciproca e di graduale ambientamento tra persona con disabilità e datore di lavoro è uno dei momenti privilegiati di organizzazione e arricchimento del "Fascicolo delle Opportunità". L'attività propedeutica dovrebbe essere sempre accompagnata da una accurata pianificazione della raccolta informativa preparatoria, di monitoraggio e di valutazione degli esiti.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 La pianificazione di interventi propedeutici al lavoro, viene preparato attraverso uno o più incontri fra la persona con disabilità e il datore di lavoro e prevede un'accurata analisi dell'ambiente di lavoro attraverso la pianificazione di opportune visite aziendali

#### 1.4 Le richieste di avviamento dei datori di lavoro

La piena collaborazione con i datori di lavoro costituisce un elemento imprescindibile per il successo dell'attività dei Servizi di Collocamento mirato. E' nel colloquio e nell'interazione costante con l'azienda che si danno le premesse di questa collaborazione. E' obiettivo di medio-lungo periodo favorire relazioni con i datori di lavoro che consentano di far sì che la logica bio-psico-sociale diventi parte integrante del modo in cui l'azienda pensa e progetta l'inserimento lavorativo di persone con disabilità al suo interno. La carta vincente da giocare su questo fronte è la semplice considerazione che portare in azienda una persona con disabilità conoscendone punti di forza e debolezza, avendo avuto modo di riflettere adeguatamente sul profilo di mansioni da destinarle, sfruttato tutte le opportunità di accomodamento ragionevole si risolve alla fine in una sostanziale vantaggio per tutti compresa l'azienda. Considerato che la richiesta di assunzione del datore di lavoro deve contenere la qualifica richiesta si suggerisce che la descrizione dei posti di lavoro disponibili in termini di requisiti di funzionamento, sia fatta utilizzando una logica bio-psico-sociale e con uno strumento coerente e interoperabile con il profilo di funzionamento prodotto dalle Commissioni per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104 . In assenza di collaborazione con i datori di lavoro si suggerisce ai servizi di collocamento mirato di sottoporre un significativo numero di mansioni, soprattutto nei casi di potenziale incrocio, con profili di occupabilità e funzionamento particolarmente problematici al fine di documentare, approfondire e sviluppare una competenza del servizio in tema di analisi dei contesti lavorativi e delle mansioni.

**Raccomandazione:** Si raccomanda di sviluppare un'azione costante di sensibilizzare dei datori di lavoro affinché condividano una logica bio-psico-sociale già dalla fase della richiesta di avviamento.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1: Una prima essenziale descrizione delle mansioni e dei posti disponibili, coerente con una logica bio-psico-sociale, per accompagnare le richieste di avviamento è descritta nella scheda di cui all'allegato 3.

#### 1.5 L'analisi dei posti di lavoro

L'analisi dei posti di lavoro è un'attività che comprende l'analisi del fabbisogno professionale, del profilo professionale e dell'ambiente di lavoro.

L'analisi del fabbisogno professionale raccoglie le informazioni sulle competenze del profilo professionale ricercato dall'azienda.

L'analisi del profilo professionale richiesto è volta ad analizzare le fasi del lavoro, le azioni ed i comportamenti obbligatori ai fini della sicurezza e individua alcuni ambiti prioritari di competenze ed attività.

L'analisi ambiente di lavoro va intesa come la valutazione delle dimensioni contestuale più ampie e globali all'interno delle quali si colloca anche lo svolgimento delle specifiche mansioni. Questo tema è di grande concretezza e importanza per la persone con disabilità le cui difficoltà di inserimento spesso possono dipendere più da queste variabili ambientali che dalle richieste specifiche della mansione. Esperienze applicative e operative nazionali e internazionali hanno largamente documentato questi aspetti.

**Raccomandazione:** *I servizi di collocamento mirato sviluppano una specifica competenza oltre che nell'analisi dei profili di funzionamento richiesti dalle mansioni lavorative anche nella descrizione dell'ambiente complessivo di lavoro dato da dato dall'insieme dei fattori naturali e artificiali, sociali, relazionali ed organizzativi con cui la persona si dovrà interfacciare.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1:

*I servizi di collocamento mirato sviluppano uno strumento di analisi dei contesti di lavoro a partire da alcuni elementi essenziali riportati nello schema di cui all'allegato 4*

**Raccomandazione:** *L'analisi dei posti di lavoro deve avvenire, oltre che sulla documentazione a disposizione, con la realizzazione di sopralluoghi in azienda e colloqui con il datore di lavoro.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1:

*I servizi di collocamento mirato pianificano e danno evidenza di piani e programma sistematici e regolari di visite aziendali finalizzate tra l'altro all'analisi dei contesti di lavoro.*

## 1.6 Il progetto di Inserimento lavorativo

Un progetto di inserimento lavorativo di successo non è un processo automatico né tanto meno un processo burocratico. Un progetto di inserimento lavorativo è il risultato dell'interazione sinergica di una pluralità di attori tra cui resta centrale la figura della suo essenziale destinatario: la persona con disabilità. La logica bio-psico-sociale non è di per sé sostitutiva né della competenza degli operatori né degli strumenti di normativi e professionali ma offre la possibilità di sostenere lo sviluppo progettuale alimentando una raccolta di informazioni sistematica e di qualità lungo tutta la filiera del collocamento mirato, facilita l'integrazione coerente di informazione personali e ambientali e pone le basi per la continuità informativa e la piena trasparenza e tracciabilità dei processi. I nuclei informativi descritti dalle presenti linee guida, previsti a partire dai dati delle Commissioni per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n 104, arricchiti dal lavoro dei servizi di collocamento mirato e il contributo dei datori di lavoro costituiscono una base essenziale per facilitare, nel quadro del progetto di inserimento lavorativo, la presa di decisioni e in particolare quel momento di particolare criticità e delicatezza che in letteratura e nella pratica è definito *matching*. Come sopra specificato resta comunque inteso che *"matching"*, l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, è elemento essenziale del progetto ma non lo esaurisce. Una trattazione del tema del progetto di inserimento lavorativo richiederebbe approfondimenti specifici. Come contributo al tema si formula la seguente raccomandazione

**Raccomandazione:** *La formulazione di una o più ipotesi di abbinamento tra lavoratore e azienda con una specifica disponibilità di mansioni si basa su una buona analisi dell'occupabilità e nel caso del lavoratore con disabilità sull'incrocio dell'informazione sul lavoratore, il posto e l'ambiente di lavoro raccolta attraverso l'utilizzo di strumenti che adottano una logica bio-psico-sociale e un linguaggio coerente e interoperabile.*

*Nella definizione dei progetti di inserimento lavorativo i servizi di collocamento mirato, nella logica del modello bio-psico-sociale mireranno a trovare un equilibrio positivo tra limitazioni e potenzialità della persona con disabilità e al tempo stesso favoriranno ogni adattamento possibile delle modalità di lavoro e degli ambienti di lavoro finalizzate a rendere possibile ingresso al lavoro, il suo svolgimento soddisfacente per la persona e l'impresa, il suo mantenimento e il suo sviluppo nel tempo.*

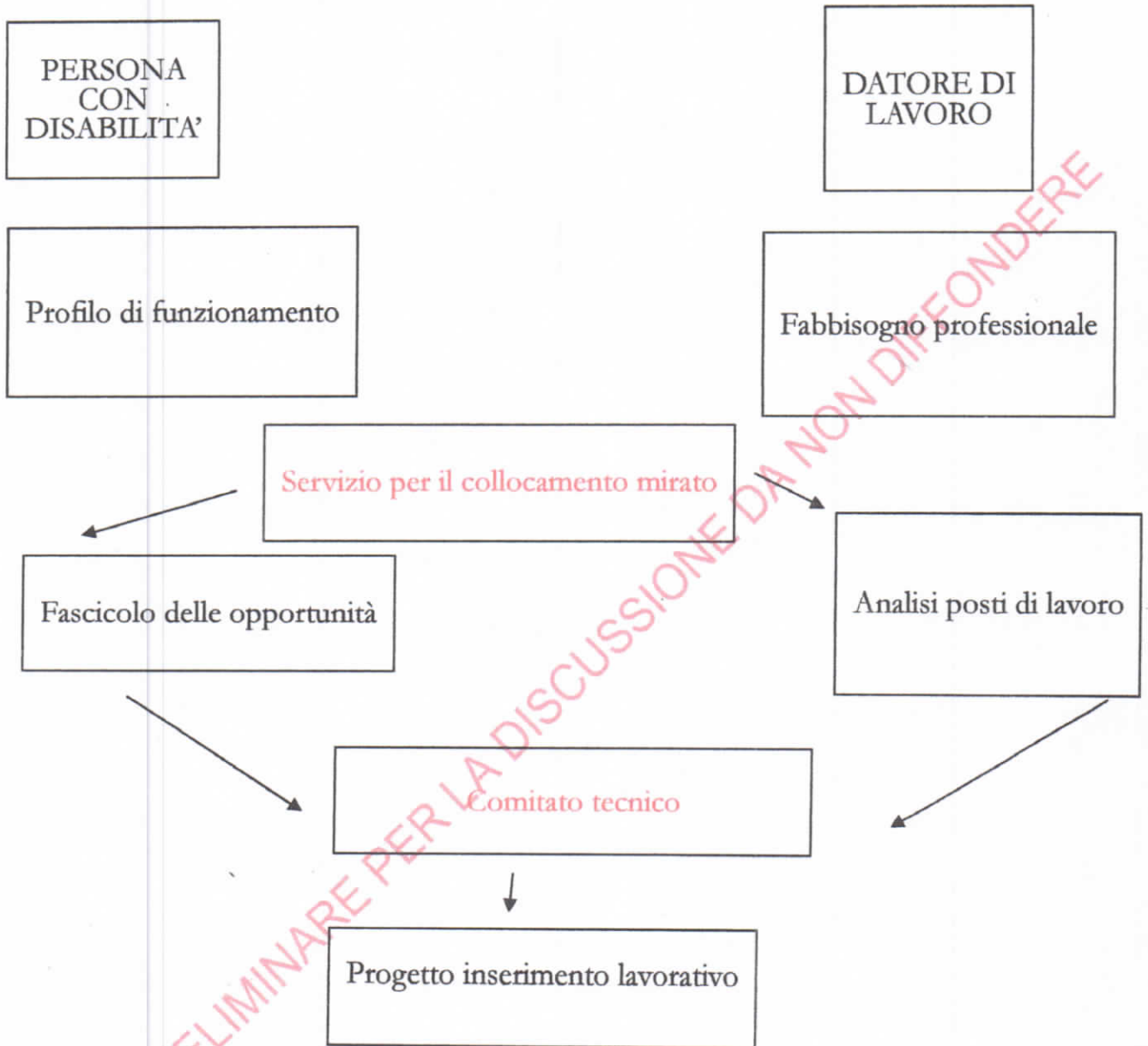
AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1: *Il progetto di inserimento lavorativo esplicita e contiene in forma sintetica o, se necessario in relazione alla complessità del caso, estesa:*

- *Una rivisitazione accurata di tutte le informazioni relative al funzionamento, le competenze, gli orientamenti e preferenze della persona;*
- *Una valutazione di dettaglio del contesto lavorativo*
- *La definizione di una strategia e di percorso operativo di inserimento che preveda tempi di realizzazione, forme di monitoraggio e confronto tra tutte le parti interessate. Nel caso di*

accomodamenti ragionevoli questi sono accuratamente descritti e raccolta esplicitamente d'adesione di tutte le parti interessate.

BOZZA PRELIMINARE PER LA DISCUSSIONE DA NON DIFFONDERE

Modello struttura di *governance*



BOZZA PRELIMINARE PER LA DISCUSSIONE DA NON DIFFONDERE

## 2. LA RETE INTEGRATA

### 2.1 Principi comuni in materia di rete integrata

La rete integrata va intesa come un processo finalizzato all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità al quale partecipano, oltre che i servizi per il collocamento mirato, i Comuni per quanto attiene i servizi sociali, le Aziende Sanitarie per quanto riguarda i servizi sanitari, le scuole e gli enti erogatori della formazione per quanto concerne la formazione.

Lo scopo della rete integrata è di promuovere e coordinare i processi di mediazione, di facilitazione e di supporto per l'accesso al diritto al lavoro per persone con disabilità in modo da favorirne la autonomia economica e il miglioramento della qualità di vita.

L'intento è di creare un più strutturato ed integrato sistema di percorsi di avvicinamento al lavoro e di inserimento "supportato", aventi livelli di protezione differenziata a seconda delle potenzialità e abilità della persona.

Il servizio per il collocamento mirato svolge una funzione di riferimento della rete, facilitando la relazione fra i diversi attori aderenti alla rete attraverso momenti di confronto. In particolare il Servizio svolge

una azione di sensibilizzazione e promozione nei confronti dei datori di lavoro, favorisce l'attivazione di percorsi finalizzati all'assunzione anche tramite tirocini e con la presenza di tutor.

Il progetto integrato degli interventi presuppone la presa in carico unitaria della persona, individua l'insieme delle azioni finalizzate all'inserimento lavorativo della persona con disabilità, nonché gli impegni che quest'ultima è tenuta ad assumere in coerenza con il programma ed è sottoscritto da tutti i soggetti coinvolti.

**Raccomandazione:** Il servizio per il collocamento mirato è protagonista nell'attivazione della rete e coinvolge gli altri soggetti nella stessa.

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1:** In una prospettiva di supporto, i servizi per il collocamento mirato promuovono forme di coordinamento con tutti i soggetti coinvolti nell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2:** Si formalizzano, attraverso protocolli d'intesa o convenzioni, percorsi di collaborazione tra servizi per il collocamento mirato, Comuni, Aziende Sanitarie, scuole e gli enti erogatori della formazione, per costruire percorsi di collaborazione nel rispetto dei diversi ruoli e competenze.

**Raccomandazione:** Analizzare il contesto in cui l'intervento è destinato ad operare per ogni livello amministrativo territoriale, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali

**AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1** Si utilizzano strumenti condivisi e partecipati finalizzati:

- alla valutazione del bisogno della persona con disabilità e alla individuazione del contesto lavorativo;
- alla mappatura degli Enti coinvolti nel processo finalizzato all'inserimento lavorativo della persona con disabilità;
- all'analisi della normativa regionale e comunale;
- all'analisi dell'impatto organizzativo/amministrativo dell'intervento e predisposizione delle modifiche organizzative necessarie per rendere efficace l'intervento.

### 2.2 Progetto integrato

Il "Progetto integrato" riguarda l'insieme coordinato ed integrato degli interventi sociali, sanitari, educativi e formativi finalizzati a promuovere l'inserimento lavorativo della persona con disabilità che necessita di una presa in carico integrata, ovvero della persona che presenta problematicità multiple e

rilevanti per le quali un programma di azioni congiunte da parte di più servizi risulta la risposta più adeguata per un inserimento lavorativo inclusivo.

Tale Progetto comprende una parte descrittiva delle valutazioni della persona con disabilità, una parte di definizione degli obiettivi, una di descrizione delle azioni che andranno intraprese, una altra dei soggetti e delle responsabilità cioè (chi fa cosa).

**Raccomandazione:** Accompagnare la persona con disabilità con una specifica azione progettuale individualizzata definita "Progetto integrato".

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Il Progetto integrato, elaborato e condiviso dall'équipe, è redatto in forma scritta con un linguaggio semplice e comprensibile a tutti i soggetti interessati.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2 Gli obiettivi possono essere distinti fra generali e specifici; questi ultimi sono riportati in termini descrittivi, concreti e misurabili, e rendono possibile una valutazione di esito e trovano concretizzazione in azioni chiare e fattibili.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3 Obiettivi e azioni sono coerenti tra loro, e sono accompagnati da una chiara definizione dei tempi di attuazione.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 4 Il Progetto integrato contiene le modalità, i tempi di attuazione del progetto di inserimento; le due parti dell'unico progetto sono coerentemente connesse l'una con l'altra.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 5: il Progetto Integrato è sottoscritto dall'équipe multiprofessionale e dalla persona con disabilità.

**Raccomandazione** Garantire alla persona con disabilità un progetto appropriato rispetto ai propri bisogni

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 È assicurata una prospettiva unitaria e professionale di gestione complessiva del progetto che richiede che non vi siano tanti progetti quanti sono gli attori che entrano in gioco e di saper lavorare superando i confini delle diverse professionalità e dei diversi servizi coinvolti.

**Raccomandazione** Coinvolgere attivamente la persona con disabilità in ogni fase prevista dal Progetto Integrato.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Ogni valutazione, obiettivo e ogni azione sono il più possibile condivisi con la persona con disabilità. Si registrano nel Progetto Integrato il punto di vista e le osservazioni della persona con disabilità;

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2 Sono previsti periodici momenti (almeno ogni sei mesi) di ascolto della persona con disabilità nei quali il Progetto Integrato viene presentato e verificato.

**Raccomandazione** Garantire alla persona con disabilità, la presa in carico da parte di un'équipe multiprofessionale, costituita da un operatore del servizio per il collocamento mirato, un operatore dei servizi sociali, un operatore dei servizi sanitari.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Il Progetto Integrato, predisposto dall'équipe, non è la somma di singoli progetti o di visioni professionali diverse, ma la sintesi del lavoro di équipe e del confronto con gli altri soggetti coinvolti.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2 Per ogni Progetto Integrato è individuato un "responsabile" che ha il compito di monitorare la realizzazione del Progetto stesso, verificare o sollecitare l'attuazione degli impegni assunti, attivare momenti di verifica con i soggetti coinvolti, promuovere le sue eventuali revisioni e/o della parte specifica del progetto di inserimento lavorativo.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3 Le Regioni individuano le forme e i modi per rendere possibile, negli ambiti territoriali di competenza: l'effettiva costituzione dell'équipe; la condivisione delle valutazioni; il lavoro multidisciplinare e integrato fra tutti i servizi e i soggetti impegnati; l'approvazione del Progetto Integrato; la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

## 2.3 Il progetto di inserimento lavorativo

Il "Progetto di inserimento lavorativo" è parte integrante, ma distinta del Progetto Integrato. Nel Progetto di Inserimento lavorativo vengono declinati gli obiettivi legati all'esperienza dell'inserimento lavorativo.

**Raccomandazione** *Accompagnare ogni inserimento lavorativo con una specifica progettazione individualizzata, denominata "Progetto di Inserimento lavorativo".*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Il Progetto di Inserimento lavorativo è redatto nelle stesse forme, con lo stesso linguaggio e le medesime modalità di coinvolgimento della persona con disabilità del Progetto Integrato;

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2 Il Progetto di Inserimento lavorativo contiene:

- a) gli obiettivi che si intendono perseguire a breve, medio e lungo termine, i soggetti coinvolti, i compiti di ciascuno di essi, i rapporti fra i diversi servizi, la periodicità delle verifiche, le modalità di monitoraggio;
- b) i modi e tempi del coinvolgimento della persona con disabilità nell'intervento.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3: Il progetto di inserimento lavorativo deve:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere eventuali forme di sostegno, al fine di favorire l'inserimento al lavoro della persona con disabilità ;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso di inserimento.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 4 L'inserimento lavorativo viene avviato dopo che la persona con disabilità ha sottoscritto il Progetto di Inserimento lavorativo presso il Servizio per il collocamento mirato.

**Raccomandazione** *Per ogni persona con disabilità proporre una soluzione idonea e adeguata.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Nel progetto di inserimento lavorativo si prevedono e garantiscono le necessarie forme di sostegno anche attraverso la collaborazione di figure specialistiche (psicologi, operatori sociali, etc) per eventuali problematiche specifiche.

Il "Progetto di inserimento lavorativo" è parte integrante, ma distinta del Progetto Integrato. Nel Progetto di Inserimento lavorativo vengono declinati gli obiettivi legati all'esperienza dell'inserimento lavorativo.

**Raccomandazione** *Accompagnare ogni inserimento lavorativo con una specifica progettazione individualizzata, denominata "Progetto di Inserimento lavorativo".*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Il Progetto di Inserimento lavorativo è redatto nelle stesse forme, con lo stesso linguaggio e le medesime modalità di coinvolgimento della persona con disabilità del Progetto Integrato;

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2 Il Progetto di Inserimento lavorativo contiene:

- a) gli obiettivi che si intendono perseguire a breve, medio e lungo termine, i soggetti coinvolti, i compiti di ciascuno di essi, i rapporti fra i diversi servizi, la periodicità delle verifiche, le modalità di monitoraggio;
- b) i modi e tempi del coinvolgimento della persona con disabilità nell'intervento.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3: Il progetto di inserimento lavorativo deve:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere eventuali forme di sostegno, al fine di favorire l'inserimento al lavoro della persona con disabilità ;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso di inserimento.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 4 L'inserimento lavorativo viene avviato dopo che la persona con disabilità ha sottoscritto il Progetto di Inserimento lavorativo presso il Servizio per il collocamento mirato.

**Raccomandazione** *Per ogni persona con disabilità proporre una soluzione idonea e adeguata.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Nel progetto di inserimento lavorativo si prevedono e garantiscono le necessarie forme di sostegno anche attraverso la collaborazione di figure specialistiche (psicologi, operatori sociali, etc) per eventuali problematiche specifiche.



### 3. GLI ACCORDI TERRITORIALI

#### 3.1. Gli accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I servizi per il collocamento mirato promuovono accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, garantendo la pariteticità delle posizioni delle parti sociali.

In tali accordi si individuano i fabbisogni del territorio e si propongono linee di intervento triennali in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Gli accordi territoriali prevedono monitoraggi semestrali degli interventi di cui si tiene conto ai fini dell'aggiornamento annuale degli accordi stessi.

**Raccomandazione** *Adottare una regolamentazione regionale rispetto al collocamento mirato, nell'ambito della programmazione complessiva degli interventi del mercato del lavoro.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Le Regioni adottano atti di programmazione triennale con l'individuazione degli obiettivi e degli interventi in materia di collocamento mirato.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2 Sugli atti di programmazione vengono consultate le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello regionale.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3 I servizi per il collocamento mirato predispongono, sulla base delle linee di programmazione regionale, programmi di attuazione annuali.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 4 I programmi di attuazione annuali costituiscono oggetto di consultazione e confronto preventivo con le organizzazioni sindacali e datoriali territoriali più rappresentative a livello regionale a livello regionale.

**Raccomandazione:** *negli atti di programmazione si definiscono gli indirizzi per la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11, 12-bis, della legge 12 marzo 1999, n. 68 e per le convenzioni quadro di cui all'articolo 14 del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Gli indirizzi per la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 specificano le deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2 Gli indirizzi per la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68 prevedono i criteri per l'individuazione delle persone che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario da inserire con tale tipologia di convenzione.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 3 Gli indirizzi per la stipula delle convenzioni quadro di cui all'articolo 14 del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 precisano i criteri per l'individuazione delle persone disabili da inserire in cooperativa.

**Raccomandazione** *individuare modalità periodiche di lettura delle ricadute della disciplina adottata, di monitoraggio dell'appropriatezza, della coerenza e dell'effettiva applicazione delle indicazioni sul collocamento mirato, adottando gli eventuali provvedimenti per la ridefinizione della cornice a suo tempo individuata.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 gli atti di programmazione prevedono monitoraggi periodici ( di norma semestrali) sull'attuazione degli interventi in materia di collocamento mirato.

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 2: gli atti di monitoraggio contengono le informazioni relativamente lavoratori interessati e ai datori di lavoro.

#### 3.2. Gli accordi territoriali con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 38, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti.

I servizi per il collocamento mirato promuovono accordi territoriali con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui

all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 , e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , ovvero con altri soggetti pubblici e privati.

**Raccomandazione:** *I servizi per il collocamento mirato*

BOZZA PRELIMINARE PER LA DISCUSSIONE DA NON DIFFONDERE

## 4. GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

### 4.2 Il concetto di "Accomodamento Ragionevole"

L'articolo 2 della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità (UNCRPD), (ratificata dall'Italia con la Legge 18 del 2009) definisce l'accomodamento ragionevole come "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 libertà fondamentali", e stabilisce esplicitamente che il diniego di accomodamento ragionevole configura una forma di discriminazione.

L'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE (Direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) ha poi previsto che "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.

L'articolo 3, comma 3-bis del D.Lgs. 09 luglio 2003, n. 216, introdotto dall' art. 9, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, prevede che "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

In generale, il concetto di "accomodamento ragionevole" designa l'adozione di una specifica misura o modus operandi che rimuove le barriere ambientali e/o sociali che la persona con disabilità si trova ad incontrare. L' "accomodamento ragionevole" si configura quindi come una soluzione "su misura" per il singolo individuo.

L'obbligo grava su tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

Per quanto concerne la natura dell'accomodamento (e quindi cosa in sostanza il datore di lavoro deve fare), le fonti non danno indicazioni decisive. È chiaro comunque, che gli accomodamenti includono sia la modifica dell'ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro sia modifiche del processo operativo, dell'orario di lavoro o dell'organizzazione lavorativa.

**Raccomandazione** *Promuovere l'adozione di accomodamenti ragionevoli.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 Sensibilizzare all'adozione di accomodamenti ragionevoli e informare in ordine ai contributi previsti.

**Raccomandazione** *Gli accomodamenti ragionevoli hanno natura individuale ed individualizzata.*

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 L'accomodamento deve risultare appropriato per la singola persona che ne è destinataria.

**Raccomandazione**

AZIONE/INDICAZIONE OPERATIVA 1 L'accomodamento può consistere in:

- Soluzioni tecniche o tecnologiche, inclusi software specifici come screen-readers o software di riconoscimento vocale, ma anche soluzioni low-tech come scrivanie rialzabili, e in generale ogni tecnologia assistiva;