



**E**  **POAID** **2023**

ASSOCIAZIONI • INCLUSIONE • DISABILITÀ

RIMINI • 22-23 SETTEMBRE 2023

## **BUONE PRASSI E FORMAZIONE: DAL VOLONTARIATO ALLA RIFORMA**

Enrico Seta

*Presidente di*



Enrico Seta (ANDEL)

# BUONE PRASSI

## PERCHE' SI PARLA TANTO DI BUONE PRASSI

La legge 68/1999 ha maglie molto larghe

Pur non disciplinando in maniera puntuale le cd «buone prassi», tuttavia ha consentito in questi anni ad alcune **amministrazioni dinamiche e proattive**, di avviare **sperimentazioni** che si sono consolidate negli anni

Queste buone prassi costituiscono **il modo più efficace per realizzare inserimenti lavorativi di successo** (cioè stabili e di piena soddisfazione anche della parte datoriale) e hanno consentito – soprattutto - di inserire le persone con **disabilità più complesse**

## 2015: LE BUONE PRASSI ENTRANO NELLA LEGISLAZIONE

Art. 1, comma 1, lettera f) del  
decreto legislativo 151/2015

«Entro centottanta giorni dal varo del decreto» [cioè, entro il marzo 2016] avrebbero dovuto essere definite **linee guida in materia di collocamento mirato** recanti una serie di contenuti (dettati dal legislatore), fra cui, l'«*Individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità*» (lettera f)

DM n. 43 del 22 marzo 2022

Dopo circa **7 anni** sono arrivate le Linee Guida, un documento **non prescrittivo (non obbligatorio)** come dice lo stesso titolo che – in materia di buone prassi - si limita a prevedere la creazione di una «**raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa**»

Decr. Dir. 11/9/2023

Da meno di due settimane (11 settembre) è stato emanato un Decreto direttoriale che disciplina le modalità tecniche di inserimento nella **Piattaforma/Repertorio nazionale** le proposte/descrizioni di Buone Prassi ed elenca 7 criteri (indicatori) per valutare se una determinata esperienza è da considerare «buona prassi». Le valutazioni sono effettuate da un **Gruppo di lavoro permanente sulle buone prassi** istituito presso il Ministero del lavoro

## LA NON OBBLIGATORIETA' DELLE LINEE GUIDA

Ancora prima della riforma costituzionale del Titolo V della Costituzione (che, come è noto ha esteso in modo significativo i poteri delle regioni in tutto l'ambito dei diritti sociali), già con **l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 469/1997**, *"Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59"*, le funzioni in materia di «collocamento obbligatorio» (allora si chiamava così) erano state trasferite dallo Stato (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) alle amministrazioni provinciali

Da oltre 25 anni il Ministero si è «spogliato» di una competenza primaria in questa materia

Oggi, Regioni e le province autonome regolano e gestiscono **sostanzialmente in totale autonomia** tutti i servizi per il collocamento delle persone disabili

## LE TRE PRINCIPALI BUONE PRASSI PROMOSSE DA ANDEL

Convenzioni ex art. 14 del D. lgs. 276/2003 («legge Biagi»)

L'azienda assolve gli obblighi di legge attraverso la concessione di una commessa di lavoro ad una cooperativa sociale di tipo B. La cooperativa si impegna ad assumere un disabile fragile iscritto al Collocamento disabili

Isole formative

L'azienda assolve l'obbligo per almeno tre anni inserendo da 3 a 5 disabili contestualmente in tirocinio

Adozioni lavorative

L'azienda assolve agli obblighi di legge adottando un disabile grave che viene inserito a sue spese (10.000 euro) in tirocinio in una realtà produttiva dove risiede



SENZA LA COLLABORAZIONE – ATTIVA E CONVINTA – DI CIASCUNA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME, TUTTA LA «MACCHINA» DELLE BUONE PRASSI DISEGNATA DALLE LINEE GUIDA RIMANE

**UNA BELLA MACCHINA ... SENZA MOTORE**



ANDEL lavora con soggetti territoriali (cooperative, aziende, associazioni, uffici di collocamento, agenzie del lavoro, servizi di inserimento lavorativo, ecc.) per promuovere la conoscenza e la diffusione delle buone prassi attraverso una interlocuzione con le istituzioni regionali

In Puglia → convenzioni ex art. 14 del «decreto Biagi»

In Lombardia → adozioni lavorative e isole formative

In Calabria → nuova legge sul mercato del lavoro

In Val d'Aosta → adozioni lavorative

Arezzo, Ferrara, Verona, Perugia → riorganizzazione dei servizi del collocamento mirato





# ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

## ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

La legge delega sulla disabilità  
(legge 227/2021)

Ha prescritto la «*introduzione nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, della definizione di **accomodamento ragionevole**, prevedendo adeguati strumenti di tutela*»

Punto 7.2.2 delle Linee Guida  
(DM 43/2022)

AMBITO DI APPLICAZIONE – «*Si auspica che la materia degli accomodamenti ragionevoli trovi spazio di confronto e di regolamentazione in sede di contrattazione del CCNL*»

IL LAVORO AGILE COME  
ACCOMODAMENTO  
RAGIONEVOLE

PUNTO 7.4 delle Linee Guida  
(DM 43/2022)

Le LG si limitano ad una semplice affermazione di principio: «*L'esigenza di conciliazione vita-cura-lavoro, nonché la prospettiva di vita indipendente delle persone con disabilità, come l'avvento delle nuove tecnologie, rendono utile soffermarsi sul lavoro agile come modalità di lavoro ed accomodamento ragionevole per le persone con disabilità*»



## LA PROPOSTA DI ANDEL SUL LAVORO AGILE

*Nelle more di una disciplina organica degli accomodamenti ragionevoli ai fini dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute [...], **nonché le persone con disabilità iscritte nelle liste di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68**, hanno facoltà di richiedere alla **commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, l'accertamento di condizioni che rendono raccomandabile il lavoro agile.*

*A seguito del suddetto accertamento il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento".*

# FORMAZIONE

## FORMAZIONE

Con difficoltà la politica sta mettendo a fuoco il tema della **formazione degli operatori** dell'inclusione lavorativa (vedi: Legge 227/2021 e Linee Guida, punto 6.2)

Ma, per ora, si parla solo di esperti della **valutazione** della persona disabile (e delle sue capacità lavorative)

Invece...

1. Occorre non complicare eccessivamente il processo di valutazione
2. ✦ E' necessario ed urgente allargare e approfondire le competenze sul mercato del lavoro: gli operatori della inclusione lavorativa devono conoscere le aziende e il mercato del lavoro

## LA FORMAZIONE DI OPERATORI DELLA INCLUSIONE LAVORATIVA ...

... deve dare grande spazio alla conoscenza del **mercato del lavoro** e del **tessuto economico** locali, dell'organizzazione aziendale, del diritto del rapporto di lavoro, della contrattualistica

L'OPERATORE DELLA INCLUSIONE LAVORATIVA NON E' UN ESPERTO DI DISABILITA', MA UN PROFESSIONISTA CHE PARLA DUE LINGUE:

- IL LINGUAGGIO DELLA PERSONA DISABILE
- IL LINGUAGGIO DEL DATORE DI LAVORO (AZIENDA/AMMINISTRAZIONE PUBBLICA)

## ANDEL PER LA FORMAZIONE

### La figura del DJS *Disability Job Supporter*

E' un operatore «bilingue», per mezzo del quale dialogano l'universo della disabilità e l'universo del lavoro e del sistema produttivo: un **traghettatore**

### Il Master universitario DJS presso l'Università eCampus

Master di **taglio pragmatico** della durata di un anno (49 CFU di cui 39 erogati in e-learning e 16 di lezioni frontali) con materie che riguardano sia le disabilità che il mercato del lavoro. Tirocinio e Project Working.  
12 mesi di tutoring post master

### Corsi per DJS

152 h. 19 CFU. Lezioni online in modalità interattiva. **Moduli tematici:**

- Le disabilità
- La legge 68/99
- Il sistema pubblico di collocamento mirato
- Le buone prassi
- L'accompagnamento al lavoro personalizzato
- Gli accomodamenti ragionevoli
- Le nuove strategie di collocamento per le fasce deboli



# RIFORMA DELLA LEGGE 68



## PER UNA RIFORMA DELLA LEGGE 68/1999

La legge 68/1999 ha mancato i suoi obiettivi.

In questi 24 anni due importanti leggi hanno provato – senza riuscirci - ad aggiustare il tiro:

- **il d. lgs. 151 nel 2015**
- **Il d. lgs 75 del 2017** (relativamente all'inserimento delle persone disabili nella Pubblica Amministrazione)

**E' TEMPO DI METTERE SUL TAVOLO POLITICO UNA RIFORMA COMPLESSIVA DEL QUADRO NORMATIVO**



## LA NOSTRA PROPOSTA

- Già esposta al Ministro per le disabilità
- Strutturata in **una trentina di articoli** e un **Regolamento di attuazione** (allegato alla legge)
- Si basa su alcuni principi-cardine:
  1. Personalizzazione e flessibilità degli istituti (Comitato tecnico)
  2. Protagonismo delle aziende e dei datori di lavoro
  3. Principio di risultato
  4. Investimento sul sistema pubblico del collocamento mirato (con una forte sottolineatura della formazione)
  5. ✦ Diffusione «dal basso» delle buone prassi
  6. ✦ Forte implementazione degli accomodamenti ragionevoli

## L'ACCORDO ANDEL-OXO

Oggi abbiamo disponibilità da parte di aziende a sottoscrivere **accordi di adozione lavorativa (10.000 euro ciascuno)** per circa un migliaio di posti di lavoro

Parallelamente, non abbiamo difficoltà a raccogliere da parte di un migliaio di aziende la disponibilità ad ospitare questi lavoratori

OXO è un consorzio di cooperative leader nazionale nel campo della commercializzazione di prodotti di ottica e optometria, con circa 500 centri dislocati sul territorio nazionale.

OXO ha sottoscritto un accordo con ANDEL per l'inserimento in tirocinio di **lavoratori con disabilità intellettiva o psichica** nei suoi punti vendita. Si tratta di persone che oggi sono semplicemente **a carico delle famiglie**



Cosa impedisce di dare corso speditamente a questi inserimenti?

# IN SINTESI: LE PROPOSTE DI ANDEL

## 4 PROPOSTE PRIORITARIE DI ANDEL

1. Favorire la diffusione delle **buone prassi** «dal basso», attraverso una **semplificazione normativa** (con legge statale) che stabilisca che *«ai fini dell'assolvimento della quota di riserva, il datore di lavoro può ricorrere a forme alternative all'assunzione diretta tramite l'adozione di buone pratiche e sperimentazioni riconosciute come tali a livello ministeriale, in misura proporzionale alle proprie dimensioni»*
2. Promuovere gli **accomodamenti ragionevoli** dettando una disciplina generale: il Comitato tecnico **accerta le condizioni** che rendono raccomandabile uno o più accomodamenti ragionevoli. Il datore di lavoro e il Comitato tecnico **collaborano alla definizione dell'accomodamento ragionevole** più idoneo alla condizione specifica della persona disabile interessata. **Lo Stato dispone incentivi** alle imprese e alle pubbliche amministrazioni che adottano accomodamenti ragionevoli.
  - ✦ Partiamo dal lavoro agile come accomodamento ragionevole (uscendo dal regime delle proroghe)!
3. Promuovere la **formazione di specialisti dell'inserimento lavorativo delle persone disabili** con corsi di taglio pragmatico e multidisciplinare
4. Aprire il tavolo della **riforma della legge 68/99**

# Grazie



**ANDEL**  
AGENZIA NAZIONALE  
DISABILITÀ E LAVORO

[www.andelagenzia.it](http://www.andelagenzia.it)

