inclujobs

MANUALE PER LA CONSAPEVOLEZZA DI DATORI DI LAVORO INCLUSIVI

aiju Technological Institute for children's products & leisure
Austrian Association of Inclusive Society
VITECO elearning solutions
puzzle
Co-funded by the European Union

CC BY NC SA

Indice

1. Definizione e caratteristiche della disabilità intellettiva. 2

Come nasce la disabilità intellettiva? 2

Manifestazioni di disabilità intellettiva 3

2. L'impiego di persone con disabilità: principali vantaggi e benefici. 5

3. Benefici derivanti dal miglioramento della redditività, dalla fidelizzazione dei dipendenti e dal miglioramento dell'immagine aziendale 7

La situazione in Europa 8

La situazione negli Stati Uniti 9

4. Resilienza, perseveranza e atteggiamento positivo nell'impiego di persone con disabilità intellettiva. 11

Definizione e importanza della resilienza 11

Alimentare la resilienza nei dipendenti 12

Capire la perseveranza 13

Il potere di un atteggiamento positivo 14

Conclusione 15

5. Situazione generale e quadro giuridico sull'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro. 16

6. Situazione generale e quadro giuridico in Italia. 19

7. Vantaggi fiscali dell'assunzione in Italia. 23

8. Come ottenere il sostegno dell'azienda e dei dipendenti per i lavoratori con disabilità intellettiva. 25

Conclusione 27

Bibliografia 28

1. Definizione e caratteristiche della disabilità intellettiva.

"Disabilità o ritardo nello sviluppo dell'attività mentale, presente fin dalla nascita o dall'infanzia, che influisce sulla capacità della persona di apprendere, comprendere e relazionarsi con gli altri".

Definizione di disabilità intellettiva dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

In altre parole, la disabilità intellettiva è caratterizzata da una significativa limitazione nella capacità di svolgere compiti quotidiani come parlare, scrivere, leggere, risolvere problemi, prendere decisioni e comprendere concetti astratti; tra gli altri.

Come nasce la disabilità intellettiva?

La disabilità intellettiva è il risultato di una complessa interazione tra fattori genetici e ambientali che influenzano lo sviluppo cognitivo e funzionale di un individuo.

Il campo genetico.

In campo genetico sono stati identificati diversi elementi che possono contribuire alla comparsa di questa condizione. Tra questi, le alterazioni cromosomiche, che comportano cambiamenti nella struttura o nel numero dei cromosomi, che possono influenzare in modo significativo l'espressione dei geni legati al cervello e al funzionamento cognitivo.

Inoltre, i disturbi ereditari svolgono un ruolo cruciale nella trasmissione delle caratteristiche genetiche che possono influenzare la predisposizione alla disabilità intellettiva. Questi disturbi possono essere ereditati dai genitori ai figli e manifestarsi nel corso delle generazioni, aumentando la probabilità che determinate vulnerabilità genetiche abbiano un impatto sullo sviluppo cognitivo.

Anche gli squilibri metabolici e le insufficienze ormonali entrano in gioco nel panorama genetico della disabilità intellettiva. I processi metabolici e la regolazione ormonale sono fondamentali per il corretto funzionamento del cervello e del sistema nervoso in

generale. Qualsiasi alterazione in queste aree può avere un impatto diretto sullo sviluppo cognitivo e funzionale di un individuo.

Le cause ambientali.

D'altra parte, anche le cause ambientali giocano un ruolo significativo nel determinare la disabilità intellettiva. I danni cerebrali traumatici, causati da incidenti o lesioni, possono avere effetti duraturi sulle capacità cognitive di una persona. L'esposizione all'uso di sostanze o di alcol durante il periodo gestazionale può interferire con lo sviluppo cerebrale del feto, portando a difficoltà cognitive per tutta la vita.

Il basso peso alla nascita, spesso legato a condizioni di salute materna non ottimali, può esporre il cervello in via di sviluppo a rischi che ne compromettono la sua funzionalità. Anche la mancanza di cure mediche adeguate durante le fasi critiche dello sviluppo può avere conseguenze negative sulla formazione del cervello e delle capacità cognitive.

Inoltre, la malnutrizione e le infezioni rappresentano fattori ambientali che possono influenzare negativamente lo sviluppo cognitivo. La mancanza di nutrienti essenziali può influenzare la crescita e la funzione cerebrale, mentre le infezioni, soprattutto in periodi delicati dello sviluppo, possono causare danni cerebrali che si ripercuotono sulle capacità cognitive.

In sintesi, la disabilità intellettiva può essere causata da un unico determinante o anche da una complessa interazione tra diversi fattori che influenzano lo sviluppo cognitivo e funzionale. Sia le influenze genetiche che quelle ambientali possono agire in modo indipendente o congiunto, creando un quadro vario e sfaccettato di come si origina questa condizione.

Manifestazioni di disabilità intellettiva

Le ramificazioni della disabilità intellettiva generano un'ampia gamma di effetti che possono manifestarsi in vari ambiti della vita di una persona. Tra le conseguenze più comuni che emergono da questa condizione ci sono una serie di sfide che vanno da quelle cognitive a quelle sociali ed emotive.

In termini di sviluppo cognitivo, si osserva spesso un ritardo nell'acquisizione del linguaggio, che può ostacolare una comunicazione efficace e completa. La capacità di apprendimento può essere compromessa, con conseguente difficoltà ad assimilare nuove informazioni e a conservare le conoscenze. La risoluzione dei problemi può diventare un processo arduo, poiché le capacità di analizzare le situazioni e trovare soluzioni efficaci possono essere limitate.

Anche l'astrazione, un'abilità cognitiva che implica la comprensione di concetti che vanno oltre il concreto, può rappresentare una sfida. L'incapacità di afferrare concetti

astratti può influire sul modo in cui una persona percepisce e mette in relazione idee complesse.

Nell'area della memoria, le difficoltà a ricordare le informazioni in modo efficiente sono una caratteristica comune della disabilità intellettiva. Questo può influenzare la capacità di apprendere dalle esperienze passate e di applicare tali apprendimenti nelle situazioni presenti e future.

In termini sociali, le persone con disabilità intellettiva possono incontrare ostacoli nel relazionarsi con gli altri in modo efficace. Comprendere i codici sociali, le norme e le sottigliezze delle interazioni umane può essere un terreno difficile da percorrere.

Anche la capacità di pianificare e organizzare le attività può essere limitata, il che può influire sull'autonomia e sulla capacità di svolgere le attività quotidiane in modo indipendente.

Oltre alle sfide cognitive e funzionali, le persone con disabilità intellettiva possono incontrare difficoltà nella gestione delle emozioni. Controllare le emozioni può essere complicato e ciò può portare a reazioni emotive intense o insolite in determinate situazioni.

L'interpretazione del linguaggio figurato e dei concetti sociali può essere confusa, poiché queste dimensioni sono spesso più astratte e basate su contesti culturali e sociali.

Nel loro insieme, queste conseguenze riflettono la complessità della disabilità intellettiva e il modo in cui essa può avere un impatto su molteplici aspetti della vita di una persona. È importante riconoscere che ogni individuo è unico, quindi gli effetti della disabilità intellettiva possono variare notevolmente in termini di grado e manifestazione.

Nonostante l'impatto che la disabilità intellettiva ha sulla vita di una persona e le sfide che ciò comporta, dobbiamo impegnarci per la piena integrazione di questo gruppo nella vita sociale e pubblica. Per farlo, è necessario promuovere la loro occupabilità, che aiuta a raggiungere uno status di pieni diritti e dignità. L'occupabilità di una persona con disabilità intellettiva apre delle sfide per il datore di lavoro, ma significa anche una serie di nuove possibilità e valore aggiunto sia per l'azienda che per il team umano che la compone.

Questo documento, rivolto a tutti i datori di lavoro e ai responsabili delle risorse umane delle aziende europee, illustra le esigenze e i vantaggi dell'occupabilità per le persone con disabilità intellettiva. Il documento intende contribuire ad abbattere le barriere esistenti all'occupabilità per un gruppo di persone desiderose di dimostrare il proprio valore aggiunto nel mondo del lavoro.

2. L'impiego di persone con disabilità: principali vantaggi e benefici.

Iniziamo analizzando i principali vantaggi e benefici che un'azienda può ottenere inserendo una persona con disabilità intellettiva nel proprio team umano. Questi vantaggi sono molti, ma in questo documento li abbiamo raggruppati in nove: Responsabilità sociale d'impresa (RSI), marketing, sensibilizzazione dei dipendenti sui diritti umani, collaborazione con organizzazioni di persone con disabilità intellettiva, sostegno finanziario per l'inserimento lavorativo assistito, coinvolgimento di servizi soft, opportunità per nuovi prodotti e progetti innovativi e nuove opportunità di ricerca e sviluppo.

Vediamoli tutti, uno per uno.

Responsabilità sociale d'impresa

Assumendo persone con disabilità, le organizzazioni dimostrano il loro impegno per l'inclusione sociale e la diversità, migliorando la loro immagine di responsabilità sociale d'impresa.

Il documento mette in evidenza i valori e l'impegno dell'organizzazione per le pari opportunità, favorendo una reputazione positiva tra gli stakeholder e la comunità.

Marketing

L'inclusione della disabilità può costituire un punto di forza per l'organizzazione, differenziandola dalla concorrenza.

Evidenziare un ambiente di lavoro inclusivo può attirare i clienti che apprezzano la diversità e l'inclusione, con conseguente aumento della fedeltà al marchio e della quota di mercato.

Sensibilizzazione dei dipendenti sui diritti umani e la cittadinanza attiva

L'assunzione di persone con disabilità favorisce una cultura del rispetto dei diritti umani e della cittadinanza attiva all'interno dell'organizzazione. Promuove la consapevolezza e la comprensione dei diritti delle persone con disabilità, incoraggiando i dipendenti a essere più inclusivi e a sostenere l'uguaglianza.

Cooperazione con le organizzazioni di persone con disabilità intellettiva (PWID)

La collaborazione con le organizzazioni che sostengono e rappresentano le persone con disabilità intellettive può fornire preziose intuizioni, risorse e partnership.

Facilita il legame con la comunità dei disabili, consentendo un impegno significativo e una migliore comprensione delle loro esigenze.

Miglioramento delle competenze - Crescita personale dei dipendenti

I dipendenti che lavorano a fianco di persone con disabilità sviluppano competenze preziose, come l'empatia, la pazienza e la capacità di adattamento.

L'interazione con colleghi diversi può migliorare il lavoro di squadra, la comunicazione e la capacità di risolvere i problemi per tutti i dipendenti.

Finanziamenti per l'inserimento lavorativo assistito

Molti programmi governativi e iniziative di finanziamento forniscono sostegno alle organizzazioni che impiegano persone con disabilità.

Assumendo persone con disabilità, le organizzazioni possono accedere a risorse finanziarie e incentivi, riducendo i costi di assunzione e formazione.

Adattamento e miglioramento dei servizi soft

L'impiego di persone con disabilità può portare all'adattamento e al miglioramento dei servizi soft, come il servizio clienti, l'accessibilità e la comunicazione.

La comprensione delle esigenze e delle prospettive delle persone con disabilità può favorire l'innovazione e lo sviluppo di prodotti e servizi inclusivi.

Opportunità per nuovi prodotti e progetti innovativi mirati alla disabilità

Un'azienda che assume dipendenti con disabilità può ispirare e informare lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e soluzioni che si rivolgono al mercato della disabilità. Le organizzazioni possono introdurre un mercato in crescita, creando opportunità di business e promuovendo l'innovazione.

Nuove opportunità di R&S

L'impiego di persone con disabilità può aprire nuove opportunità di ricerca e sviluppo.

Le organizzazioni possono investire in progetti di ricerca e innovazione volti a migliorare l'accessibilità del luogo di lavoro, le tecnologie assistive e il design inclusivo.

3. Benefici derivanti dal miglioramento della redditività, dalla fidelizzazione dei dipendenti e dal miglioramento dell'immagine aziendale.

Anche se la disabilità può essere discontinua, situazionale o compensata, raramente viene presentata come vantaggiosa per l'azienda, anche se a volte porta a una sopravvalutazione delle persone interessate, che vengono poi descritte come volenterose e coscienziose. Ciò è in contrasto con il concetto di diversity management: mentre il business case rimane la forza trainante della diversità, qualsiasi situazione di disabilità è spesso percepita come un ostacolo per l'azienda.

Ci sono molte ragioni per assumere persone con disabilità intellettiva. Le persone con disabilità intellettiva possono dare, e danno, un contributo significativo sul lavoro quando ne hanno l'opportunità. L'assunzione di persone con disabilità contribuisce a promuovere la giustizia sociale, la diversità, la responsabilità sociale delle imprese e le pari opportunità. Tuttavia, i dati pubblicati nel 2020 mostrano che l'occupabilità delle persone con disabilità intellettiva è molto bassa, solo il 32% rispetto alle persone senza disabilità (Australian Bureau of Statistics, Disability and The Labour Force, 2020).

Da un punto di vista economico, ciò che i datori di lavoro spesso non capiscono è che assumere questa forza lavoro altamente discriminata può anche essere vantaggioso per le aziende.

I datori di lavoro possono avere bisogno di apportare modifiche al luogo di lavoro per soddisfare le esigenze di alcuni dipendenti, ad esempio:

- comunicare con le immagini piuttosto che con le parole
- suddividere i compiti in semplici fasi
- formazione specializzata per lavoratori con disabilità intellettiva, supervisori e collaboratori.

Questi cambiamenti rappresentano un costo iniziale. Ma i profondi benefici derivanti dall'assunzione di persone con disabilità intellettiva possono includere anche:

- miglioramento della redditività
- maggiore economicità
- riduzione del turnover dei dipendenti

- alti tassi di fidelizzazione dei dipendenti, affidabilità, puntualità, fedeltà e benefici per l'immagine aziendale (The Conversation, 2022)

Per ottenere questi risultati, però, è necessario il sostegno dei dipendenti, la modifica delle procedure di lavoro, la flessibilità della supervisione e, cosa molto importante, una mentalità aperta. Una volta che le aziende sono consapevoli di questi potenziali vantaggi economici, dovrebbero essere motivate a inserire le persone con disabilità nella forza lavoro per prosperare come mai prima d'ora. L'assunzione di queste persone offre inoltre alle aziende nuovi spunti per lo sviluppo e la commercializzazione di prodotti e servizi che soddisfano le esigenze e le preferenze dei consumatori con disabilità, che rappresentano anche un mercato, nel caso degli Stati Uniti, il terzo segmento di mercato in ordine di grandezza (Office of Disability Employment Policy, 2018).

La situazione in Europa

In Europa, la crescente diffusione del concetto e dell'applicazione del **diversity management** ha dato origine a una serie di approcci molto più aperti all'impiego di persone con disabilità intellettiva, anche se i vantaggi economici sono ancora meno percepiti e il tasso di occupazione è ancora molto basso. Per molte aziende, la disabilità è percepita come un vincolo o addirittura come una necessità per soddisfare gli **obblighi di legge**. La legislazione rimane il principale fattore determinante della gestione della disabilità e dell'integrazione delle persone disabili nelle aziende.

In altre parole, le persone disabili sono spesso assunte con l'obiettivo di aumentare il tasso di occupazione e queste aziende assumono persone disabili per la loro disabilità. Alcune aziende si spingono fino a sviluppare partnership specifiche per attrarre un maggior numero di persone disabili; sono interessate soprattutto alla loro quota. In questi casi, le domande sulla posizione ricoperta o sulle competenze fornite sono considerate secondarie. Ad esempio, non è raro che le aziende presentino l'introduzione di metodi di assunzione basati sulle competenze come un modo per incoraggiare assunzioni "diversificate".

La Commissione Europea, le ONG che lavorano con le persone con disabilità intellettiva e le istituzioni pubbliche stanno cercando di far capire alle aziende che l'assunzione di persone con disabilità può fornire alle imprese una fonte di manodopera altamente qualificata, spesso trascurata dal mercato del lavoro, offrendo così l'opportunità di acquisire nuove competenze e migliorare la produttività.

Non solo, l'assunzione di lavoratori con disabilità può portare a una **maggiore diversità di culture** ed esperienze all'interno dell'azienda, migliorando così il clima di lavoro e la **collaborazione tra i dipendenti**.

In terzo luogo, l'assunzione di lavoratori disabili in Europa può generare **incentivi** e sgravi **fiscali** per l'azienda, detrazioni fiscali per l'assunzione di lavoratori disabili, riduzione dei **contributi sociali** per i datori di lavoro che assumono lavoratori svantaggiati e disabili.

Inoltre, l'offerta di **politiche di welfare aziendale** incentrate sull'inserimento lavorativo di persone disabili può migliorare la reputazione dell'azienda come **soggetto socialmente responsabile**, con un impatto positivo sull'immagine dell'impresa, che si riflette poi in una maggiore attrattiva per potenziali clienti e investitori (Laborability, 2023).

Le aziende dotate di poteri non devono limitarsi a rispettare gli obblighi di legge. Dovrebbero abbracciare con entusiasmo i vantaggi che derivano dall'impiego di persone più creative, diverse, operose e a tutto tondo.

La situazione negli Stati Uniti

Negli Stati Uniti, l'occupabilità è molto più favorevole per le persone con disabilità intellettiva. Uno studio del 2018 di **Accenture** dimostra che le aziende che cercano attivamente di assumere persone con disabilità ottengono risultati migliori rispetto a quelle che non lo fanno.

Infatti, in media, le aziende che hanno intrapreso una campagna specifica e mirata per l'assunzione di persone disabili hanno un reddito netto doppio rispetto ai loro colleghi.

I vantaggi dell'inclusione sono molteplici e non sono solo, ma anche, una parte importante delle entrate economiche dell'azienda.

Ne elenchiamo alcuni:

- **Maggiore innovazione**

  Le persone con disabilità tendono a essere creative per adattarsi al mondo che le circonda. Per questo motivo, sviluppano punti di forza come la capacità di risolvere i problemi, l'agilità, la persistenza e la volontà di sperimentare, tutti elementi essenziali per l'innovazione in un'azienda al giorno d'oggi.

- **Miglioramento del valore per gli azionisti**

  La comunità degli investitori monitora sempre più la cultura aziendale e la diversità al suo interno. L'inclusione della disabilità è una componente chiave di queste metriche, e la rendicontazione obbligatoria su di esse rafforzerà la loro reputazione e il rispetto dei contratti.

- **Miglioramento della produttività**

  Lo studio dimostra che lavorare a fianco di dipendenti con disabilità rende le persone non disabili più sensibili e consapevoli di come rendere il luogo di lavoro più inclusivo e migliore per tutti. Inoltre, il turnover del personale è più basso, fino al 30%. Gli ambienti di lavoro più inclusivi nei confronti delle persone con disabilità spesso vedono migliorare i livelli di produttività. Sempre più organizzazioni americane, in contrasto con la tendenza europea, stanno scoprendo che l'assunzione di persone con disabilità non è così costosa o impegnativa come spesso si crede.

- **Miglioramento della quota di mercato**

  Come già detto, le persone con disabilità rappresentano una parte significativa del mercato dei consumatori. Questo mercato si espande se si contano i familiari, gli assistenti e altri soggetti che danno priorità a beni e servizi inclusivi per le persone con disabilità.

- **Migliore reputazione**

  In conclusione, le aziende che adottano iniziative di marketing e pubblicità inclusive tendono a distinguersi dalla concorrenza. (Accenture, 2018).

Riassumendo, possiamo dire che in Europa la situazione occupazionale delle persone con disabilità intellettiva vede soprattutto benefici economici, e non quelli che si registrano negli Stati Uniti e in Australia. Inoltre, le grandi aziende tendono a essere più aperte alle politiche di assunzione, mentre quelle più piccole non corrono questo rischio perché temono le inversioni iniziali necessarie per adattare l'azienda a una realtà inclusiva.

4. Resilienza, perseveranza e atteggiamento positivo nell'impiego di persone con disabilità intellettiva.

L'adozione dell'impiego di persone con disabilità intellettiva va oltre la promozione della giustizia sociale, della diversità e della responsabilità sociale delle imprese. Presenta anche una serie di vantaggi per le aziende e per la comunità in generale. Per creare un ambiente di lavoro veramente inclusivo e di supporto, è fondamentale alimentare la resilienza, la perseveranza e un atteggiamento positivo sia nei datori di lavoro che nei dipendenti. Questo capitolo ha l'obiettivo di fornire ai datori di lavoro e alle aziende le nozioni essenziali e le strategie pratiche per promuovere queste qualità quando si impegnano con persone con disabilità intellettiva.

Definizione e importanza della resilienza

La resilienza, nel contesto delle disabilità intellettive, si riferisce alla capacità degli individui di riprendersi e adattarsi di fronte alle avversità e alle sfide. È una qualità fondamentale che svolge un ruolo centrale sul posto di lavoro, consentendo ai dipendenti di superare le difficoltà e continuare a lottare per raggiungere i propri obiettivi. La resilienza consente alle persone con disabilità intellettiva di superare le barriere, di crescere personalmente e professionalmente e di contribuire in modo significativo al posto di lavoro.

Nel campo dell'occupazione, la resilienza è di estrema importanza, poiché le persone con disabilità intellettiva possono incontrare diversi ostacoli. Questi ostacoli possono essere legati alle mansioni lavorative, alla comunicazione, alle interazioni sociali o agli adattamenti necessari per soddisfare le loro esigenze specifiche. Abbracciando la resilienza, le persone con disabilità intellettiva possono affrontare queste sfide con determinazione, creatività e un atteggiamento positivo. Un esempio che esemplifica il potere della resilienza è quello di una persona con sindrome di Down che lavora in un negozio al dettaglio. All'inizio ha dovuto affrontare lo scetticismo di alcuni colleghi e clienti che dubitavano della sua capacità di svolgere i compiti in modo efficiente. Tuttavia, non si è scoraggiato e, con il sostegno del manager e del team, il lavoratore ha perseverato. Con il tempo, la resilienza ha permesso loro di acquisire fiducia, migliorare le proprie competenze e guadagnare il rispetto dei colleghi.

Alimentare la resilienza nei dipendenti

Promuovere la resilienza nelle persone con disabilità intellettiva è essenziale per aiutarle a prosperare sul posto di lavoro. Ecco delle tecniche e delle strategie pratiche per sostenere lo sviluppo della resilienza:

- Incoraggiare la mentalità di crescita: Instillare nei dipendenti una mentalità di crescita, sottolineando che le sfide sono opportunità di apprendimento e di crescita. Incoraggiateli a considerare le battute d'arresto come pietre miliari piuttosto che come blocchi stradali.
- Stabilire obiettivi realistici: Aiutate i dipendenti a stabilire obiettivi raggiungibili che siano in linea con i loro punti di forza e interessi. Suddividere i compiti più importanti in fasi più piccole e gestibili può aumentare la loro fiducia e la loro motivazione.
- Fornire un feedback costruttivo: Offrire un feedback regolare che si concentri sui punti di forza e sui progressi. Il feedback costruttivo può essere una fonte di motivazione e di rinforzo, aiutando le persone con disabilità intellettiva a costruire la propria resilienza.
- Costruire una rete di sostegno: Coltivare una cultura di sostegno e cameratismo all'interno del luogo di lavoro. Incoraggiate i dipendenti a chiedere aiuto e consigli ai colleghi, favorendo un senso di comunità.
- Implementare pratiche favorevoli ai sensori: Considerare i fattori ambientali che possono avere un impatto sui dipendenti con disabilità intellettiva. Implementate pratiche favorevoli ai sensi, come misure di riduzione del rumore o spazi silenziosi designati, per migliorare il loro comfort e la loro concentrazione.
- Offrire modalità di lavoro flessibili: Accogliere la flessibilità nelle modalità di lavoro, come orari flessibili o opzioni di lavoro a distanza, per soddisfare le esigenze delle persone con disabilità intellettiva, promuovendo un più sano equilibrio tra lavoro e vita privata.

Incoraggiare la comunicazione aperta e l'empatia è fondamentale per creare un ambiente di lavoro sicuro e solidale. I datori di lavoro e i colleghi devono ascoltare attivamente le esigenze e le preoccupazioni delle persone con disabilità intellettiva, assicurandosi che si sentano valorizzate e ascoltate. Creare uno spazio in cui i dipendenti possano esprimere apertamente i loro pensieri e le loro emozioni può favorire la fiducia e la comprensione reciproca, contribuendo così al loro benessere generale e alla loro resilienza. Definendo la resilienza, riconoscendone l'importanza e condividendo storie ispiratrici, i datori di lavoro possono creare un ambiente di lavoro che valorizzi l'adattabilità, la perseveranza e l'atteggiamento positivo.

Per coltivare la resilienza nei dipendenti con disabilità intellettiva occorre fornire tecniche pratiche e promuovere una comunicazione aperta e l'empatia. I datori di lavoro devono sostenere attivamente la crescita della loro forza lavoro, riconoscere i loro punti di forza e celebrare i loro risultati. Condividendo le migliori pratiche dei datori di lavoro di successo, questo modulo mira a ispirare le aziende a implementare strategie che

coltivino la resilienza, portando a un ambiente di lavoro più inclusivo e solidale per tutti i dipendenti.

Capire la perseveranza

La perseveranza, una caratteristica potente di fronte a ostacoli e battute d'arresto, ha un grande significato per le persone con disabilità intellettiva nel loro percorso di inserimento lavorativo. È la determinazione incrollabile e il coraggio di continuare ad andare avanti nonostante le sfide, le battute d'arresto o gli scoraggiamenti. Sul posto di lavoro, la perseveranza consente alle persone con disabilità intellettiva di affrontare e superare le barriere, portando infine alla crescita personale e al successo professionale.

Evidenziare la crescita personale e gli obiettivi professionali:

La perseveranza gioca un ruolo fondamentale nel favorire la crescita personale e il raggiungimento degli obiettivi professionali delle persone con disabilità intellettiva. Affrontando le sfide e superando gli ostacoli, si acquisiscono nuove competenze, maggiore fiducia in se stessi e si costruisce la propria capacità di recupero. La determinazione al successo non solo favorisce l'avanzamento di carriera, ma aumenta anche il benessere generale e il senso di realizzazione.

Per incoraggiare la perseveranza nei dipendenti con disabilità intellettiva, i datori di lavoro possono attuare le seguenti strategie pratiche:

- Supporto personalizzato: Fornire coaching e supporto personalizzato ai dipendenti, identificando i loro punti di forza e le aree di crescita. L'assistenza personalizzata in base alle loro esigenze specifiche consente ai singoli di affrontare le sfide con fiducia.
- Definizione chiara degli obiettivi: Stabilite insieme ai dipendenti obiettivi chiari e raggiungibili, sottolineando i progressi incrementali e celebrando le tappe fondamentali del percorso. Riconoscere i risultati ottenuti aumenta il morale e favorisce la perseveranza.
- Rinforzo positivo: Offrire regolarmente feedback positivi e incoraggiamento alle persone con disabilità intellettiva, riconoscendo i loro sforzi e la loro dedizione. Il rinforzo positivo rafforza il loro impegno a superare gli ostacoli.
- Sviluppo professionale: Offrire opportunità di sviluppo professionale e di miglioramento delle competenze per aumentare l'autoefficacia dei dipendenti. Consentire l'accesso a programmi di formazione e workshop pertinenti aiuta le persone a sviluppare le proprie capacità e a perseverare nel proprio ruolo.
- Enfatizzare il riconoscimento e la celebrazione: Riconoscere gli sforzi e i progressi compiuti dalle persone con disabilità intellettiva è fondamentale per promuovere la perseveranza. La celebrazione dei loro risultati, sia grandi che piccoli, dimostra l'apprezzamento per il loro duro lavoro e la loro dedizione. Questo

riconoscimento rafforza il loro senso di appartenenza e li motiva a continuare ad andare avanti.

La perseveranza è una qualità trasformativa che consente alle persone con disabilità intellettiva di superare le avversità sul posto di lavoro. Comprendendo il significato della perseveranza e condividendo esempi reali di trionfo, i datori di lavoro possono coltivare un ambiente che favorisce la crescita personale e il successo professionale. Attraverso l'implementazione di queste strategie e le intuizioni di aziende di successo, questo modulo mira a ispirare i datori di lavoro a creare ambienti di lavoro che favoriscano la perseveranza e permettano alle persone con disabilità intellettiva di prosperare nelle loro carriere.

Il potere di un atteggiamento positivo

Un atteggiamento positivo ha un potere immenso nel creare un ambiente di lavoro favorevole alle persone con disabilità intellettiva. Dà il tono all'ambiente di lavoro, favorendo un'atmosfera di sostegno e incoraggiamento che permette a tutti i dipendenti di prosperare. Un atteggiamento positivo non giova solo alla persona con disabilità intellettiva, ma ha anche un effetto a catena sull'intero team e sull'organizzazione.

- Impatto sull'ambiente di lavoro: Un atteggiamento positivo promuove un senso di inclusione e di appartenenza sul posto di lavoro. Quando le persone con disabilità intellettiva si sentono accolte e valorizzate, è più probabile che siano impegnate e motivate nel loro ruolo. Inoltre, un ambiente di lavoro positivo aumenta la soddisfazione sul lavoro che, a sua volta, porta a un miglioramento dei tassi di fidelizzazione e a una maggiore fedeltà dei dipendenti.
- Migliorare la produttività e la collaborazione: Un atteggiamento positivo influenza in modo significativo la produttività e la collaborazione dei dipendenti. I dipendenti con disabilità intellettiva che sperimentano positività nel loro ambiente di lavoro tendono ad essere più concentrati ed entusiasti dei loro compiti. Il loro senso di scopo e la loro dedizione si traducono in livelli più elevati di produttività e contribuiscono al successo complessivo dell'organizzazione.

Per promuovere una *cultura del lavoro positiva* che valorizzi la diversità e incoraggi la positività, i datori di lavoro possono attuare le seguenti indicazioni:

- Formazione su diversità e inclusione: Condurre workshop e sessioni di formazione che promuovano la consapevolezza delle diverse prospettive e delle pratiche di inclusione. Queste iniziative creano un ambiente di lavoro che rispetta e apprezza le differenze individuali.
- Celebrazione dei risultati: Riconoscere e celebrare i risultati di tutti i dipendenti, compresi quelli con disabilità intellettiva. Riconoscere pubblicamente i loro sforzi favorisce una cultura di apprezzamento e positività.

- Gruppi di risorse per i dipendenti: Creare gruppi di risorse per i dipendenti che forniscano sostegno e una piattaforma per i dipendenti con disabilità intellettiva per condividere le loro esperienze e idee. Questi gruppi promuovono un senso di comunità e di sostegno reciproco.
- Promuovere la comunicazione aperta e il sostegno reciproco: La comunicazione aperta è una pietra miliare di una cultura del lavoro positiva. I datori di lavoro devono fornire un feedback regolarmente e garantire che i dipendenti si sentano a proprio agio nell'esprimere i loro pensieri e le loro preoccupazioni. La costruzione di una cultura del sostegno reciproco e del lavoro di squadra favorisce un ambiente collaborativo in cui i contributi di tutti sono apprezzati.
- Evidenziare i vantaggi di una cultura del lavoro positiva: Le aziende che hanno adottato una cultura del lavoro positiva hanno riscontrato numerosi vantaggi, tra cui un maggiore coinvolgimento dei dipendenti, una maggiore soddisfazione sul lavoro e un miglioramento del benessere generale. Quando i dipendenti si sentono apprezzati, sostenuti e responsabilizzati, sono più propensi a prendere iniziative, a contribuire con idee innovative e a dimostrare dedizione al lavoro.

Conclusione

In conclusione, incorporando i principi di resilienza, perseveranza e atteggiamento positivo nelle loro pratiche occupazionali, i datori di lavoro e le aziende possono aprire la strada a carriere significative e soddisfacenti per le persone con disabilità intellettiva. La creazione di un ambiente di lavoro favorevole e inclusivo non solo va a beneficio delle persone, ma porta anche a una forza lavoro prospera e impegnata, contribuendo al successo complessivo dell'organizzazione.

Mentre continuiamo a lottare per la giustizia sociale, la diversità e le pari opportunità, ricordiamoci che impiegare persone con disabilità intellettiva non è solo la cosa giusta da fare; è un passo verso la costruzione di una società più inclusiva. Abbracciando queste qualità, possiamo rompere le barriere, costruire ponti e permettere alle persone con disabilità intellettiva di raggiungere il loro pieno potenziale, creando un futuro più luminoso e inclusivo per tutti.

5. Situazione generale e quadro giuridico sull'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro.

L'accesso all'occupazione per le persone con disabilità è una sfida importante sia a livello individuale che a livello europeo. In Europa si stanno compiendo grandi sforzi per migliorare i dati sull'inclusione e l'accesso al lavoro delle persone con disabilità; tuttavia, i dati mostrano ancora gravi segni di discriminazione e un grande divario tra persone con e senza disabilità in termini di occupazione.

Come affermato dalla stessa Commissione Europea[1] :

- Solo la metà delle persone con disabilità ha un lavoro. Le cifre sono molto peggiori rispetto alle persone non disabili, con tre persone su quattro occupate.
- A causa di questa mancanza di lavoro, il 28,4% delle persone con disabilità è a rischio di povertà o esclusione sociale, rispetto a circa il 18% della popolazione non disabile.

In sintesi, nell'Unione Europea il 50,8% delle persone con disabilità fa parte del mercato del lavoro, mentre il 75% delle persone senza disabilità vi partecipa. Questo dato è legato al numero di persone inattive, poiché solo il 17,6% delle persone non disabili è inattivo, rispetto al 37,6% delle persone con disabilità.

La situazione delle persone con disabilità intellettiva in particolare è ancora più preoccupante. Sebbene non esistano statistiche sull'occupabilità delle persone con disabilità intellettiva in particolare, si stima che i dati sulla partecipazione al mercato del lavoro siano ancora più preoccupanti, soprattutto a causa della maggiore gravità della disabilità in questo gruppo. Inoltre, gli studi dimostrano che nella maggior parte dei casi la qualità dell'occupazione di questo gruppo è peggiore, con lavori part-time e principalmente assegnati a responsabilità di "basso status". Esiste anche una differenza di genere, per cui gli uomini partecipano più delle donne al mercato del lavoro (occupazione regolare)[2] .

L'Unione Europea è impegnata a invertire la situazione e a rendere l'accesso al lavoro delle persone con disabilità pari a quello delle persone non disabili.

[1] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1137
[2] Persone con disabilità intellettiva e inclusione nel mercato del lavoro: Quale ruolo per il diritto del lavoro dell'UE? - Mark Bell, 2020 (sagepub.com)

Ciò è stato dimostrato dall'adozione da parte dell'Unione Europea, nel 2006, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. L'UE e i suoi Stati membri sono parte della CRPD.

Inoltre, nel marzo 2021, la Commissione europea ha lanciato la Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030, che mira a migliorare la qualità della vita in tutti i settori, compreso il lavoro, per le persone con disabilità in Europa ma anche in altre regioni del mondo. Questa strategia è la continuazione della precedente, attuata nel periodo dal 2010 al 2020. Uno degli obiettivi di questa strategia è promuovere la parità di accesso per la partecipazione alla società e all'economia. Nello specifico, si legge quanto segue:

> *"Il principio 17 di questo pilastro sottolinea che le persone con disabilità hanno diritto a un sostegno al reddito per garantire una vita dignitosa, a servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze".*[3]

In particolare, esistono diversi regolamenti e direttive che riguardano l'occupabilità delle persone con disabilità in generale, comprese le disabilità intellettive. Alcuni dei principali regolamenti sono:

- Direttiva 2000/78/CE: questa direttiva stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, vietando la discriminazione sulla base della disabilità e richiedendo ai datori di lavoro di adottare misure ragionevoli per garantire pari opportunità alle persone con disabilità.
- Direttiva 2010/41/UE: Questa direttiva si concentra specificamente sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le disposizioni a tutela dei diritti delle persone con disabilità.
- Direttiva 2013/34/UE: Questa direttiva stabilisce disposizioni specifiche relative alla rendicontazione non finanziaria da parte di alcune società, comprese le informazioni sulle politiche, i rischi e le prestazioni in materia di pari opportunità e non discriminazione, compresa la disabilità.

L'Unione Europea sta inoltre lavorando alla standardizzazione dei criteri di accessibilità per le persone con disabilità, con particolare attenzione all'accessibilità dei luoghi di lavoro. La Commissione europea ha sollecitato la creazione di standard in questo settore, che hanno portato a quanto segue:

- *Mandato 376 Accessibilità delle TIC, che si traduce nella norma europea EN 301 549*. Questo mandato mira a garantire l'accessibilità fisica e cognitiva degli strumenti di lavoro tecnologici.

[3] EUR-Lex - 52021DC0101 - IT - EUR-Lex (europa.eu)

- *Accessibilità all'ambiente costruito, che ha portato alla norma europea EN 17210*, attualmente in fase di consultazione. Con questa norma, l'UE mira a rendere i luoghi di lavoro e i loro dintorni fisicamente accessibili alle persone con disabilità, comprese quelle con disabilità intellettiva, poiché in molti casi questa disabilità è accompagnata da una disabilità fisica. Inoltre, questa linea guida può essere utilizzata anche per promuovere l'accessibilità cognitiva dei luoghi di lavoro.
- *Mandato 473 di accessibilità secondo gli standard "Design for all"*, che ha dato origine alla norma europea EN 17161. La norma specifica i requisiti che possono consentire alle organizzazioni di progettare, sviluppare e fornire prodotti, beni e servizi accessibili a un'ampia gamma di utenti, comprese le persone con disabilità. L'approccio al Design for All definito nella norma può essere utilizzato sia da organizzazioni private che pubbliche.
- *Mandato 420 per l'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili, che aggiorna la norma europea EN 301 549*. Descrive gli standard che i prodotti e i servizi che utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) devono rispettare per garantire l'accessibilità alle persone con disabilità.

L'Unione Europea, attraverso le sue istituzioni, sta lavorando attivamente per la creazione di standard e direttive che aiutino il tessuto produttivo nel processo di occupabilità delle persone con disabilità. Tuttavia, non esistono politiche concrete e tangibili rivolte specificamente alle esigenze specifiche di occupabilità delle persone con disabilità intellettiva.

Inoltre, le competenze finali in materia di legislazione e regolamentazione del lavoro spettano alle istituzioni degli Stati membri; le istituzioni europee partecipano quindi più come promotori e incentivi che come legislatori di politiche e regolamenti specifici per le imprese.

Documentazione interessante

Strategia per i diritti delle persone con disabilità. Collegamento

Rapporto sulla situazione delle persone con disabilità, confronto tra i Paesi europei. Collegamento

6. Situazione generale e quadro giuridico in Italia.

In Italia, la situazione generale e il quadro giuridico delle persone con disabilità sono fondamentali per comprendere le difficoltà che incontrano nell'affrontare il mercato del lavoro. Questo modulo fornisce una panoramica dell'approccio italiano all'occupazione dei disabili, dello stato attuale della discriminazione nei confronti delle persone con disabilità e delle disposizioni di legge che sostengono i diritti e le opportunità delle persone con disabilità sul posto di lavoro.

Discriminazione delle persone con disabilità

Le persone con disabilità vivono spesso situazioni di esclusione e svantaggio nella ricerca di un'occupazione e sul posto di lavoro. È infatti l'ambito lavorativo quello in cui le persone con disabilità si scontrano con le forme più evidenti di discriminazione. In Italia ci sono 1,6 milioni di persone disabili in età lavorativa e di queste il 69% non ha ancora un lavoro. La percentuale di donne disabili disoccupate è ancora più alta e la discriminazione di genere ha un effetto moltiplicatore sull'emarginazione. Il periodo pandemico in Italia ha gettato tanti lavoratori con disabilità in uno stato di grande isolamento. L'inclusione per le persone con sindrome di Down è ancora più bassa. Se in media solo il 31% delle persone con disabilità lavora, per quelle con sindrome di Down i numeri sono ancora più bassi.

Inoltre, le condizioni di salute e psicologiche di queste persone sono molto spesso precarie: il 58,1% delle persone con gravi disabilità dichiara di essere in cattive condizioni di salute e il 6,2% lamenta problemi di depressione. I problemi di salute sono aggravati dalle difficoltà di accesso alle cure da parte delle persone con disabilità, come dimostra il fatto che il 15,7% ha rinunciato a cure o servizi sanitari nell'ultimo anno per motivi economici. Molto spesso queste persone subiscono anche il ritardo con cui accedono alle cure; infatti, il 21,3% delle persone con disabilità lamenta questo problema.

Circa un terzo delle persone con gravi disabilità vive da solo; tra gli ultrasettantacinquenni, la percentuale sale al 42%. Si tratta di dati molto preoccupanti, perché rivelano una diffusa condizione di vulnerabilità che coinvolge un gran numero di persone che non possono contare sull'aiuto di un familiare (Rapporto Osservasalute 2021).

Il quadro del Welfare in Italia

Analizzando le risorse che l'Italia impegna all'interno del Sistema di Protezione Sociale in funzione della spesa per la disabilità, si evince che, nel 2018, sono stati spesi circa 28 miliardi di euro. L'Italia ha un rapporto tra spesa per la protezione sociale e PIL superiore alla media registrata nell'Unione Europea (e simile a quello di Svezia, Germania e Paesi Bassi) ma destina poche risorse alla disabilità.

Il modello di welfare italiano è caratterizzato da una tipologia di interventi basati su trasferimenti economici, quasi tutti pensionistici, piuttosto che su servizi, che rappresentano il 96,4% della spesa totale. Nei principali Paesi europei, la quota dei trasferimenti si aggira intorno al 70%.

Solo l'11,9% delle persone con disabilità ha un'occupazione; la scarsa partecipazione al mondo del lavoro, e quindi la ridotta capacità di produrre reddito, fa sì che le famiglie in cui vivono le persone con disabilità abbiano seri problemi economici. Inoltre, a causa delle ingenti spese che le famiglie devono sostenere per la cura e l'assistenza, il reddito è largamente insufficiente per le loro esigenze. Infatti, il 32,1% delle persone con disabilità è a rischio di povertà o esclusione sociale e circa un quinto si trova in condizioni di grave deprivazione materiale. Si tratta di famiglie che non riescono a riscaldare adeguatamente la casa, ad affrontare una spesa imprevista di 800 euro, a consumare un pasto adeguato almeno una volta ogni due giorni o a fare una settimana di vacanza.

Quadro giuridico in Italia

Leggi italiane sulla disoccupazione delle persone disabili

In Italia, la legge n. 68 del 1999 promuove l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro attraverso servizi di sostegno e collocamento mirati.

Il sistema inserisce le persone con disabilità in un ambiente di lavoro che ha requisiti lavorativi e qualitativi compatibili con le mansioni e le qualifiche attribuibili alla persona. Il lavoratore disabile non è più visto come una tassa da pagare, ma come una risorsa che può entrare a far parte a pieno titolo e con profitto, anche se con un supporto.

La legge 68/1999 ha stabilito la possibilità per le aziende di stipulare convenzioni con i servizi pubblici anche per il collocamento mirato dei disabili.

JOBS ACT: Quote di assunzione per disabili

Nel 2018, in Italia, sono entrate in vigore le disposizioni sulle quote di assunzione per disabilità previste dal Decreto Legislativo n. 151/2015.

Le nuove disposizioni sono rivolte ai datori di lavoro pubblici e privati, compresi i partiti politici, i sindacati e le organizzazioni no-profit che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Il Decreto Legislativo ha introdotto l'obbligo per le aziende con almeno 15 dipendenti di assumere, entro 60 giorni, un lavoratore disabile iscritto nelle liste di collocamento. La quota prevista dalla legge prevede per le aziende con 50 dipendenti l'obbligo di assumere 2 lavoratori disabili, mentre, se le aziende superano i 50 dipendenti, c'è l'obbligo di riservare il 7% dei posti disponibili a favore dei lavoratori disabili e l'1% a favore dei familiari dei lavoratori disabili e dei rifugiati rimpatriati.

Nella quota di assunzione per disabilità rientrano i lavoratori, già assunti dall'azienda, con disabilità fisiche che comportano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

Disposizioni sull'assistenza alle persone con disabilità grave prive di supporto familiare

Nel 2016, la legislazione italiana ha stabilito ulteriori misure a favore delle persone con disabilità con la Legge n. 112, Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare. La nuova legge prevede l'assistenza, la cura e la protezione delle persone con disabilità grave, causata dal naturale invecchiamento o da condizioni mediche, e che sono prive del sostegno familiare perché mancano entrambi i genitori o perché i genitori non sono in grado di fornire un sostegno adeguato.

L'obiettivo dichiarato della nuova normativa è quello di promuovere il benessere, la piena inclusione sociale e l'autonomia delle persone con disabilità attraverso l'attuazione di alcuni principi chiave sanciti dalla Costituzione Italiana: i diritti inviolabili della persona, la dignità sociale e l'uguaglianza di fronte alla legge, il dovere e il diritto dei genitori di mantenere, crescere ed educare i propri figli, la salute come diritto fondamentale dell'individuo e come interesse collettivo, i diritti dei cittadini inabili al lavoro e delle persone con disabilità al sostegno assistenziale.

La legislazione mira anche ad attuare le disposizioni relative della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea.

Nuovi meccanismi finanziari

La nuova legislazione crea meccanismi per facilitare i suoi obiettivi finanziari, anche attraverso contributi da parte di privati, polizze assicurative, trust e altri fondi speciali, e contratti per la custodia e l'amministrazione dei beni di un beneficiario da parte di un'altra persona o di un'organizzazione no-profit.

Gli obiettivi dei fondi sono:

a. rafforzare i programmi di assistenza domiciliare o di assistenza in gruppi che riproducono le condizioni abitative e le relazioni di una casa familiare, per evitare che i beneficiari soffrano di isolamento sociale;
b. facilitare la residenza temporanea dei beneficiari in alloggi esterni alla casa familiare in situazioni di emergenza, in accordo con la volontà delle persone con disabilità grave;
c. implementare soluzioni abitative di tipo familiare e di co-housing, che possono includere il pagamento dei costi di acquisto, di locazione, di ristrutturazione e di installazione delle strutture e delle attrezzature necessarie negli alloggi esistenti, comprese le modalità di assistenza reciproca tra le persone con disabilità;
d. sviluppare competenze per la gestione della vita quotidiana, affinché i beneficiari raggiungano il massimo livello di autonomia possibile.

Per concludere, possiamo affermare che in Italia, anche se sono stati fatti diversi passi avanti, le principali difficoltà nell'attuazione della legislazione relativa all'impiego di persone disabili nelle aziende sono:

1) Pregiudizio: Il pregiudizio che le persone disabili non siano adatte al mercato del lavoro deve essere messo in conto: la persona disabile è ancora considerata malata e improduttiva.
2) Inefficienza dei centri per l'impiego: I centri per l'impiego non sono in grado di effettuare correttamente i controlli presso le aziende pubbliche e private, perché sono privi di personale e dispongono di attrezzature informatiche obsolete.
3) Crisi economica: La crisi economica generale che ha pesato per anni sul mercato del lavoro e di conseguenza ha abbassato il livello di occupazione.

7. Vantaggi fiscali dell'assunzione in Italia.

In Italia esistono numerose agevolazioni economiche per l'assunzione di lavoratori disabili. Per l'assunzione di persone con disabilità, la Legge Nazionale 68/99, modificata dal Decreto Legislativo 151/15, e altre normative regionali e nazionali offrono ai datori di lavoro numerosi incentivi e agevolazioni.

Il Decreto Legislativo 151/15, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", viene spesso citato perché impone alle aziende l'obbligo di assumere un numero di lavoratori disabili proporzionale al numero totale dei dipendenti. La legge, tuttavia, prevede anche un sostegno alle aziende attraverso il riconoscimento di incentivi per l'assunzione di lavoratori con disabilità fisica o mentale.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 151/2015, il contributo a cui ha diritto l'azienda datrice di lavoro è pari a:

35% della busta paga mensile lorda, per l'assunzione a tempo indeterminato di persone disabili con capacità lavorativa ridotta tra il 67% e il 79%. Il bonus è erogabile per un massimo di 36 mesi.

70% della busta paga mensile lorda, per le assunzioni a tempo indeterminato di persone disabili con capacità lavorativa ridotta oltre il 79%. Il bonus è erogabile per un massimo di 36 mesi.

70% della busta paga mensile lorda, per l'assunzione a tempo indeterminato o determinato (di almeno 12 mesi) di persone disabili con capacità lavorativa ridotta oltre il 45%. Il beneficio è disponibile per 60 mesi.

Le modalità di accesso al sussidio sono molto semplici: l'azienda che assume il disabile deve presentare una domanda all'INPS e, se accettata, beneficerà dell'incentivo con adeguamento contributivo mensile (IG SAMSIC, 2023).

Bonus assunzioni disabili 2023 under 35: come funziona e beneficiari

È stato recentemente istituito un nuovo sostegno alle assunzioni, in aggiunta a quelli già esistenti, che attualmente agevolano le aziende che assumono lavoratori che rientrano in alcune categorie specifiche. Il sostegno è stato introdotto con il Decreto Lavoro 2023 ed è finalizzato all'assunzione di giovani under 35 con disabilità.

I principali destinatari di questo particolare contributo saranno le organizzazioni del terzo settore, ovvero le associazioni di promozione sociale, no-profit e di volontariato. Per

intervenire ulteriormente sul tema della disabilità, ci sarà anche il disegno di legge delega per la semplificazione delle procedure amministrative.

Un'attenzione particolare è riservata dal decreto al tema della disabilità, per cui viene proposto un bonus per l'assunzione di disabili agli enti e alle organizzazioni del terzo settore che assumono, a tempo indeterminato, una persona disabile di età inferiore ai 35 anni.

Questo nuovo aiuto si aggiunge a quelli già esistenti, che incentivano le aziende ad assumere giovani, donne disoccupate o percettori di disoccupazione, e si aggiunge all'intervento previsto intorno all'assegno di inclusione, che sostituirà il reddito di cittadinanza.

Chi può beneficiare del nuovo bonus:

Potranno beneficiare del sostegno le organizzazioni del terzo settore che assumono a tempo indeterminato giovani con disabilità di età inferiore ai 35 anni e che rientrano nelle seguenti categorie;

- Organizzazioni di volontariato;
- Associazioni di promozione sociale;
- Organizzazioni no-profit di utilità sociale.

Il nuovo aiuto si differenzia quindi dalle attuali agevolazioni in quanto non è rivolto alle imprese, ma solo a enti e associazioni che rientrano nelle categorie qui indicate (Lavoro e Diritti, 2023).

8. Come ottenere il sostegno dell'azienda e dei dipendenti per i lavoratori con disabilità intellettiva.

Infine, questo punto elenca sei consigli finali per favorire il successo dell'integrazione del nuovo dipendente con disabilità intellettiva nell'azienda. Seguendo questi sei consigli faciliterete al nuovo dipendente con disabilità un corretto inserimento nel posto di lavoro. I primi giorni di lavoro sono cruciali per la persona con disabilità intellettiva. Se questi primi giorni sono soddisfacenti e piacevoli per questa persona, il datore di lavoro si assicurerà un dipendente impegnato e produttivo.

Collaborazione del datore di lavoro con gli organi competenti:

Collaborare con organizzazioni o agenzie specializzate nell'assistenza a persone con disabilità per identificare le competenze e i candidati adatti al lavoro.

Cercate la loro esperienza nel far coincidere le competenze dei potenziali dipendenti con le esigenze lavorative dell'azienda.

Stabilire partnership per facilitare il supporto e la comunicazione continui durante il processo di assunzione.

Preparare il lavoratore all'ambiente di lavoro:

Offrire laboratori di inserimento lavorativo o programmi di preparazione al lavoro che forniscano una formazione specifica per il posto di lavoro e le mansioni lavorative.

Concentrarsi sullo sviluppo delle abilità e delle competenze necessarie per avere successo nello specifico ambiente di lavoro.

Fornire esperienze pratiche, simulazioni e scenari reali per aumentare la fiducia e la familiarità con le attività lavorative.

Informare il personale sulla consapevolezza della disabilità:

Organizzare corsi di formazione sulla disabilità per tutti i membri del personale per creare una cultura di sostegno e di inclusione sul posto di lavoro.

Educare i dipendenti sulle disabilità intellettive, sfatare miti e idee sbagliate e promuovere la comprensione e l'empatia.

Fornire indicazioni sulle strategie di comunicazione efficace e sull'interazione con i colleghi disabili, sottolineando il rispetto e l'inclusione.

Formazione dei dipendenti:

Offrire programmi di formazione inclusivi per fornire ai dipendenti le conoscenze e le competenze necessarie per lavorare efficacemente con persone con disabilità intellettiva.

Fornire formazione sui metodi di insegnamento inclusivo, sulle tecniche di comunicazione e sulle strategie per sostenere le esigenze specifiche dei colleghi con disabilità. Assicurarsi che i programmi di formazione siano interattivi, coinvolgenti e incorporino scenari di vita reale per migliorare l'apprendimento e l'applicazione pratica.

Supporto da parte di un consulente del lavoro certificato:

Coinvolgere un consulente del lavoro certificato o un job coach specializzato nel supporto di persone con disabilità intellettiva.

Il consulente può fornire supporto, orientamento e tutoraggio continui sia al dipendente che al datore di lavoro. Il consulente garantirà anche il livello di inclusione e di accessibilità del luogo di lavoro.

Empowerment psicologico da parte di un professionista della salute mentale:

Impiegare i servizi di un professionista della salute mentale, come uno psicologo o un consulente, che possa fornire supporto psicologico e responsabilizzazione al dipendente con disabilità intellettiva.

Il professionista può offrire consulenza individuale, affrontare i problemi di salute mentale, costruire l'autostima e la fiducia in se stessi e fornire strategie per gestire lo stress e l'ansia sul posto di lavoro.

Conclusione

In conclusione, l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva sul posto di lavoro non è solo un atto di responsabilità sociale, ma porta anche una serie di benefici tangibili e positivi alle aziende. Quando le organizzazioni si aprono alla diversità e all'equità, si ritrovano con un potenziale umano che porta una prospettiva unica e una determinazione stimolante. La presenza di dipendenti con disabilità intellettiva favorisce la creazione di team più diversificati e coesi, in cui competenze e punti di vista diversi si integrano a vicenda per promuovere l'innovazione e la soluzione creativa dei problemi. Inoltre, queste assunzioni promuovono una cultura aziendale di accettazione, empatia e rispetto, rafforzando il coinvolgimento dei dipendenti e migliorando la reputazione dell'azienda nella comunità.

Quando le aziende riconoscono e valorizzano il potenziale delle persone con disabilità intellettiva, beneficiano anche di una maggiore flessibilità nell'adattare compiti e ruoli. La creatività nell'adattare i ruoli in base alle capacità individuali non solo massimizza le prestazioni dei dipendenti, ma apre anche la porta alla creazione di nuove nicchie occupazionali. Allo stesso modo, l'assunzione di persone con disabilità intellettiva contribuisce alla costruzione di una società più inclusiva nel suo complesso, incoraggiando altri attori del mondo imprenditoriale a seguirne l'esempio e a contribuire alla costruzione di una comunità lavorativa in cui tutti abbiano l'opportunità di contribuire e prosperare. In breve, abbracciando la diversità e offrendo opportunità alle persone con disabilità intellettiva, le aziende non solo raccolgono i frutti di un team più forte e produttivo, ma svolgono anche un ruolo essenziale nella costruzione di un futuro lavorativo più inclusivo e arricchente per tutti.

Bibliografia

Bell, M. (2020). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? European Labour Law Journal, 11(1), 3–25. https://doi.org/10.1177/2031952519882953: Link: People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? - Mark Bell, 2020 (sagepub.com)

Beyer, S. (n.d.). Opportunities and Barriers of Different Employment Models. Retrieved from https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf

Citizen Network. (n.d.). SDS and System Design. Retrieved from https://citizen-network.org/library/sds-and-system-design.html

Come il welfare può aiutare a ridurre il costo del lavoro. 25 May 2023. Laborability. Link: https://laborability.com/speciali/welfare-e-wellbeing/come-il-welfare-puo-aiutare-a-ridurre-il-costo-del-lavoro

Communication from the Commission to the European Parliament (COM/2021/101). Link: EUR-Lex - 52021DC0101 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

Cross, R. (2021, September 17). The secret to building resilience. Harvard Business Review. https://hbr.org/2021/01/the-secret-to-building-resilience

Disability and the labor force. July 2022. Australian Bureau of Statistics. Link: https://www.abs.gov.au/articles/disability-and-labour-force

Disability:IN. (2021). Disability Inclusion Employment Best Practices. Retrieved from https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf

European Commission, Employment, social affairs and inclusion. Link: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1137

GETTING TO EQUAL: THE DISABILITY INCLUSION ADVANTAGE. 2018. Accenture. Link: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf

Gleeson, B. (2020, November 4). 5 Top Reasons Resilience At Work Matters. Forbes. https://www.forbes.com/sites/brentgleeson/2020/11/04/5-top-reasons-resilience-at-work-matters/

Greek Ministry of Labour and Social Affairs. (n.d.). Persons with Disabilities. https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/

Hiring People with Disabilities is Good for Business. December 27th, 2018. Disability:IN Link: https://disabilityin.org/disability-equality-index/hiring-people-with-disabilities-is-good-for-business/

Ineland, J., & Starke, M. (2020b). Factors associated with positive work experience among professionals supporting people with intellectual disabilities: a comparative analysis of three

welfare organisations in Sweden. International Journal of Developmental Disabilities, 68(4), 436–444. https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1794767

International Labour Organization. (n.d.). Disability Inclusion in Employment: A Review of the Literature. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

Low staff turnover, high loyalty and productivity gains: the business benefits of hiring people with intellectual disability. May 24, 2022. THE CONVERSATION. Link: https://theconversation.com/low-staff-turnover-high-loyalty-and-productivity-gains-the-business-benefits-of-hiring-people-with-intellectual-disability-180587

National Quality Framework. https://nqf.gov.gr/en/index.php/ethniko-plaisio-prosonton/

Office of Disability Employment Policy. Link: https://www.dol.gov/agencies/odep

Scheffers, F., Moonen, X., & Van Vugt, E. (2020). External sources promoting resilience in adults with intellectual disabilities: A systematic literature review. Journal of Intellectual Disabilities, 26(1), 227–243. https://doi.org/10.1177/1744629520961942

Scheffers, F., Van Vugt, E., & Moonen, X. (2020). Resilience in the face of adversity in adults with an intellectual disability: A literature review. Mental Handicap Research, 33(5), 828–838. https://doi.org/10.1111/jar.12720

Spanish Ministry of Social Rights and Agenda 2030. Link: Ministry of Social Rights and Agenda 2030 - Employment and Disability (mdsocialesa2030.gob.es)

Theotokos Foundation. (n.d.). Link: https://www.theotokos.gr/ypiresies/ergasiaki-apokatastasi-ergaxia/

Yeka.gr. link: https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f

INCLUJOBS - Apprendimento olistico per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità intellettiva.
Progetto n.: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612

Il progetto "INCLUJOBS" è cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi in questo documento sono quelli degli autori (AIJU, VITECO, PUZZLE, APFAR e AIS) e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o del Servizio spagnolo per l'internazionalizzazione dell'istruzione (SEPIE). Né l'Unione Europea né l'Agenzia Nazionale SEPIE possono essere ritenuti responsabili.