

DICEMBRE 2020

Inf Impresa

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



IL PUNTO SULL'HANDICAP



UNSIIC
UNIONE NAZIONALE SINDACALE
IMPRENDITORI E COLTIVATORI

CHIARIMENTI INPS
SU INVALIDITÀ CIVILE
pag. 20

FONDOLAVORO:
FONDO NUOVE COMPETENZE
pag. 30

ENUIP ACCREDITATO
IN QUALITÀ DI PEKIT CENTER
pag. 32



SEDI PROVINCIALI UNSIC SUL TERRITORIO NAZIONALE

ABRUZZO - Pollutri-CH (V. Marconi 81 - Tel 0873-902805); Pescara (V. Gobetti 15 - Tel 085-2058605); Teramo (V. Cerulli Irelli 5 - Tel 0861-250525).

BASILICATA - Montalbano Jonico-MT (V. Livenza 8 - Tel. 0835-692850); Senise-PZ (V. Madonna d'Anglona 114 - Tel 0973-584026).

CALABRIA - Caraffa-CZ (V. Saati 5 - Tel 0961-772666); Crotona (V. Panella 182/a - Tel 0962-955071); Reggio Calabria (V. S. Anna II tronco vico Andiloro 40 - Tel 0965-810913); Rossano Scalo-CS (V. Nazionale 11 - Tel 0983-356119); Soriano-VV (V. Giardinieri 1 - Tel 0963-347810).

CAMPANIA - Avellino (V. Ammiraglio Ronca 13 - Tel 0825-781908); Benevento (V. Napoli 156 - Tel 0824-363708); S. Felice a Cancelli-CE (V. Roma 285 - Tel 0823-751463); Giugliano-NA (V. Palumbo 120 - Tel 081-8947880); San Gregorio Magno-SA (Loc. Lavanghe snc - Tel 0828-955613).

EMILIA-ROMAGNA - Modena (V. Mar Mediterraneo 124 - Tel 0522-1710809); Comacchio-FE (V. Imperiali 1, S. Giuseppe - Tel 0533-311110); Parma (V. Scarabelli Zunti 15 - Tel 0521-1715408); Russi-RA (V. Di Vittorio 2 - Tel 0544-62787); Reggio Emilia (V. Adua 38/a - Tel 0522-1712705); Rimini (V. XXIII Settembre 6 - Tel. 0541-56665).

FRIULI-VENEZIA GIULIA - Udine (V. del Gelso, 17 - Tel 0432-1791277); Gorizia (V. IX Agosto 9 - Tel 0481-33387); Pordenone (V. Le Libertà 2a - Tel 0434-20481); Trieste (V. Torrebianca, 26 - Tel 040-370038).

LAZIO - Frosinone (V. Le Mazzini 69 - Tel 0775-835063); Latina (V. Filzi 19 - Tel 0773-663832); Rieti (V. Villa Mari 11c - Tel 0746-485241); Roma (Via A. Bono Cairoli 47 - Tel 06-64521464).

LIGURIA - Genova (V. Storaice 15r - Tel 010-8595435); Imperia (V. Matteotti 37 - Tel 0183-650503); La Spezia (V. Redipuglia 17 - Tel 0187-460473).

LOMBARDIA - Bergamo (V. Rubini 11 - Tel 035-0345985); Brugherio-MB (V. Vittoria 40 - Tel 039-2848376); Como (P.za Perretta 6 - Tel 031-264489); Colico-LC (V. Villatico 1 - Tel 0341-941346); Milano (V. Ponte Nuovo 50 - Tel 02-2565683); Mantova (V. Mazzini 31 - Tel 0376-224543); Sarezzo-BS (V. Repubblica 52 - Tel 030-291468); Varese (V. Speri della Chiesa 10 - Tel 0332-289548).

MARCHE - Ascoli (V. Kennedy 22 - Tel 073-646561); Civitanova-MC (V. Indipendenza 64 - Tel 073-3770111); Jesi-AN (V. Mura Occidentali 25 - Tel 0731-205236).

MOLISE - Campobasso (V. S. Antonio dei Lazzari snc - Tel 0874-310225); Venafro-IS (V. Vanvitelli 9 - Tel 0865-900006).

PIEMONTE - Alessandria (V. Vochieri 51 - Tel 0131-264212); Biella (V. Asmara 15 - Tel 015-8493429); Busca-CN (P.za Marconi 11 - Tel 0171-946732); Domodossola-VB (V. Cadorna 22 - Tel 0324-482601); Nizza Monferrato-AT (V. Billiani 29 - Tel 0141-1098151); Novara (Str. Giraldengo 4 - Tel 0321-472287); Torino (V. Belmonte 5/b Tel 011-2478313); Vercelli (V. Ariosto, 9 - Tel 0161-217165).

PUGLIA - Bari (C.so V. Emanuele II 180 - Tel 080-5538087); Barletta (V. Scommegna 55 - Tel 0883-884080); Brindisi (C.so Umberto I 108 - Tel 0831-667163); Cursi-LE (V. Lo Ruma 35 - Tel 0836-433020); Foggia (V. Gorizia 43/a - Tel 0884-513231); Taranto (V. Cavallotti 149 - Tel 099-4596547).

SARDEGNA - Alghero-SS (V. Mazzini 90 - Tel 079-950806); Cagliari (Vico III Sant'Avendrace 24 - Tel 070-284490); Oliena-NU (V. Dante 4 - Tel 0784-287468); Oristano (V. Doria 34 - Tel 0873-302144).

SICILIA - Agrigento (V. De Gasperi 8 - Tel 0922-402958); Catania (V. Le Rapisardi 281 - Tel 095 5879191); Cerda-PA (V. Strang 20 - Tel 091-8992696); Enna (V. S. Agata 34 - Tel 0935-22867); Marsala-TP (V. Mazzini 74 - Tel 0923-949019); Messina (V. Industriale 152 - Tel 090-2402467); San Cataldo-CL (V. Le dei Tigli 93 - Tel 0934-571989); Siracusa (V. Brenta 12 - Tel 0931-65476).




TOSCANA - Arezzo (P.za S. Jacopo 233 - Tel 0575-299733); Firenze (V. La Marmora 26 - Tel 0553-08642); Livorno (V. Russo, 24 - Tel 0586-410641); Massa (Gall. Raffaello 26 - Tel 0585-811463); Chiusdino-SI (V. Roma 25 - Tel 0577-751142); Pisa (Corte S. Domenico 8 - Tel 050-9913022); Pistoia (V. Storta 3a - Tel 0573-402051); Prato (V. Toscana 6b - Tel 0574-620118).

TRENTINO - Trento (V. Malvasia 101 - Tel 0461-209737).

UMBRIA - Valfabbrica-PG (V. Fermi 14 - Tel 075-901247); Terni (V. Tre Venezie 162 - Tel 0744-062106).

VENETO - Belluno (V. Agricoltura 13 - Tel 0437- 930244); Padova (V. Tommaseo 15 - Tel 049-8755938); Castelmasse-RO (V. Battisti 87 - Tel 0425-81837); Nervesa della Battaglia-TV (V. Calmontera 5 - Tel 0422-779875); Vicenza (V. Le Milano 55 - Tel 0444-325767); Verona (V. Fraccaroli 10 - Tel 045-8212805); Mirano-VE (V. dei Pensieri 17 - Tel 041-5701177).

L'Unsic ha oltre 2.100 Caf sparsi per l'Italia. L'elenco completo su www.unsic.it

5	EDITORIALE	23	ESPERIENZE		
Perché un numero sulla disabilità (DOMENICO MAMONE) 5		In sella con la "mototerapia" adrenalina per i minori disabili (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 23			
6	DISABILITÀ	24	INCONTRI		
I diritti dei disabili nel mondo del lavoro (VANESSA POMPILI) 6		Giovanni Aranciofebo: "Sfido in moto l'handicap" (GIUSEPPE TETTO) 24			
Discriminazione multipla: la mozione di Lisa Noja (VANESSA POMPILI) 10		26	ORGANISMI		
Scacciavillani: "Lo Stato valorizzi le famiglie delle persone disabili" (V.P.) 14		Per il riconoscimento dei diritti delle persone sordocieche (G.C.) 26			
		28	PRODOTTI	30	MONDO UNSIK
		Novità: il cartongesso che trasmette energia (G.C.) 28		Fondo Nuove Competenze per la formazione dei lavoratori (GIUSEPPE TETTO) 30	
18	ATTUALITÀ	29	AZIENDE	Enasc su trattamento pensionistico personale Enav (LUIGI ROSA TEIO) 32	
L'accessibilità culturale: una proposta corale (G.C.) 18		Stoviglie biodegradabili, riutilizzate come fertilizzante (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 29		Enuip accreditato in qualità di Pekit center (ELISA SFASCIOTTI) 33	
Chiarimenti dall'Inps su prestazioni di invalidità civile (G.C.) 20				Unsic: "Sul Covid il governo trascura la dimensione locale" (REDAZIONE) 34	
Inaccessibilità del Belvedere: condannato il comune di Anacapri (G.C.) 21					
L'informatica al servizio dell'assistenza ai disabili (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 22					



SCEGLI BANCA WIDIBA E GUADAGNA SUI TUOI RISPARMI.



ZERO SPESE

CONTO CORRENTE
A ZERO SPESE
E ZERO CANONE



SCOPRI LA CONVENZIONE WIDIBA PER UNSIC

Solo per i tesserati Unsic, ulteriori condizioni vantaggiose:

- ✓ Bancomat personalizzato Unsic e carte in 34 stili diversi
- ✓ **Prelievi gratuiti** su tutti gli ATM di tutte le banche italiane
- ✓ Carta di Credito Classic e Gold **gratis**
- ✓ PEC inclusa
- ✓ **WidiExpress** per trasferire il tuo vecchio conto in Widiba con un clic
- ✓ **Mutuo 100% digitale** con spese di istruttoria, perizia e polizza scoppio e incendio incluse



Apri Conto Widiba. Scopri di più:
www.insic.it



Perché un numero sulla disabilità



di DOMENICO MAMONE - presidente dell'UNSIK

Grazie alla diffusa sensibilità verso le persone fragili che caratterizza il nostro Paese, oltre trent'anni fa l'Italia ha elaborato un'ottima legge per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, la numero 68 del 12 marzo 1999. Perfezionata con il "Jobs Act", ha previsto il collocamento mirato – superando quello obbligatorio - e si può dire che è stata antesignana persino della Convenzione Onu.

L'obiettivo di queste importanti norme è che la persona con disabilità fuoriesca da quel contesto puramente assistenziale per acquisire la legittima funzione di inclusione sociale, di cittadinanza piena, di completa realizzazione, di persona attiva e produttiva con proprie abilità che possono e debbono essere utili agli altri.

Tuttavia, va detto, l'attuazione della legge è ancora deficitaria, nonostante siano trascorsi tanti anni dal suo varo. Sono decine di migliaia le persone con disabilità che non riescono a collocarsi. Ed è la stessa pubblica amministrazione che risulta in parte inadempiente. La situazione peggiore è nel Mezzogiorno, dove solo una persona disabile su cinque risulta occupata. Il quadro va completato denunciando le sottoqualifiche: le persone con disabilità raramente occupano posti di vertice sia nelle aziende pubbliche sia in quelle private.

A seconda dei diversi studi (dall'Istat alla Fondazione Studi consulenti del lavoro), negli ultimi due anni si sono registrate in Italia tra le 120mila e le 150mila posizioni lavorative destinate ai disabili non ancora coperte.

Uno strumento di incentivazione a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori con disabilità in particolari condizioni di gravità è il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, che certamente allevia il problema, benché la dotazione risulti insufficiente rispetto al rilevante ricorso alla misura da parte dei datori di lavoro. Nel dettaglio, il governo ha previsto uno stanziamento pari ad euro 71.915.742 per ciascuno degli anni 2020 e 2021 ed euro 76.915.742 per l'anno 2022 a valere sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

C'è poi il tema della formazione professionale e dei tirocini, strumenti basilari dopo l'istruzione scolastica: bisogna evitare che diventino una sorta di lungo parcheggio, favorendo il passaggio dall'apprendimento al lavoro vero e proprio in cui il disabile possa assicurare il suo prezioso apporto in termini di competenze e di professionalità. L'incontro tra domanda e offerta di lavoro è un altro punto centrale.

Per chiudere questa breve introduzione al numero che Infoimpresa ha voluto dedicare alla delicata e complessa tematica, è necessario superare gli immancabili pregiudizi dovuti, per lo più, alla scarsa conoscenza di questo bacino di eccellenze. A cominciare, tra i tanti, da quelli linguistici. Per fortuna sono stati fatti grandi passi in avanti in tal senso, superando ostacoli, preconcetti e preclusioni, si pensi soltanto all'abbattimento delle barriere architettoniche. Ma tanti occorre ancora farne.



I diritti dei disabili nel mondo del lavoro

Le conquiste, ma anche i problemi insoluti

di VANESSA POMPILI

L'articolo 19 della Convenzione Onu del 2006 sancisce "l'eguale diritto di tutte le persone con disabilità a vivere nella comunità, con la stessa libertà di scelta delle altre persone, e (gli Stati Parti di questa Convenzione, n.dr.) prendono misure efficaci e appropriate al fine di facilitare il pieno godimento da parte delle persone con disabilità di tale diritto e della piena inclusione e partecipazione all'interno della comunità". Continua affermando che gli Stati devono garantire che "le persone con disabilità abbiano accesso a una serie di servizi a domicilio o residenziali e ad altri servizi sociali di sostegno, compresa l'assistenza personale necessaria per consentire loro di vivere nella società e di inserirvisi e impedire che siano isolate o vittime di segregazione."

La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, adottata il **13 dicembre 2006** durante la sessantunesima sessione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, rappresenta il primo grande trattato internazionale in materia di diritti umani del XXI secolo. Scopo della Convenzione è quello di "promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro inerente dignità". L'adesione al documento sulla protezione e promozione dei diritti e della dignità delle persone con disabilità da parte di tutti gli Stati membri, ha rappresentato la conclusione di un lungo cammino iniziato con la Dichiarazione Universale dei diritti umani del 1948 e consolidatosi nel corso dei decenni per la riaffermazione del principio di "universalità, indivisibilità, interdipendenza e interrelazione di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali e la necessità da parte delle persone con disabilità di essere garantite nel loro pieno godimento senza discriminazioni".

Il Parlamento italiano ha autorizzato la ratifica della Convenzione Onu e del suo Protocollo opzionale con la **legge n. 18 del 3 marzo 2008**, istituendo contestualmente l'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle

persone con disabilità ed affidandogli il compito di promuovere l'attuazione della Convenzione ed elaborare un rapporto dettagliato sulle misure man mano adottate.

L'allora ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Maurizio Sacconi, commentò così l'adesione italiana alla Convenzione: "Il concetto di disabilità non indica più un assoluto della persona come in passato ma riguarda il rapporto tra la persona e il suo ambiente di riferimento. In tal senso, negli ultimi anni, soprattutto con l'avvento di nuove tecnologie, sono state abbattute numerose barriere riducendo il grado di disabilità, qualunque fosse il suo genere. Educazione e lavoro sono due ambiti particolari cui la Convenzione fa riferimento invitando a un impegno preciso istituzioni e società civile. Come per ogni persona, il percorso di istruzione e formazione e l'esperienza lavorativa rappresentano momenti essenziali anche per la vita di una persona disabile. E' necessario pertanto sviluppare percorsi, servizi e tecnologie nuove che permettano di rispondere adeguatamente a tali necessità".

Il percorso normativo dell'Italia in materia di tutela dei diritti delle persone con disabilità è un percorso di lunga data, partito da principi puramente risarcitori, divenuti poi socio-assistenziali, elaborando successivamente il diritto dell'inclusione lavorativa fino ad arrivare al concepimento di prospettive culturali di accessibilità universale, di reale integrazione sociale e di realizzazione esistenziale, grazie ai fondamenti esposti nella Convenzione Onu.

Disabilità e mondo del lavoro: gli interventi (cronistoria dei principali interventi normativi)

È stata la **legge n. 482 del 1968** a rappresentare il caposaldo della normativa italiana a tutela del lavoro per le persone con disabilità. Questo provvedimento "disciplina l'assunzione obbligatoria presso le aziende private e le amministrazioni dello Stato, degli invalidi di guerra, militari e civili, degli invalidi per servizio, degli invalidi del



lavoro, degli invalidi civili, dei ciechi, dei sordomuti, degli orfani e delle vedove dei caduti in guerra o per servizio o sul lavoro, degli ex-tubercolotici e dei profughi". Un embrionale concetto di inclusione lavorativa, che prevedeva però alcune limitazioni: "non si applicano le disposizioni di cui alla presente legge nei confronti di coloro che abbiano superato il 55esimo anno di età, nonché nei confronti di coloro che abbiano perduto ogni capacità lavorativa o che, per la natura ed il grado della loro invalidità, possano riuscire di danno alla salute e alla incolumità dei compagni di lavoro o alla sicurezza degli impianti".

La legge n. 118 del 1971 ha segnato un passo in avanti in materia di acquisizione di diritti per le persone con disabilità, introducendo l'istituto dell'**invalidità civile**, che prevedeva l'erogazione di indennità di natura economica, a tutela di quei "cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, compresi gli irregolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetabolico, insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo o, se minori di anni 18, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età". Con il riconoscimento dell'invalidità civile arrivarono le principali forme di aiuto economico: l'indennità di accompagnamento (legge n. 18 del 1980), erogata di-

rettamente al disabile, all'anziano ed al non autosufficiente, senza alcun limite di reddito, al fine di migliorare le sue condizioni di vita, insieme a diverse agevolazioni fiscali riguardanti: i figli a carico portatori di handicap, in funzione del reddito e del numero dei figli stessi; l'acquisto di veicoli, mezzi di ausilio, sussidi tecnici e informatici; le spese per i cani dei non vedenti e di interpretariato per i non udenti; le spese per le realizzazioni di interventi di abbattimento delle barriere architettoniche; le spese mediche e quelle per l'assistenza personale e domestica. Dal punto di vista sanitario, le persone disabili e non autosufficienti, potevano ricevere, a richiesta, dalle strutture presenti nel luogo dove vivono, varie tipologie di assistenza sanitaria (medico, infermieristico, protesico, psichiatrico).

La legittimazione di alcuni bisogni essenziali per le persone con disabilità ha trovato la sua affermazione nella **legge n. 104 del 1992 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"** che ha introdotto un nuovo modello socio-assistenziale in riferimento alla capacità della persona con disabilità di espletare autonomamente (anche se con ausili) le attività fondamentali della vita quotidiana. Questo intervento di carattere assistenzialistico ha promosso l'integrazione sociale e la tutela dei diritti delle persone con disabilità e dei loro familiari, perseguendo la rimozione delle cause invalidanti e promovendo l'otteni-

mento di un principio di autonomia. Vengono inoltre individuati percorsi di prevenzione e di diagnosi prenatale, di cura e riabilitazione e favorita l'integrazione scolastica con il riconoscimento della figura dell'insegnante di sostegno e degli ausili scolastici, nonché l'inserimento della persona con disabilità nei corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati tenendo conto delle diverse capacità ed esigenze individuali.

Ai lavoratori con disabilità ed ai loro familiari, vengono riconosciuti permessi retribuiti con lo scopo di cura ed assistenza del soggetto con disabilità; viene concesso un prolungamento fino a tre anni dell'astensione facoltativa e sancito il diritto di poter scegliere la sede di lavoro più vicina. Con la legge 104/92 viene ampliata la platea dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, già disciplinato dalla legge n. 482 del 1968, estendendo tale diritto "anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica" e specificando che ai fini dell'avviamento lavorativo, la valutazione della persona con disabilità debba avvenire tenendo conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica. Si disciplinano le opere edilizie riguardanti edifici pubblici e privati aperti al pubblico per l'eliminazione o il superamento delle barriere architettoniche.

Il diritto all'inclusione lavorativa per la persona con disabilità viene enunciato pienamente nella **legge n. 68 del 1999 "Norme del diritto al lavoro dei disabili"**. Nell'art. 1 viene espressa con chiarezza la motivazione dell'impellenza normativa "la presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato", definendo nel successivo articolo il collocamento mirato dei disabili da intendersi come "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione". Con questo nuovo intervento normativo vengono indicate le quote di riserva per le assunzioni obbligatorie di persone con disabilità a cui devono adempiere i vari soggetti sia pubblici che privati; sono individuate le funzioni degli "uffici competenti", organismi individuati dalle regioni, che devono provvedere "in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autoriz-

zazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato". Sono espresse le modalità di avviamento al lavoro, le convenzioni e gli incentivi e le agevolazioni per le assunzioni.

Un punto di svolta si è avuto con l'adesione italiana alla **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006**, che ha promosso un nuovo modello di riferimento per le politiche in materia di disabilità, ponendo all'attenzione il tema centrale dell'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità, imponendo agli Stati un riorientamento delle proprie azioni legislative, indirizzandole verso la rimozione delle barriere fisiche e sociali che impediscono la partecipazione di tali persone a tutti gli aspetti della vita sociale, economica, culturale, al fine di realizzare e qualificare il loro progetto esistenziale. Attraverso la Convenzione Onu si è andato affermando il cosiddetto "progetto sociale della disabilità", per il quale la disabilità diviene un concetto relativo, dinamico e complesso, poiché dipende da varie dimensioni individuali, organizzative e sociali e che si pone come obiettivo il miglioramento della qualità di vita della persona con disabilità. Con la ratifica della Convenzione Onu, viene prevista l'istituzione di un Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (Ond), con lo scopo di promuovere l'attuazione della Convenzione stessa e l'elaborazione di linee guida e rapporti dettagliati sulle misure adottate.

Con il **Decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013** l'Italia ha così adottato il primo "Programma d'Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità", frutto del lavoro dell'Ond, che ha aperto le porte ad un nuovo scenario di riferimento politico e programmatico sul tema. La condizione di disabilità viene rappresentata nella sua interezza e per il suo valore, non solo come un problema assistenziale confinato entro il perimetro delle politiche di "welfare", ma come un imprescindibile ambito di tutela dei diritti che investe la politica e l'amministrazione in tutte le sue articolazioni, nazionali, regionali e locali.

Il quadro di riferimento legislativo delineato fino ad ora, parzialmente rappresentativo dei principali provvedimenti in materia di disabilità, nel tempo si è arricchito di ulteriori disposizioni a corollario ed integrazione. Così il **decreto legge n.151 del 2015** è intervenuto apportando modifiche alla norma n. 68 del 1999 e, pur mantenendo la struttura di base dell'impianto normativo, ha previsto la predisposizione di linee guida per il collocamento mirato, la revisione degli incentivi all'assunzione, l'istituzione di una specifica banca dati nazionale dedicata al collocamento mirato, l'incremento delle competenze del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili e la modi-

fica della disciplina che riguarda i soggetti obbligati agli adempimenti di cui alla legge 68/99 così come della disciplina del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Il diritto alla mobilità

Dal Rapporto Istat sul mondo della disabilità del 2019 è stato stimato che oltre 600 mila persone con limitazioni gravi vivono in una situazione di grande isolamento, senza alcuna rete su cui poter contare in caso di bisogno e di queste, ben 204 mila vivono completamente sole. La limitazione grave costituisce un ostacolo alla partecipazione sociale, culturale e lavorativa che viene moltiplicata dai quotidiani problemi di accessibilità che riducono la libertà alla mobilità per le persone con disabilità.

L'art. 9 della **Convenzione Onu**, trattando il tema dell'accessibilità stabilisce che "al fine di consentire alle persone con disabilità di vivere in maniera indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli ambiti della vita, gli Stati Parti devono prendere misure appropriate per assicurare alle persone con disabilità, su base di eguaglianza con gli altri, l'accesso all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, e ad altre attrezzature e servizi aperti o offerti al pubblico, sia nelle aree urbane che nelle aree rurali. Queste misure, che includono l'identificazione e l'eliminazione di ostacoli e barriere all'accessibilità, si applicheranno, tra l'altro a: edifici, strade, trasporti e altre attrezzature interne ed esterne agli edifici, compresi scuole, alloggi, strutture sanitarie e luoghi di lavoro; ai servizi di informazione, comunicazione e altri, compresi i servizi elettronici e quelli di emergenza".

L'abbattimento delle barriere architettoniche è un tema centrale all'interno del dibattito sul diritto all'autonomia ed alla autorealizzazione delle persone con disabilità, regolato da una struttura normativa che si è articolata in diversi provvedimenti legislativi emanati nel corso degli anni.

La **legge n. 13 del 1989** sancisce le "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati" dove vengono delineati i criteri di progettazione relativi alla costruzione di nuovi edifici o alla loro ristrutturazione totale al fine di garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica. Di qualche mese dopo, il Decreto ministeriale n. 236 del 1989, attuativo della legge 13/89 che ne esplicita le prescrizioni tecniche, specificando ciò che è da intendersi con la dicitura "barriere architettoniche".

L'eliminazione o il superamento delle barriere architettoniche viene affrontato anche nell'art. 24 della **legge n. 104 del 1992** che stabilisce che il rilascio delle conces-



sioni edilizie da parte dei comuni sia vincolato al rispetto della normativa in materia di barriere e che siano dichiarate inagibili ed inabitabili (con sanzioni per gli inadempienti) le opere realizzate in edifici pubblici o aperti al pubblico non accessibili per le persone con disabilità.

Ritorna sull'argomento, il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 503 del 1996** denominato "Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", con la definizione "degli impedimenti comunemente chiamati barriere architettoniche" e ponendo l'attenzione anche agli spazi pedonali, ai marciapiedi, agli attraversamenti pedonali.

Con il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 380 del 2001** recante "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia" viene infine raccolto ed organizzato quanto previsto dalla normativa precedente in materia di abbattimento barriere architettoniche.

Di recente concezione, ancora una volta delineata nella Convenzione Onu, la prospettiva culturale della progettazione universale definita come "la progettazione (e realizzazione) di prodotti, ambienti, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate. La progettazione universale non esclude dispositivi di ausilio per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessari". Il passo dalla progettazione universale a quello dell'accessibilità universale, sinonimo di inclusività ed uguaglianza è, in teoria, breve.

Discriminazione multipla: la mozione di Lisa Noja

La parlamentare fa parte della Commissione Affari sociali

di VANESSA POMPILI

Avvocato quarantaseienne, un master in legge, l'onorevole Lisa Noja prima dell'entrata in politica si è occupata di antitrust e successivamente si è presentata ed è stata eletta nel 2018 nelle liste del Partito democratico, confluita poi nel settembre 2019 nelle file di Italia Viva. Attualmente è membro della Commissione Affari sociali della Camera dei deputati.

- Nel settembre 2019 la Camera dei deputati ha votato all'unanimità una mozione presentata da Italia Viva che l'ha vista tra le firmatarie, per la promozione di iniziative istituzionali contro la discriminazione multipla, un tema

molto specifico di cui si parla poco. Ci può illustrare cosa s'intende per discriminazione multipla?

L'espressione "discriminazione multipla" si riferisce ad una situazione in cui una persona subisce una discriminazione per due o più motivi, producendo una discriminazione composta o aggravata. Il tema della discriminazione multipla, in Italia è un tema poco conosciuto ed affrontato nel dibattito politico pubblico, ma in realtà s'inserisce nel paradigma americano "dell'intersezionalità" che ha circa trent'anni di storia alle sue spalle ed è ampiamente studiato anche nel nostro mondo accademico. Nel 2006 la que-



stione è stata trattata dall'Onu all'interno della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, dove nell'articolo 6 si parla specificatamente della discriminazione multipla di cui sono spesso vittime le donne con disabilità in ragione dell'intersezione del fattore del genere e di quello della disabilità.

È solo nel 2018 che il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione sulla situazione delle donne con disabilità che "evidenzia le numerose forme di discriminazione multipla trasversale cui sono esposte le minori e le donne con disabilità in tutti i settori, impedendo l'esercizio quotidiano da parte loro di diritti fondamentali e compromettendo la possibilità per le stesse di realizzarsi pienamente". Con questa mozione abbiamo voluto portare all'attenzione del Parlamento italiano un problema specifico, quello della discriminazione multipla, che colpisce le donne con disabilità e che rappresenta un tipo di discriminazione più grave e penalizzante di quella "semplice", con l'intento di promuovere iniziative concrete per la lotta alle discriminazioni nei confronti delle donne con disabilità.

- Ci può fare alcuni esempi di discriminazione multipla, citando qualche dato?

Come abbiamo spiegato nella mozione di settembre, pur rappresentando il 16 per cento della popolazione femminile totale in Europa, vale a dire circa 40 milioni di donne, la categoria delle donne con disabilità, in Italia come in Europa, è una delle più vulnerabili ed emarginate. In riferimento alla violenza di genere, è emerso che le donne con disabilità sono colpite con una maggiore incidenza rispetto alle altre (da tre a cinque volte più esposte). Ed ancora, la condizione di donna con disabilità influisce sulla prospettiva di accesso alla formazione e di conseguenza anche al lavoro.

Le bambine e le ragazze con difficoltà, dopo l'obbligo scolastico, spesso non vengono avviate a cicli di istruzione che potrebbero anche garantire delle posizioni lavorative più elevate; le donne con disabilità sono spesso escluse da un'istruzione ed una formazione inclusive, e presentano un basso tasso di occupazione: il 45 per cento delle donne con disabilità in età lavorativa (tra 20 e 64 anni) risulta inattivo, mentre per gli uomini la percentuale equivalente è del 35 per cento. Un altro dato che fa riflettere è che i tassi di tumore al seno per le donne disabili siano molto più elevati di quelli della popolazione femminile in generale, a causa della mancanza di strutture e apparecchiature di screening e diagnosi adeguate. Risulta evidente che ancora oggi le donne con disabilità rimangono troppo spesso ai margini, doppiamente discriminate. Non solo la loro condizione è peg-

giore rispetto a quella delle donne non disabili, ma lo è anche rispetto a quella degli uomini con disabilità.

- Quali sono le richieste che vengono avanzate con questa mozione?

La nostra richiesta alle istituzioni è stata quella di promuovere l'adozione di ogni iniziativa necessaria, al fine di assicurare la reale accessibilità per le donne disabili nei settori della salute, dell'istruzione, del lavoro, dello sport, dei trasporti, della pianificazione urbana e dell'edilizia abitativa, come condizione imprescindibile per l'inclusione e la partecipazione alla vita sociale, economica e culturale del nostro paese. In ambito lavorativo la disparità di genere risulta quanto mai evidente.

Per questo motivo la mozione insiste sulla necessità di ricorrere ad iniziative volte a garantire il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro svolto, anche attraverso l'introduzione di incentivi/sanzioni, per contrastare le discriminazioni salariali esistenti e garantire la parità tra donne e uomini, in particolare per quanto riguarda le persone con disabilità e di promuovere l'inserimento lavorativo delle ragazze e delle donne con disabilità, favorendo il loro accesso a forme di flessibilità adeguate alle specifiche esigenze connesse alla tipologia di disabilità considerata caso per caso, in particolare con riferimento agli orari lavorativi e ai congedi di maternità.

- Secondo lei, nonostante l'attuale sistema normativo tenda a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, vengono comunque penalizzate nei luoghi di lavoro?

L'accesso al mondo del lavoro per le persone con disabilità è regolato da una normativa specifica che prescrive una serie di obblighi ai datori di lavoro per le assunzioni. Questi obblighi spesso vengono disattesi oppure applicati in modo "burocratico". Il passo in più che c'è da fare per ottenere una vera trasformazione è quello di intendere l'inserimento lavorativo della persona con disabilità non solo come un semplice adempimento dell'obbligo normativo, ma come un'occasione di accrescimento per l'azienda, quello che gli americani chiamano diversity, riconoscendo anche la diversità, di qualsiasi tipo, come un fattore di arricchimento per la struttura, incoraggiando una cultura inclusiva che possa creare valore aggiunto attraverso la diversità e l'inclusione.

Studi in materia dimostrano che lavorare in un ambiente inclusivo produca un miglioramento del clima aziendale, un minore assenteismo e una maggiore produttività.

Per la persona con disabilità deve esserci la possibilità di un avanzamento di carriera e la costruzione di un per-

corso lavorativo intorno a sé ed alle sue esigenze. In questo senso sicuramente la figura del disability manager può essere d'aiuto, anche se ad oggi sono poche le realtà aziendali che lo hanno istituito.

Una soluzione per realizzare un vero iter lavorativo adeguato alle esigenze della persona con disabilità deve passare necessariamente attraverso la creazione di un rapporto più stretto tra le istituzioni e le aziende, per supportare e seguire le aziende stesse in questo percorso. I centri dell'impiego non dovrebbero funzionare come semplici uffici di collocamento, ma dovrebbero trasformarsi in luoghi di assistenza e sostegno per disegnare un percorso di inserimento lavorativo ad hoc per le persone con disabilità. In passato con il comune di Milano abbiamo avviato un progetto pilota d'inserimento lavorativo che metteva al servizio di una grande azienda le competenze degli uffici degli Affari sociali del comune dove venivano attivati stage che poi potevano trasformarsi in vere e proprie assunzioni. Il successo di questa esperienza ci ha fatto comprendere l'importanza di aiutare l'azienda a capire quale sia il posto giusto per la persona con disabilità, posto in cui potrà essere valorizzato al massimo il suo potenziale e cos' costruire il percorso migliore per lui/lei. Nel nostro Paese abbiamo fatto passi in avanti sul fronte degli obblighi ma purtroppo siamo ancora molto indietro sul fronte del percorso di vita lavorativo ed esistenziale.

- Durante il suo incarico presso la Commissione Affari Sociali della Camera dei deputati lei è stata sostenitrice di molte proposte di legge a tutela delle persone con disabilità che spaziano dalle politiche sociali, a quelle delle politiche attive del lavoro, a quelle di genere. Ce ne può illustrare qualcuna?

Tra le proposte di legge che ho avanzato come prima firmataria ce n'è una che ritengo importante perché va a sostenere la formazione dei ragazzi e delle ragazze con disabilità che troppo spesso si trovano ad affrontare numerosi ostacoli al proseguimento del loro percorso d'istruzione dopo la scuola dell'obbligo. Muovendo dalla consapevolezza che esistono ancora gravi e reali difficoltà di inserimento lavorativo per i giovani con disabilità, questa proposta di legge prevede una misura che consente di promuovere l'accesso al mondo del lavoro delle persone con disabilità attraverso un incentivo fiscale per le famiglie che hanno un figlio con disabilità il cui reddito sia costituito da borse di studio, assegni, premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale. Attualmente, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia, quando l'ammontare lordo annuo delle borse lavoro supera 4.000 euro (se, come



Lisa Noja

di frequente, l'interessato ha meno di 24 anni) la persona con disabilità non rientra più tra i familiari a carico, con tutto ciò che ne deriva sotto il profilo fiscale.

Questo paradosso costituisce spesso un disincentivo per le famiglie a fare intraprendere percorsi di formazione essenziali per l'inserimento lavorativo dei ragazzi e delle ragazze con disabilità, con conseguenze gravi per le loro future possibilità occupazionali. Per ovviare a questo vulnus e introdurre una misura che favorisca l'occupazione delle persone con disabilità, la proposta di legge prevede che il limite di 4.000 euro sia elevato a 7.500 euro quando il reddito del figlio è costituito dalle somme corrisposte a titolo di borse di studio o di assegni, premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale volti all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. E' molto importante capire la centralità del ruolo che ha il lavoro nella vita di una persona disabile.

Un'attività lavorativa stabile crea intorno alla persona con disabilità anche una rete di affetti ed amicizie che svolgono una funzione assistenziale e di protezione a supporto di quella familiare.

Non c'è da sottovalutare neanche l'aspetto dell'autorealizzazione, il sapere di dare un contributo alla società ed al proprio Paese. Una volta un professore dell'Università Bicconi di Milano mi fece notare un elemento alquanto



singolare a cui non avevo mai pensato: si producono molti dati sul costo che una persona con disabilità ha per lo Stato, ma non ci sono dati sul contributo che questa stessa persona ha sia in termini di produttività, sia in termini di capienza contributiva per le casse dell'erario.

- Nel corso del tempo, sia negli atti istituzionali sia nel linguaggio di uso comune, c'è stata un'evoluzione lessicale sul modo di definire la disabilità, partendo dal termine handicap, a portatore di handicap, a disabile, a diversamente abile, fino ad arrivare a coniare l'espressione "diversabile". Questa trasformazione linguistica ha trovato anche una corrispondenza verso un reale adeguamento normativo finalizzato ad una maggiore attenzione verso il mondo della disabilità?

Sicuramente c'è ancora molto da fare. Devo dire, però, che la struttura valoriale sottesa alla Convenzione Onu

sta lentamente e faticosamente facendo breccia nella realtà istituzionale. Ne vedo il compimento nei vari progetti di legge su cui stiamo lavorando in Parlamento.

La concezione della disabilità deve essere percepita non come una malattia, ma come il risultato dell'interazione tra una menomazione del soggetto (fisica, sensoriale o motoria) e l'ambiente circostante in cui vive quotidianamente. La disabilità è tanto maggiore quanto più il contesto in cui opera è ostile alla problematica che la persona ha. Purtroppo siamo ancora indietro sul tema del progetto di vita, non solo in ambito normativo ma proprio a livello di prassi sociale.

Fino ad ora abbiamo immaginato che il punto centrale della politica sociale fosse quello della monetizzazione risarcitoria, invece d'individuare un percorso generativo, per aiutare la persona disabile a trovare la sua strada, accrescere la sua autostima e la sua autonomia. Insomma, un sostegno alla propria realizzazione esistenziale oltre che lavorativa.

Scacciavillani: “Lo Stato valorizzi le famiglie delle persone disabili”

Intervista al responsabile delle Politiche della Disabilità Ugl

di V.P.

Giovanni Scacciavillani, 69 anni, esperto di diritto del lavoro, ex funzionario Unicredit, dal 2000 è responsabile nazionale dell'Ufficio Politiche della Disabilità dell'Ugl e membro dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (Ond). Nel 2017 è stato decorato con la “Stella al Merito del Lavoro” dal Presidente della Repubblica e insignito del titolo di “Maestro del Lavoro”.

- Dottor Scacciavillani, già nel 2013, nel suo ruolo in Ugl, avanzò la proposta della creazione di un “Osservatorio per i lavoratori con disabilità” all'interno delle realtà lavorative di una certa dimensione, con il compito di monitorare il percorso formativo e di inserimento lavorativo e sociale del lavoratore con disabilità, al fine di ottenere la sua piena integrazione e realizzazione professionale. Tale proposta è stata recepita dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità con un progetto sperimentale che fa parte del secondo “Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità”, permettendo così l'attuazione di alcuni dei principi previsti dalla Convenzione Onu sulle persone con disabilità. Può essere considerato un precursore dei tempi. Ci spiega il percorso che l'ha portata alla formulazione di tale proposta?

Il “Progetto sperimentale per l'istituzione di un Osservatorio per i lavoratori con disabilità nei contesti aziendali” è sviluppato dalla proposta da me ideata e portata avanti con insistenza da circa 15 anni, frutto anche dell'esperienza maturata sul campo come sindacalista.

È da rilevare che la proposta è stata già inserita nel primo “Programma d'azione biennale” 2013/2015, recepito con Dpr del 4 ottobre 2013.

Il Progetto sperimentale è stato elaborato dall'Osservatorio nazionale disabilità su mia iniziativa e, mi preme evidenziare, ha visto la comunione d'intenti e la condivisione dei contenuti e dell'impianto presenti nel docu-

mento da una molteplicità di rappresentanze: Confindustria, Ugl, Cgil, Uil, Università di Bologna, Ens, CoordDown e dalla stragrande maggioranza dell'Ond.

Il “Progetto” fa parte del secondo “Programma d'azione biennale” elaborato dall'Ond, varato nella V Conferenza nazionale di Firenze 2016 e recepito con Dpr del 12 ottobre 2017.

La dizione “Osservatorio” risponde alla necessità culturale di creare un'unità tecnica collegiale avente carattere di terzietà e si pone quindi quale garante della corretta e reale integrazione del lavoratore con disabilità in azienda senza sovrapposizione alla volontà del lavoratore stesso che può richiederne l'intervento solo se lo ritiene utile e/o opportuno.

Il valore culturale dell'Osservatorio, pensato in perfetta adesione a quanto richiesto dalla “Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità” (ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18), è da ravvisare in un approccio non paternalistico sostitutivo nei processi decisionali, ma nella piena valorizzazione dell'autonomia e del diritto del lavoratore con disabilità ad avere ciò che è necessario al suo sviluppo professionale e alle sue necessità di cura e vita.

In seno all'Ond abbiamo pertanto condiviso ed elaborato un progetto legato a principi e valori fondanti (condivisione, semplicità, assenza di oneri, efficacia) e a scelte (carattere sperimentale e volontario) essenziali, per ogni iniziativa che si proponga di superare alcune delle molte criticità che oggi si presentano nella materia del collocamento mirato.

L'Osservatorio aziendale, a mio giudizio, è la sola struttura in grado di garantire la reale rimozione dello stigma “disabile uguale non abile”, che purtroppo vede ancora il lavoratore con disabilità come un peso da sopportare (per le lavoratrici donne aggravato anche dalla diversità di genere), e di conciliare le sue esigenze di cura lavoro e vita. L'Osservatorio si pone l'obiettivo di seguire con “piani individualizzati” i lavoratori con disabilità in tutte le fasi del percorso lavorativo ed è la vera risposta alle esigenze

degli stessi che molto spesso dopo l'assunzione vengono relegati ai margini dell'attività aziendale, se non addirittura mobbizzati.

Da una ricerca effettuata su un campione statisticamente significativo di oltre 1000 pmi italiane è emerso che la maggior parte dei dipendenti con disabilità ricopre un ruolo di mero supporto, quindi impiegatizio, e difficilmente essi possono aspirare a ruoli di prestigio. Indagando sulle motivazioni che avevano portato all'assunzione della persona con disabilità, i responsabili delle Risorse Umane hanno indicato sempre che era stata la necessità di soddisfare un obbligo previsto dalla legge e solo nel 3 per cento dei casi l'assunzione era legata esclusivamente all'abilità del candidato.

Da tale ricerca è risultato impietosamente che solo un'azienda su quattro si preoccupa dell'iter lavorativo dei lavoratori con disabilità, le altre hanno il solo fine di adempiere l'assunzione in base alla legge e li abbandonano al loro impietoso e solitario destino.

- In cosa consiste l'Osservatorio aziendale per i lavoratori con disabilità?

La struttura "Osservatorio" indicata nel Programma d'azione, composta da rappresentanti dell'azienda e delle OO.SS., dal medico competente, dal responsabile del servizio prevenzione e protezione (Rspp), dal *disability* manager e da altri eventuali esperti interni ed esterni all'azienda, avrebbe il compito di monitorare costantemente il percorso formativo e di integrazione dei singoli lavoratori con disabilità per identificare le cause che ne impediscano eventualmente la piena valorizzazione professionale e la produttività, indicando gli interventi mirati al superamento delle stesse. Esso potrebbe intervenire sugli aspetti psicologici e motivazionali del lavoratore, con aumento dell'autostima e la conseguente valorizzazione della sua capacità lavorativa, tale da non farlo sentire più come un peso, un malato meritevole solo di pietà, ma una persona integrata e partecipe attivamente della vita aziendale.

Il sistema proposto, in perfetta adesione con quanto richiesto dalla "Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità", dalla legge 68/99 (e successive

integrazioni e modificazioni), dalla legge 104/92, dalle norme di tutela non discriminatorie e di parificazione di opportunità (decreto legislativo n. 216/2003, legge n. 67/2006), è la vera risposta alle esigenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici con disabilità e in particolare per quelli con patologie oncologiche, con sclerosi multipla o malattie simili che, con l'individualizzazione dell'intervento, potrebbero farsi applicare un trattamento diversificato con modalità di lavoro differenti da quelle adottate, per conciliare le loro esigenze di cura, vita e lavoro.

Tale trattamento verrebbe gestito da una specifica autorità, l'Osservatorio appunto, che tramite la figura aziendale del *disability* manager potrebbe consentire, con la rimozione degli ostacoli, l'adozione di soluzioni ragionevoli e specifiche per la conciliazione dei tempi di cura, lavoro e vita del lavoratore.

L'Osservatorio quindi si porrebbe anche come garante per le scelte di adeguati "accomodamenti ragionevoli" (provvedimenti appropriati in funzione delle esigenze concrete dei lavoratori con disabilità), come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite.

L'Osservatorio aziendale avrebbe altresì una funzione di indirizzo ai fini dell'incrocio domanda-offerta in funzione dell'analisi svolta dal *disability* manager circa le figure presenti negli elenchi degli uffici competenti.

- Alcune grandi aziende, come la farmaceutica Merck Serono e l'Unicredit, stanno sperimentando l'Osservatorio aziendale per i lavoratori con disabilità e con esso il *disability* manager. Quali funzioni tale figura assolve?



Giovanni Scacciavillani

Questa nuova figura aziendale, svolge un ruolo estremamente importante perché, come “facilitatore a tutto campo”, si raccorda con tutte le unità produttive aziendali, in quanto espressione tecnica dell’azienda stessa, agendo dal suo interno e conoscendo bene l’articolazione della struttura lavorativa. Il *disability manager* è un’emanazione diretta dell’Osservatorio, curando l’attuazione degli indirizzi emanati da quest’ultimo organo che si riserva di esercitare il ruolo di verifica del processo d’integrazione socio-lavorativa dei lavoratori con disabilità. Non sarà lui l’unico referente per la persona con disabilità che necessariamente resterà comunque inserita in un’organizzazione aziendale, piuttosto agirà per la sua concreta e reale inclusione senza creare conflitti di competenze e senza alterare le dinamiche aziendali.

Dal mondo accademico sono arrivate importanti conferme dell’importanza dell’Osservatorio aziendale per i lavoratori con disabilità e del ruolo del *disability manager* all’interno dei luoghi di lavoro. Nello studio del 2017 “Laboro ergo sum: quando il lavoro abilita l’uomo”, di Silvia Angeloni dell’Università del Molise ed Elio Borgonovi dell’Università Bocconi di Milano, viene sottolineato come la natura collegiale caratteristica dell’Osservatorio sia in linea con il carattere trasversale e multidisciplinare della disabilità. I due autori precisano in merito che “*Se il disability manager, usando il lessico dell’ICF, deve essere un “facilitatore” a tutto campo, è molto plausibile ritenere che un team di esperti, piuttosto che una singola persona, possa meglio coniugare tutte quelle diverse conoscenze, competenze, prospettive, e professionalità che facilitano la buona inclusione e la produttività del lavoratore con disabilità*”.

- Ritieni che l’applicazione dello smart working possa venire incontro alle esigenze dei lavoratori con disabilità?

Il Covid-19 ha sicuramente portato le istituzioni a raccomandare, se possibile, l’adozione del lavoro agile per tutti i dipendenti. Peraltro alcuni studi hanno evidenziato come lo *smart working* sia la nuova frontiera dell’occupazione, prospettando l’apporto di numerosi vantaggi in termini di maggiore produttività, minore disuguaglianza tra i generi, aumento del benessere per la vita lavorativa e familiare grazie all’adozione di orari flessibili e riduzione del pendolarismo e del traffico con conseguente diminuzione dell’inquinamento atmosferico. Però lo *smart working* prospetta anche pericoli di possibili regressioni culturali e sociali per alcune tipologie di persone, come per le donne di fatto gravate dal lavoro d’ufficio e da quello di cura della casa e dei figli, e per le persone con disabilità progressivamente distanziate dal

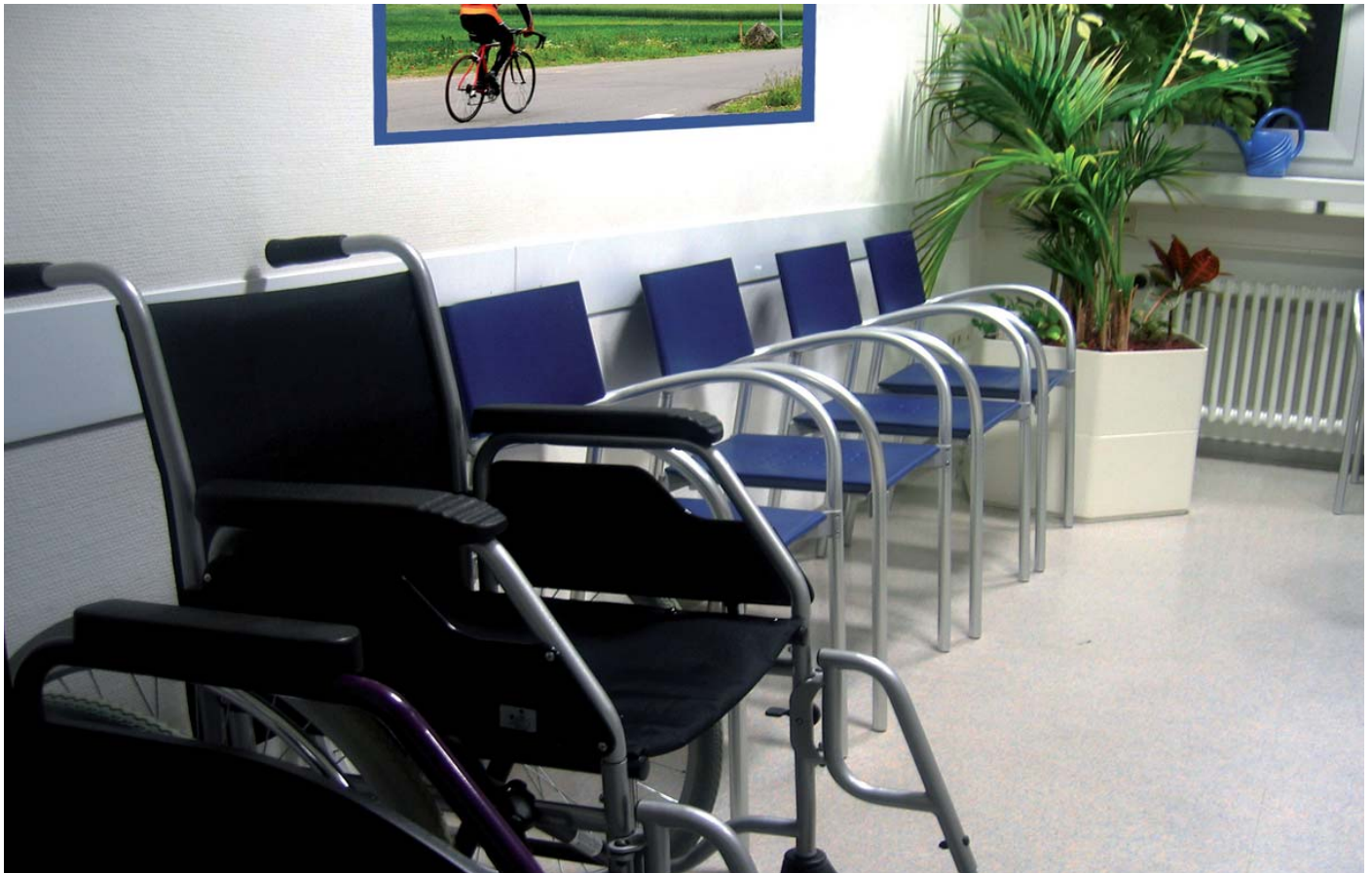
luogo di lavoro che rappresenta non solo uno spazio di scambio professionale, ma anche e soprattutto sociale, relazionale e culturale. Se non ben regolato e gestito, lo *smart working* potrebbe accentuare la disparità sociale e vanificare i progressi avuti per l’inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità.

Anche qui acquista valore una struttura terza, come appunto l’Osservatorio per i lavoratori con disabilità, in grado di valutare se il ‘lavoro agile’ possa configurarsi come ‘accomodamento ragionevole’ ai sensi della Convenzione Onu e corrispondere alla libera scelta e alle esigenze dei lavoratori con disabilità, o se invece si prospetti come uno strumento regressivo che confina i lavoratori nello stretto perimetro delle mura domestiche.

- Nel suo intervento al congresso Anmic a fine 2019 ha sostenuto che “la crisi economica sta lasciando un ‘esercito’ di poveri composto principalmente da giovani e un forte aumento della disuguaglianza sociale ed economica. E la situazione non può che peggiorare, considerati il basso indice di natalità e il progressivo invecchiamento della popolazione. Se la vita media degli italiani sta aumentando, è prevedibile che ciò causerà l’incremento di malattie croniche e un aumento di persone non autosufficienti con una considerevole crescita della spesa per cure e assistenza a lungo termine. Per tali cure l’Italia risulta essere il fanalino di coda in Europa”. Quale tipo di soluzione è prospettabile per sostenere le persone in difficoltà non autosufficienti?

La mia affermazione parte da ricerche effettuate che vedono l’Italia tra gli ultimi Paesi europei per risorse destinate alla protezione sociale delle persone con disabilità. Tali indagini confermano che il modello italiano rimane essenzialmente assistenzialistico, basato sulla delega alle famiglie che ricevono il mandato implicito di provvedere autonomamente ai bisogni delle persone con disabilità, senza avere l’opportunità di potersi rivolgere a strutture competenti e accedere così a servizi erogati da organizzazioni professionali che detengono conoscenze specifiche e risorse adeguate e che potrebbero garantire livelli di assistenza migliori anche in un’ottica di valorizzazione delle capacità delle persone con disabilità finalizzate alla promozione della loro autonomia.

Venendo meno tutto ciò, la famiglia deve farsi carico delle esigenze assistenziali ed esistenziali della persona con disabilità. In Parlamento c’è un progetto sull’istituzionalizzazione della figura del *caregiver* (chi si prende cura) che tarda a essere approvato, ma io sostengo un’altra posizione, più ampia e comprensiva, secondo la quale è un atto doveroso prendersi carico delle necessità dell’intera famiglia della persona non autosufficiente. La comunità



familiare ha bisogno non solo di un sostegno economico adeguato, ma anche di una rete di servizi adeguati a cui poter ricorrere, per agevolare il percorso di vita della persona con disabilità. Si può prevedere così un coinvolgimento responsabile di tutto il nucleo familiare, facendo in modo che l'assistenza della persona cara in difficoltà non gravi esclusivamente su un solo membro, individuabile nella maggior parte dei casi nella figura femminile presente all'interno della famiglia (mamma o moglie).

Oltre ad una rete dei servizi pubblici più efficiente, con percorsi preferenziali per le esigenze sanitarie e burocratiche, ai singoli componenti della famiglia potrebbero essere riconosciute misure di sostegno economiche per favorire una corretta vita relazionale e concedere all'intero nucleo familiare il diritto all'intervento di sollievo, rappresentato da eventuali supporti in caso di emergenza quali servizi sostitutivi presso il domicilio dell'assistito e un centro di accoglienza temporaneo di qualità per una durata più o meno lunga a seconda della necessità (vacanze, riposi, salute, ecc.). Indispensabile anche il riconoscimento di forme agevolative quali part time, *smart working*, permessi e aspettative, in linea con le esigenze prioritarie di cura del familiare assistito.

Dal punto di vista previdenziale si potrebbe pensare a contributi figurativi per la pensione, fino a un massimo di 3 anni, per i familiari che si prendono cura della persona con disabilità in modo costante. Come strumento di politica fiscale si potrebbe applicare alle famiglie che hanno al loro interno una persona non autosufficiente, un sistema di tassazione con progressività non più basato sul reddito individuale, ma sul tenore di vita potenziale di una famiglia, cioè sul reddito familiare opportunamente corretto tenendo conto della numerosità e della composizione del nucleo familiare, sulla base delle necessità rispetto agli oneri.

Tale nuova prospettiva del superamento della figura del *caregiver*, richiede un cambiamento culturale laddove la famiglia deve essere riconosciuta, oltre che come soggetto istituzionale, come portatrice di valori di solidarietà, sostegno e condivisione dei compiti di assistenza della persona non autosufficiente: un microsistema integrato di valori e servizi.

Per questo e per il valore sociale del lavoro svolto, che comporta anche un notevole risparmio sulle spese dell'assistenza, la famiglia deve essere valorizzata e sostenuta dallo Stato.

L'accessibilità culturale: una proposta corale

La avanzano numerosi enti del settore disabilità

di G.C.

Una buona parte del mondo della disabilità richiede al governo il varo di un'Agenzia nazionale per l'accessibilità culturale. Capofila della proposta è +Cultura Accessibile, associazione che da anni è impegnata per la fruizione della cultura per tutte le persone, favorendone la crescita e l'inclusione sociale.

Il documento del coordinamento di associazioni parte dall'articolo 30 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, dove è scritto che gli

Stati riconoscono il diritto delle persone con disabilità a prendere parte su base di uguaglianza con gli altri alla vita culturale e adottano tutte le misure adeguate a garantire alle persone con disabilità: l'accesso ai prodotti culturali in formati accessibili; l'accesso a programmi televisivi, film, spettacoli teatrali e altre attività culturali, in formati accessibili; l'accesso a luoghi di attività culturali, come teatri, musei, cinema, biblioteche e servizi turistici, e, per quanto possibile, a monumenti e siti importanti



per la cultura nazionale". Il testo ricorda anche l'articolo 3 della nostra Costituzione: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana"

Sulla base di questi due principi +Cultura Accessibile e la Delegazione Cultura propongono il progetto nazionale per integrare in modo sistemico la resa accessibile nei processi e nelle politiche culturali e propone la nascita dell'Agenzia Nazionale per l'Accessibilità Culturale. Ma perché è importante costituirlo?

Spiegano i promotori: "Per la democratizzazione della Cultura perché la Cultura aperta a tutti è uno strumento fondamentale di coesione e inclusione sociale. Ma anche per soddisfare in modo più articolato e completo la Convenzione Onu e l'articolo 3 della nostra Costituzione. E ancora, perché le associazioni che si occupano della tutela e rappresentanza dei diritti delle persone con disabilità, ritengono che il comparto culturale debba necessariamente intervenire in modo organico e sistemico sull'offerta culturale affinché questa sia pienamente accessibile e fruibile a tutte le persone con disabilità e con particolare riguardo a quei cittadini con disabilità sensoriale e intellettiva/relazionale. L'accessibilità e la fruibilità al patrimonio culturale del nostro Paese permetteranno a persone che sino ad oggi sono rimaste escluse dalla sua fruizione, di espandere la loro cultura ed essere in questo ambito totalmente incluse. L'accessibilità e la fruibilità comportano la creazione di modelli che si appoggiano ad ausili che sono strumenti facilitatori non solo per le persone con disabilità ma anche per le persone anziane, per i migranti e per le fasce più fragili della popolazione.

L'area di intervento dell'iniziativa investe tutti i comparti della Cultura live e on line: cinema, teatro, arte mostre e musei esiti archeologici, musica. L'intervento previsto è sulle strutture, sulla produzione, sull'erogazione dei fondi. L'intervento sarà ovviamente concertato con il ministero come emanazione delle politiche culturali del ministero stesso. Tra le azioni primarie vengono indicate la promozione di campagne informative e di iniziative di conoscenza e sensibilizzazione; lo studio, la realizzazione, l'applicazione e la validazione di modelli condivisi; la realizzazione, dove mancanti, di pratiche Linee Guida; il coordinamento dei diversi dipartimenti accessibilità all'interno del ministero; l'adeguamento della normativa e inserimento dell'accessibilità come elemento premiante o escludente (legge del Cinema) nell'assegnazione dei contributi; la vigilanza sull'applicazione; l'apertura di un ufficio di coordinamento che possa seguire le diverse azioni ed essere riferimento per lo studio e la ricerca tecnologica; la formazione specifica all'accessibilità, con particolare attenzione alla creazione di strumenti e modalità di ingresso nel campo professionale a artistico per le persone con disabilità.



La Delegazione Nazionale Cultura è composta da: Antonio Cotura e Assia Andrao (Fish Onlus); Nazaro Pagano (Fand e delegato Uici); Giuseppe Corsini (Ens); Bianca-Maria Lanzetta Anfass; Giovanna Tuffu (Angsa); Giulio Nardone (Associazione Disabili Visivi Onlus); Enrico Dolza (Istituto Sordi Torino); Stefano Cattaneo (Pio Istituto dei Sordi di Milano); Roberto Romeo (Anglat); Maria Antonietta Tull (Anmic); Simona Guida (Apri); Francesca Di Meo (Issr-Cinedeaf); Daniela Trunfio, Anna Maria Marras, Stefano Pierpaoli (+Cultura Accessibile).

"L'agenzia per l'accessibilità culturale rappresenta l'elemento di garanzia per concretizzare l'inclusione sociale – è quanto dichiara Stefano Pierpaoli, coordinatore di +Cultura Accessibile. "Senza un welfare culturale che interviene sulla conoscenza e nei processi di partecipazione alla vita della comunità non potrà mai esistere uno stato sociale che sostiene e che migliora la qualità della vita delle persone. Ci auguriamo che questo concetto venga finalmente capito anche in Italia".

Chiarimenti dall'Inps su prestazioni di invalidità civile

A proposito degli aumenti in arrivo

di G.C.

Aumenti per i percettori degli assegni di invalidità: con la rata di novembre 2020 l'Inps ha provveduto a mettere in pagamento la maggiorazione sociale in favore dei soggetti titolari di pensione per invalido civile totale 100 per cento, pensione per i sordi, pensione per i ciechi civili assoluti e dei titolari di pensione di inabilità ex lege 222/1984.

Un incremento fino a 651,51 euro per 13 mensilità (il cosiddetto "incremento al milione"), beneficio riconosciuto dalla legge numero 448/2001 per i soggetti con più di 60 anni di età che, con la sentenza della Corte Costituzionale (numero 152/2020) e il decreto legge numero 104 del 14 agosto 2020, è stato esteso ai soggetti riconosciuti invalidi civili totali, sordi o ciechi civili assoluti a partire dai 18 anni di età.

Si tratta di un beneficio che interessa una platea piuttosto ampia di cittadini per rendere attivo il quale il quale l'Istituto ha lavorato in questi mesi per accelerare le procedure di definizione dell'iter e la semplificazione delle stesse.

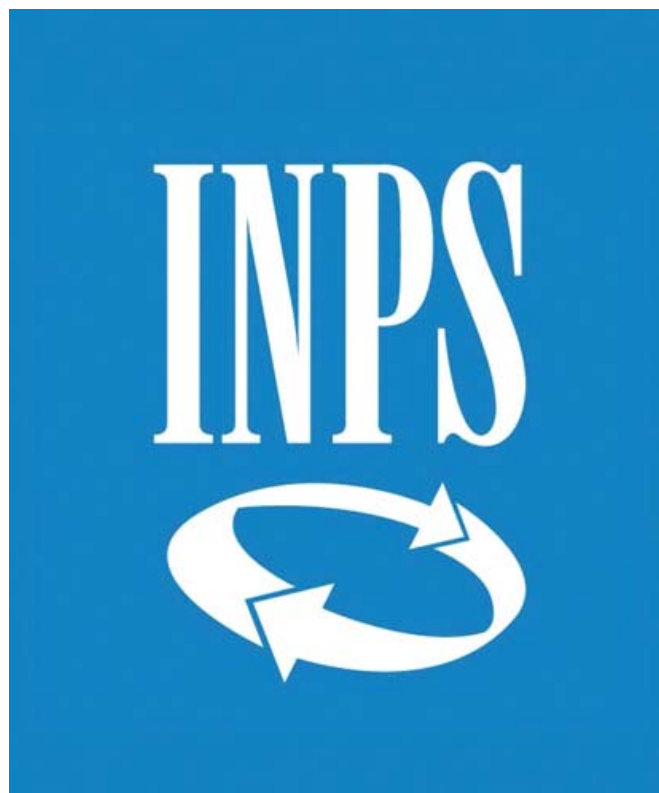
Per i soggetti invalidi al 100 per cento titolari di prestazioni di invalidità civile e in possesso dei requisiti di legge, l'adeguamento è riconosciuto in automatico, con decorrenza dal 20 luglio 2020. Tali soggetti quindi non dovranno presentare alcuna domanda.

Per i soggetti titolari di pensione di inabilità ex lege 222/1984, invece, l'adeguamento è attribuito a seguito domanda dell'interessato, presentata attraverso i consolidati canali dell'Istituto, i patronati o i Caf.

Per le domande presentate entro il 30 ottobre 2020 la decorrenza, in presenza dei requisiti di legge, è riconosciuta dal 1° agosto 2020. Negli altri casi, la decorrenza è dal primo giorno del mese successivo alla domanda.

Per avere diritto alla maggiorazione la legge prevede una soglia di reddito annuo personale pari a euro 8.469,63 (che sale a euro 14.447,42 euro, cumulato con il coniuge, nel caso in cui il soggetto sia coniugato).

Ai fini della valutazione del requisito reddituale concorrono i redditi di qualsiasi natura, ossia i redditi assoggettabili ad Irpef, sia a tassazione corrente che a tassazione



separata, i redditi tassati alla fonte, i redditi esenti da Irpef, sia del titolare che del coniuge.

Al contrario non concorrono al calcolo reddituale i seguenti redditi:

- il reddito della casa di abitazione;
- le pensioni di guerra;
- l'indennità di accompagnamento;
- l'importo aggiuntivo di 154,94 euro (legge 388/2000);
- i trattamenti di famiglia;
- l'indennizzo previsto dalla legge 25 febbraio 1992, n. 210, in favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati.

Inaccessibilità del Belvedere: condannato il comune di Anacapri

Esemplare sentenza sul tema barriere architettoniche

di G.C.

I ricorso davanti al Tribunale di Napoli era stato presentato da Christian Durso, persona con disabilità, e dall'Associazione Luca Coscioni dopo anni di segnalazioni e un appello al presidente Mattarella

Il Tribunale di Napoli ha condannato il Comune di Anacapri per condotta discriminatoria nei confronti delle persone con disabilità a causa della presenza delle barriere architettoniche che impedivano ai disabili motori di accedere al Belvedere della Migliera. L'ordinanza è stata emessa in in accoglimento del ricorso presentato da Christian Durso e dall'Associazione Luca Coscioni.

Secondo il Tribunale di Napoli la condotta discriminatoria tenuta dal Comune di Anacapri ha cagionato a Christian Durso e all'Associazione Luca Coscioni un danno non patrimoniale pari, rispettivamente, a ottomila e a tremila euro.

In corso di causa il Comune di Anacapri ha rimosso le barriere architettoniche compiendo i lavori necessari a rendere finalmente accessibile il Belvedere della Migliera anche alle persone con disabilità motoria, rimuovendo i cinque scalini che impedivano a chi si muove in carrozzina di poter raggiungere il punto panoramico.

Secondo l'avvocato e consigliere generale dell'Associazione Luca Coscioni, Alessandro Gerardi, che ha curato il ricorso per conto di Christian Durso e dell'Associazione Luca Coscioni, "la decisione del Tribunale di Napoli conferma e rafforza quell'orientamento della giurisprudenza di merito e di legittimità secondo il quale la mancata rimozione delle barriere architettoniche ad opera delle pubbliche amministrazioni costituisce una condotta discriminatoria che in quanto tale deve essere rimossa attraverso la pronta realizzazione di tutte quelle opere necessarie a rendere pienamente fruibili e accessibili i luoghi e gli spazi pubblici a chiunque, senza alcuna distinzione basata sulle condizioni fisiche in cui può venirsi a trovare, in via temporanea o definitiva, la singola persona".

La battaglia di Christian era cominciata nel 2016 ed è proseguita, senza successi, per circa due anni, tra se-



gnalazioni al Comune, esposti alle autorità locali, diffide e perfino un appello al Presidente della Repubblica Sergio Mattarella. A quel punto, Christian Durso si è rivolto all'Associazione Luca Coscioni, che nel settembre 2018 ha depositato un ricorso per condotta discriminatoria nei confronti delle persone con disabilità citando in giudizio il Comune di Anacapri e chiedendo al Tribunale di condannarlo a compiere le opere necessarie per rendere finalmente accessibile il Belvedere, nonché a risarcire il danno non patrimoniale procurato sia a Christian Durso (discriminazione individuale) che all'Associazione Luca Coscioni (discriminazione collettiva).

L'Associazione Luca Coscioni è una no profit di promozione sociale. Tra le sue priorità vi sono l'affermazione delle libertà civili e i diritti umani, in particolare quello alla scienza, l'assistenza personale autogestita, l'abbattimento della barriere architettoniche, le scelte di fine vita, la legalizzazione dell'eutanasia, l'accesso ai cannabinoidi medici e il monitoraggio mondiale di leggi e politiche in materia di scienza e auto-determinazione.

L'informatica al servizio dell'assistenza ai disabili

Un'impresa toscana con hardware e software "made in Italy"

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

“Quando l'Italia era ancora una società prevalentemente contadina, l'assistenza agli anziani e ai disabili era risolta all'interno di famiglie patriarcali. Oggi la cura di anziani e disabili è affidata a organizzazioni specializzate, che necessitano di una gestione degli interventi domiciliari sempre più capillare.

I servizi residenziali hanno bisogno, tra l'altro, di sistemi software e hardware per aumentare l'efficienza, migliorare il servizio per gli assistiti e risparmiare centinaia di ore di lavoro.

Tra le aziende tutte italiane che operano in tale ambito, la toscana AkInnovation ha lanciato un innovativo sistema hardware e software proprio per le aziende e le cooperative che si occupano di assistenza domiciliare. “Con la nostra suite ‘Otto4Care’ non ci si limita solo ad organizzare meglio la propria attività di assistenza domiciliare, ma la si rivoluziona completamente – spiega Marco Montanelli, Ceo dell'azienda. “Ogni attività è tracciata, ogni assistito monitorato in tempo reale, ogni criticità immediatamente segnalata. E la rendicontazione diventa facile, con tutti i dati immediatamente disponibili. Con alcune regioni già attrezzate, come nel caso ad esempio della Toscana, i dati sono trasmessi in tempo reale al committente, non solo liberando l'azienda da qualunque lungaggine burocratica, ma anche rappresentando un chiaro plus competitivo per le gare d'appalto. Siamo andati oltre la semplice app per smartphone, per ideare un terminale che fosse semplice da utilizzare da parte dell'operatore, quasi un telefono, ma che ha caratteristiche di semplicità d'uso, robustezza, sicurezza e maneggevolezza neppure paragonabili a quelle di uno smartphone. Una soluzione che si è dimostrata vincente e più corrispondente alle necessità delle aziende – conclude Montanelli.

Lo strumento permette di coordinare, controllare e rendicontare e di farlo in tempo reale. Un dispositivo semplice, con pochi tasti, traccia e certifica i passaggi presso le case degli assistiti, codificati tramite tag RfId



passivi (senza batteria, nessuna manutenzione, non clonabili, non modificabili). Interagisce con persone e luoghi, raccoglie dati sulle presenze e sulle attività svolte, orari, posizione. Collegato alla sua piattaforma cloud Ottagono permette di controllare ed analizzare tutti i dati raccolti.

Attraverso gli strumenti della AkInnovation si tiene traccia di ogni attività svolta dai propri operatori di assistenza domiciliare, permettendo di sapere quali sono i pazienti visitati, in quanto tempo, quali prestazioni sono state erogate e quali eventuali criticità sussistono.

Tra i clienti della AKInnovation c'è la cooperativa “Colori” di Empoli, attiva, tra l'altro, nell'assistenza domiciliare alla gestione di Rsa, occupando più di 250 persone. Una realtà complessa, con centinaia di collaboratori che devono recarsi in strutture diverse, in tempi diversi, che svolgono compiti differenti. Necessitando di una perfetta gestione del personale, delle ore di lavoro, dei turni e delle paghe, per poi rendicontare tutto alle competenti Asl, committenti per l'assistenza domiciliare, si sono rivolti alla AKInnovation. Racconta Simona Tinti, direttore generale della cooperativa “Colori”. “Abbiamo risparmiato centinaia di ore di lavoro dei nostri dipendenti, aumentato l'efficienza, migliorato il servizio per gli assistiti. Questi sono elementi indispensabili per poter continuare ad operare in un campo che sta diventando sempre più competitivo”.

In sella con la “mototerapia” adrenalina per i minori disabili

Protagonista il pilota di freestyle motocross Vanni Oddera

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Si chiama “mototerapia” e ha l’obiettivo di far vivere ai ragazzi con disabilità un’esperienza unica: accompagnati ognuno da un pilota di freestyle motocross possono montare in sella insieme a loro e provare la sensazione di libertà e gioia di vivere che solo una moto sa dare. “Mototerapia” non è riconosciuta - almeno per ora - come una vera e propria terapia, ma gli effetti positivi che sprigiona sono ormai visibili a tutti. A portare avanti da oltre dieci anni questo progetto è il pilota di freestyle motocross Vanni Oddera. Gli ingredienti sono la passione e l’adrenalina che dà la moto a chi ha disabilità, soprattutto bambini e ragazzi. Numerosi gli eventi, tra cui una festa organizzata a Varazze, in Liguria, in cui Vanni Oddera e tutti i campioni della daboot - riconosciuti tra i migliori piloti di freestyle motocross al mondo - hanno regalato un freestyle show senza precedenti e hanno fatto assaporare l’esperienza delle due ruote a più di 400 ragazzi speciali, accompagnati da tanti ospiti del mondo dello sport, dello spettacolo e ovviamente della moto. Media partner digitale è Moto.it

“Siamo orgogliosi di affiancare Vanni Oddera nella sua avventura con la mototerapia, un’avventura che ogni giorno di più sta coinvolgendo tantissime persone e che noi con Moto.it vogliamo contribuire a diffondere - racconta Moreno Pisto, brand & content manager di AM network, leader digitale in Italia e Europa nel settore editoriale automotive. “Con mototerapia abbiamo la possibilità di dimostrare come la passione per le moto possa essere veramente trasversale e vissuta da tutti e diventare un modo per sentirsi meglio e divertirsi, ma sempre in sicurezza”.

“Regalando un sorriso diventiamo tutti più felici e il mondo può diventare un posto migliore se solo impariamo a dedicare un po' di tempo e gioia di vivere agli altri. Se lo fai ti accorgi che è una figata, ti fa stare bene ed è la cosa più rock'n'roll di tutte - dichiara con entusiasmo Vanni Oddera, instancabile nell’organizzare in giro per l’Italia, non solo nelle piazze, ma anche negli ospedali con speciali moto elettriche per coinvolgere tutti i bambini che non possono uscire all’aria aperta.



Giovanni Aranciofebo: “Sfido in moto l’handicap”

Amputato al braccio destro, è campione di motociclismo su pista

di GIUSEPPE TETTO

Non arrendersi mai e rispondere alla vita con forza e caparbità. Quando si parla di disabilità molto spesso non si tiene conto di uno dei fattori che più può rappresentare un vero e proprio spartiacque nella storia personale, quella linea sottile che una volta valicata spezza lo spirito e fa precipitare in un vortice di paure e sofferenze. È quel confine tra la voglia di ricominciare a vivere una nuova vita oppure lasciarsi andare. Giovanni Aranciofebo è un esempio concreto di chi ha deciso, guardandosi allo specchio, che il suo braccio mancante non doveva essere un limite ma una scintilla di ripartenza per affrontare la quotidianità con occhi nuovi: “Quando si subiscono delle amputazioni anche il cervello affronta un trauma e quindi è molto importante reagire e non lasciarsi abbattere.

Dipende tutto da noi. Non è facile perché anche se sei una persona solare e forte i momenti di abbattimento arrivano. Quando le persone cominciano a guardarti in

modo strano, cominci a chiuderti in te stesso e non uscire più di casa. Proprio come stavo facendo io. Un giorno mi sono guardato allo specchio e mi sono detto “Giovanni che vogliamo fare andiamo avanti o ci lasciamo andare”. E sono andato avanti, per me e la mia famiglia. Oggi riesco a fare tutto come prima almeno al 98 per cento. Oggi quando entro in pista mi sento libero. Abbasso il casco, accelero e vado”. Atleta paraolimpico, amputato al braccio destro e campione di motociclismo su pista, Giovanni ha fatto del suo amore per le due ruote, la sua forza combattiva. Siciliano della provincia di Messina, 49 anni, oggi gareggia insieme ai piloti normodotati nel Campionato regionale siciliano, grazie all’ausilio di una protesi collegata alla sua moto e, per chi è un habitué delle due ruote, questo ha quasi il sapore di miracoloso, visto che con la sola mano sinistra si destreggia tra acceleratore, frizione e freno: “Mi diverte tanto entrare in pista e vedere molte persone che ven-





gono a vedermi anche per la curiosità di capire come una persona nelle mie condizioni riesca a pilotare una moto da corsa. Io cerco di dare sempre il massimo e sono felice quando vedo che a livello di tempi nei giri non c'è poi così tanta differenza tra me e un pilota normale". Da poco ha iniziato a vestire i colori dell'associazione Aida Onlus di Laureana di Borrello e, Covid permettendo, ricomincerà a girare nelle piste della Sicilia e dell'Italia: "Ho conosciuto l'Aida Onlus e con il suo presidente Reno Insardà c'è stata subito empatia e una visione comune. Così ho deciso di entrare a far parte dell'associazione e di gareggiare per loro. Anche se sono sulla soglia dei 50 anni non voglio fermarmi e togliermi ancora tante soddisfazioni".

La parola "stop" non esiste nel vocabolario di Giovanni. Da quel lontano 31 agosto 2010 quando, mentre lavorava, delle travi gli sono venute addosso provocando lo schiacciamento dell'arto destro superiore e la conseguente amputazione, non ha mai voluto mollare: "Ho dovuto ricominciare una nuova vita ripartendo da zero. Mi sono messo in discussione - racconta - e ho imparato a fare tutto con una sola mano. È stato un po' traumatico all'inizio perché non ti rendevi conto di quello che eri diventato rispetto a quello che eri. Il trauma peggiore è stato quello di non poter più guidare la moto".

La provvidenza arriva due anni dopo il suo incidente quando vede in tv due ragazzi amputati girare in pista con delle moto stradali riadattate: "Mi sono subito messo in contatto con loro e sono andato a conoscerli. È stata una illuminazione. Mi sono detto come ci sono riusciti loro posso farcela anche io. E senza che me ne

rendessi conto stavo già comprando tuta casco e moto". Dopo un periodo di addestramento, Giovanni ha iniziato a fare diverse gare, dal Mugello a Vallerlunga fino a Nürburgring in Germania: "All'inizio ho cominciato a gareggiare con ragazzi disabili facendo un po' di podi. Dopodiché insieme ad alcuni ragazzi di Messina abbiamo comicità a girare sul circuito della Valle dei Templi a Racalmuto in provincia di Agrigento. Lì sono stato invitato dall'organizzatore a partecipare al campionato tra i normodotati. Ho accettato la sfida e nei campionati mi sono sempre riuscito a classificare in ottime posizioni. Con i piloti c'è stata subito empatia e a loro ho chiesto di non farmi sconti come io non avrei fatto a loro".

Quello che però più gli preme è trasmettere speranza e fiducia a tutti quei ragazzi che, come lui, hanno avuto la vita stravolta. Perché la strada da percorrere è lunga e difficoltosa. E non solo a livello emotivo: "Per le persone disabili, dal punto di vista legislativo c'è ancora molto lavoro da fare. Io mi posso considerare un fortunato perché il mio infortunio è rientrato tra quelli sul lavoro e qui l'Inail mi ha aiutato nell'acquisto delle protesi anche per la moto. Però ci sono persone che per nascita o per malattia si trovano nelle mie stesse condizioni hanno molta meno assistenza.

Le Asl ti aiutano ma solo a metà. Se si vogliono utilizzare protesi all'avanguardia, che hanno un costo anche vicino ai 30 mila euro, è facile capire come molte persone si trovino in difficoltà e devono optare per soluzioni meno qualificanti. Spero però che il mio esempio possa essere di aiuto a tante persone come me. Voglio far capire loro che la vita va avanti sempre e comunque".

Per il riconoscimento dei diritti delle persone sordocieche

L'attenzione della Lega del filo d'oro su questa disabilità

di G.C.



lega del filo d'oro

In occasione della Giornata Europea della sordocecità (22 ottobre), la Lega del Filo d'Oro pone l'attenzione su questa disabilità complessa. In Europa, così come nel resto del mondo, mancano dati ufficiali in grado di quantificare la sordocecità, una disabilità tra le più complesse. E c'è tanta strada da fare per lo sviluppo di un Indice di classificazione internazionale di funzionamento per la valutazione della sordocecità.

In Italia, secondo la prima indagine condotta dall'Istat per la Lega del filo d'oro, le persone sordocieche dovrebbero essere 189 mila. Ma quante sono le persone sordocieche in Europa? Il sito Deafblindinternational.org stima che siano 2,5 milioni (0,8 milioni sotto 65 anni), lo 0,5 per cento dell'intera popolazione europea. Eppure, i dati ancor oggi non riescono a tratteggiare i confini della reale dimensione di questa disabilità complessa e che in ogni persona può determinare una condizione di isolamento dal resto della società.

La fotografia attuale sembra avvicinarsi più a quella della punta di un iceberg che alla realtà. Basti pensare che in Europa, a partire dal 2014, solo tre dei 27 Stati membri hanno raccolto dati ufficiali per il censimento delle persone con sordocecità.

A livello mondiale, la situazione non è differente. Nonostante il crescente impulso verso un cambiamento più inclusivo segnato dagli Obiettivi di sviluppo del millennio (Osm), le persone con sordocecità rimangono ancora confinate ai margini della società. Rappresentano tra lo 0,2 e il 2 per cento della popolazione, secondo Internationaldisabilityalliance.org e hanno maggiori probabilità di vivere in condizioni di povertà e di disoccupazione, con risultati scolastici inferiori rispetto ad altre persone con disabilità e isolati dalla società e dagli affetti.

"La Giornata europea della sordocecità, istituita ogni 22 ottobre in occasione dell'anniversario della fondazione della European Deafblind Union (EDbU), federazione di associazioni nazionali di e per le persone sordocieche, rappresenta un'occasione molto importante per ricordare che le persone sordocieche, in Europa e nel

mondo, rimangono purtroppo ancora invisibili – spiega Francesco Mercurio, presidente del Comitato delle persone sordocieche della Lega del filo d'oro. "La strada per il riconoscimento dei nostri diritti è ancora molto lunga, nonostante il Parlamento europeo l'abbia riconosciuta una disabilità specifica nel 2004. La Lega del filo d'oro si batte per questo richiedendo la parità di trattamento e opportunità e un esercizio reale dei diritti delle persone sordocieche, fino al rispetto della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità in tutti gli Stati membri perché una persona sordocieca partecipe può essere beneficio per tutta la società".

Per una persona sordocieca il riconoscimento della sordocecità si basa su valutazioni che non seguono uno standard specifico, con gravi impatti sulla tipologia di intervento e sul piano assistivo. Sviluppare un Indice di classificazione internazionale di funzionamento per il riconoscimento della sordocecità è una delle priorità delle organizzazioni internazionali che operano nell'ambito della sordocecità, perché permetterebbe di fornire una descrizione per la vasta gamma di combinazioni di perdita di vista e udito che causano questa complessa disabilità e faciliterebbe il processo di certificazione e intervento di milioni di persone sordocieche nel mondo. Ogni persona con sordocecità si relaziona, comunica e sperimenta il mondo in modo diverso affrontando restrizioni che sono influenzate dal livello di supporto e dalle barriere presenti nel suo ambiente, dalla gravità della disabilità della vista e dell'udito e dall'età dell'insorgenza. Le persone con sordocecità costituiscono un gruppo diversificato e possono avere esigenze diverse di sostegno e di inclusione. È quindi fondamentale che queste persone accedano a servizi che soddisfino le esigenze di ciascun individuo e non ad una combinazione di servizi pensati per i non vedenti o per i non udenti.

"La Lega del filo d'oro continua nel suo impegno affinché in Italia l'iter per la revisione e la piena applicazione della legge 107/2010 sul riconoscimento della sordocecità non si fermi - afferma Rossano Bartoli, presidente della



Lega del filo d'oro. "Inoltre partecipa attivamente a progetti internazionali per garantire autonomia e inclusione alle persone sordocieche, mettendo in rete competenze e risorse mirate al raggiungimento di maggiore specializzazione, più servizi e maggiore cultura della disabilità". A livello internazionale, la Lega del filo d'oro è membro del Deafblind International, associazione internazionale che promuove e supporta lo sviluppo di servizi per migliorare la qualità della vita delle persone sordocieche e dell'European Deafblind Union, organismo che ha come obiettivo principale l'uguaglianza e la piena partecipazione sociale delle persone sordocieche in tutta Europa. Con altri 10 paesi europei fa parte anche del gruppo di lavoro Mdvi Euronet (Multiple Disabilities and Visual Impairment) impegnato a sviluppare e condividere le conoscenze sulla formazione di bambini e giovani con una grave disabilità visiva unita a disabilità aggiuntive. Inoltre fa parte del Dbl lcf Working Group, insieme ad altri Paesi come Spagna, Canada, India e Australia, con l'obiettivo di sviluppare uno standard specifico Core Set lcf (Indice di classificazione internazionale di funzionamento CS) per un processo riconosciuto di valutazione, certificazione e intervento sulla sordocecità, ed è impegnata a livello internazionale in diversi progetti sulla sordocecità. "Social haptic signs for deaf and blind in education" ha

l'obiettivo di raccogliere e rendere accessibili i segni tattili sociali (Haptic) per migliorare l'educazione delle persone con disabilità sensoriale visiva e uditiva, nonché la qualità del lavoro di insegnanti e interpreti che si occupano di studenti con disabilità sensoriali, a livello europeo. L'obiettivo è codificare 300 segni per ogni nazione. Tutti i segni tattili verranno raccolti, catalogati, fotografati, illustrati e registrati per poi renderli accessibili gratuitamente sul web.

Nel progetto sono coinvolti sette utenti seguiti dai Servizi territoriali di Lesmo, Modena, Padova. "Social skills make inclusive life easier too - Smile too" intende, invece, rafforzare le abilità sociali, di fondamentale importanza per l'inclusione, di bambini e ragazzi con problematiche visive e altre disabilità e/o con sordocecità, attraverso la formazione di chi li educa: genitori, insegnanti, professionisti.

Oggi la Lega del filo d'oro è presente in dieci regioni e segue ogni anno oltre 900 utenti provenienti da tutta Italia svolgendo le sue attività di assistenza, educazione e riabilitazione delle persone sordocieche e pluriminorate psicosensoriali nei Centri e servizi territoriali di Osimo (Ancona), sede principale dell'ente, Lesmo (Monza), Modena, Molfetta (Bari) e Termini Imerese (Palermo) e nelle sedi territoriali di Novara, Padova, Pisa, Roma e Napoli.

Novità: il cartongesso che trasmette energia

Si chiama K-Wireless, tecnologia brevettata in Italia

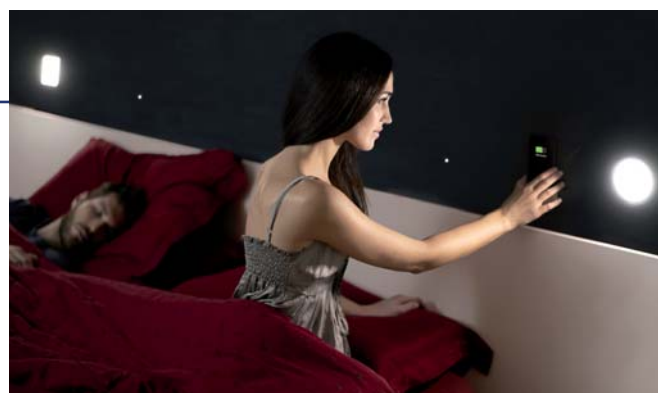
di G.C.

Una parete in cartongesso con una componente ferromagnetica e una elettronica che permette di creare superfici attive con punti di alimentazione invisibili. L'ha presentata Knauf, multinazionale leader in soluzioni e sistemi per l'edilizia.

Si chiama K-Wireless, il pannello che consente a una parete o a un soffitto di erogare energia per prossimità, in modo sicuro, intuitivo e immediato. Frutto della collaborazione con LYM, Knauf K-Wireless è un modello d'interazione totalmente nuovo con l'elettricità che permette di superare il problema della distribuzione di punti luce e creare prese di corrente invisibili in qualsiasi ambiente, civile o residenziale, a qualsiasi altezza, nelle pareti così come nei soffitti. Le superfici degli ambienti diventano per la prima volta attive, e i diversi pannelli K-Wireless fungono da punti di alimentazione invisibili che l'utente potrà utilizzare in completa libertà e sicurezza per spostare una fonte luminosa dove più serve così come per la ricarica del proprio smartphone senza dover utilizzare cavi, carica batterie e soprattutto senza dover forare le pareti o effettuare collegamenti elettrici.

Il pannello in cartongesso, in sostanza, si evolve. Knauf K-Wireless utilizza una tecnologia brevettata interamente in Italia ed è costituito da un pannello in cartongesso di dimensioni 600x400 millimetri e spessore standard di 12,5 millimetri che integra una componente ferromagnetica e una componente elettronica a bassissima tensione con potenza in uscita massima di 15 Watt. Queste componenti permettono contemporaneamente l'ancoraggio di supporti magnetici e la ricarica di dispositivi che supportano la tecnologia di alimentazione wireless. Il pannello è disponibile in versione da uno o due punti di alimentazione e le dimensioni in entrambi i casi sono pensate in modo tale da inserirsi negli standard di montaggio dei classici pannelli in cartongesso.

Al centro del pannello è collocato un piccolo indicatore luminoso che corrisponde al punto di alimentazione sul quale posizionare e alimentare o ricaricare lampade e altri accessori wireless, come smartphone di ultima ge-



nerazione. Knauf K-Wireless è un sistema assolutamente sicuro perché il trasferimento di energia wireless avviene solamente quando il dispositivo è posizionato in corrispondenza dell'indicatore luminoso così che l'emissione di energia è circoscritta al dispositivo stesso e i punti di alimentazione sono a bassissima tensione (12 Volt anziché 220 Volt).

"K-Wireless conferisce agli ambienti la possibilità di essere riconfigurati funzionalmente ed esteticamente nel tempo - spiega Maurizio Stecca, product manager Knauf. "Installato di fianco al letto rende la luce da lettura dinamica e la ricarica dello smartphone comoda e immediata, così come nel living permette la creazione di nuove zone per l'home-working o per lo studio. In ambienti business come uffici, negozi o ristoranti le possibili applicazioni sono ancora più numerose. Ci piace dire che K-Wireless muta nel profondo il rapporto tra uomo ed elettricità".

Sono tante le applicazioni possibili che rendono K-Wireless un sistema estremamente versatile che può essere utilizzato in tutti gli ambienti della casa, ma che può risolvere facilmente anche i consueti problemi di illuminazione in ambito business. Pensiamo per esempio agli uffici, dove permette di illuminare le postazioni di lavoro in modo adeguato contribuendo a un minor affaticamento degli occhi, ma anche a showroom e negozi, dove assicura il giusto risalto ai prodotti e di offrire ai clienti una miglior esperienza di acquisto fino ad arrivare a ristoranti e strutture ricettive, dove permette di organizzare punti luce per regalare la più idonea atmosfera in qualunque momento agli ospiti.

Stoviglie biodegradabili, riutilizzate come fertilizzante

L'esperienza del brand campano "Bio Table"

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

È il primo caso italiano di conversione industriale dalla plastica tradizionale a un biopolimero che può essere riutilizzato come fertilizzante. "Bio Table" è il brand di stoviglie biodegradabili e compostabili al 100 per cento, nato dalla visione di Imi, società per azioni campana che si fa portavoce per il sostegno e la promozione dell'economia circolare.

Un processo di trasformazione aziendale iniziato nel 2014, quando Imi – con sede e stabilimenti a Vitulazio, in provincia di Caserta – ha destinato importanti investimenti in ricerca e sviluppo per la propria conversione alle bioplastiche, individuando un materiale bio-based e non inquinante che rendesse biodegradabili e compostabili i suoi prodotti, attraverso il diretto smaltimento nell'organico.

"Da oltre un anno abbiamo intrapreso una vera e propria rivoluzione nel settore delle stoviglie usa e getta, con investimenti in innovazione scientifica che sono andati di pari passo con l'industrializzazione dei nuovi prodotti, attraverso l'utilizzo degli impianti già esistenti – racconta Andrea Cuccaro, responsabile comunicazione e marketing di "Bio Table". "È stato un passaggio complesso, ma necessario, che ha implicato l'ingegnerizzazione del nuovo prodotto in funzione di macchine di cui l'azienda era già in possesso – continua Cuccaro. "Oggi possiamo dire di essere in grado di convertire il 100 per cento della produzione su una linea totalmente biodegradabile e compostabile e riteniamo che questo nuovo modello di crescita sia una componente indispensabile per sviluppare un'economia che sia sostenibile, che riduca al minimo le emissioni di carbonio, utilizzi le risorse in modo efficiente e rimanga allo stesso tempo competitiva – spiega il responsabile comunicazione e marketing.

"Bio Table" ha raggiunto tali importanti traguardi, nonostante un quadro normativo incerto che oggi non ha ancora recepito la normativa europea SUP.

"Per continuare lungo questa direzione e per lo sviluppo e la creazione di una vera *green economy*, c'è bisogno di far riferimento a indirizzi chiari, certi e di lungo termine



che siano capaci di accompagnare gli sforzi e gli investimenti delle imprese verso politiche di sostenibilità ambientale. È indispensabile poi che le imprese, di concerto con le istituzioni, mettano a sistema impegno e risorse, in modo coordinato e coeso al raggiungimento di questo obiettivo comune – conclude Cuccaro.

Lo sviluppo di un'economia circolare e sostenibile è una delle grandi sfide che il settore produttivo dovrà affrontare e sarà proprio la leva della qualità ambientale che potrà fare da elemento differenziante vincente sui mercati internazionali: un circolo virtuoso che porterà l'industria a investire in innovazione e a determinare una richiesta di figure professionali specializzate.

Senza dimenticare che l'economia circolare deve costituire uno dei pilastri del Recovery Plan per il decollo, oggi più che mai, di una delle più importanti eccellenze del nostro Paese.

Imi Spa, operativa dal 2011, è oggi ai vertici del panorama internazionale nel settore della produzione di stoviglie monouso. Fin dai primi anni ha sviluppato significativi tassi di crescita diventando player leader di riferimento sul mercato domestico e europeo con un fatturato di 22 milioni di euro e 40 dipendenti. L'azienda ha intrapreso la rivoluzione green delle stoviglie usa e getta in anticipo rispetto alla direttiva europea che metterà al bando la plastica monouso a partire dal 2021.

"Siamo pronti alla conversione al 100 per cento – dichiara Carmine Caputo, a capo dell'azienda – portando la nostra capacità produttiva sulla nuova linea totalmente *green oriented* e questo passaggio renderà tale comparto dell'industria italiana competitivo a livello mondiale".

Imi Spa è presente in Gdo con diversi brand oltre al private labeling. Tra le partnership: Acqua e Sapone, Auchan, Conad, Esselunga, Pam.

Fondo Nuove Competenze per la formazione dei lavoratori

Parrinello (Fondolavoro): "Importante strumento ma presenta alcune criticità"

di GIUSEPPE TETTO

È stato registrato dalla Corte dei conti il decreto del ministero del Lavoro, di concerto con il ministero dell'Economia e delle Finanze, che attua il Fondo nuove competenze da 730 milioni di euro, inserito dal "Decreto Rilancio" e rifinanziato dal dl Agosto, istituito presso l'Anpal ai sensi dell'art. 88 comma 1 del decreto-legge 19 maggio 2020, n.34.

Con questa misura i datori di lavoro privati hanno tempo fino al 31 dicembre 2020 per sottoscrivere gli accordi con i sindacati per rimodulare l'orario di lavoro dei propri dipendenti e coinvolgerli in percorsi di formazione. Le domande dovranno essere presentate ad Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

Nello specifico il Fondo Nuove Competenze, con una do-

tazione di partenza inserita dal "Decreto Rilancio" di 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO 2014-2020, ha visto un nuovo incremento con il "Decreto Agosto", di altri 200 milioni di euro per l'anno 2020 e altri 300 milioni di euro per l'anno 2021. Tutto per una somma complessiva di 730 milioni per la formazione dei lavoratori, la quale potrà essere incrementata con risorse messe a disposizione dalle Regioni, dai Programmi operativi nazionali e regionali (Pon e Por) del Fondo sociale europeo (Fse) e dai Fondi paritetici interprofessionali.

L'azione di questi ultimi è specificata dall'articolo 8 del documento, nel quali si chiarisce che i fondi interprofessionali possono partecipare al Fondo Nuovo Compe-



Carlo Parrinello

tenze anche a seguito dell'approvazione dell'istanza di contributo presentata dalle imprese da parte di Anpal, attraverso il finanziamento di azioni di formazione su conto formazione e attraverso la pubblicazione di avvisi per la concessione di finanziamenti per la realizzazione di attività formative su conto sistema. In quest'ultimo caso, in cui le imprese accedono al Fondo Nuove Competenze per il tramite di avvisi su conto sistema, il fondo interprofessionale può presentare istanza cumulativa di accesso al Fondo Nuove Competenze, in nome e per conto delle imprese aderenti. Le modalità di accesso dei fondi professionali si possono applicare al fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori.

Un'iniziativa importante questa che però presenta "alcune criticità", come spiega Carlo Parrinello, direttore di Fondolavoro: "Il Fondo Nuove Competenze è uno strumento importante che il governo ha inteso mettere a disposizione nell'ambito delle iniziative per il rilancio dell'economia in epoca di emergenza sanitaria.

È valido nella sua impostazione ma difetta di procedure che lo possano rendere immediatamente applicabile. Su tutti la tempistica che è molto stretta: nello schema di decreto che è stato messo in visione della parti sociali, infatti, si rileva che gli accordi di mediazione dell'orario di lavoro, propedeutici all'attivazione del Fondo nuove competenze, devono essere sottoscritti entro il 31 dicembre 2020. Si capisce che sono tempi molto esigui rispetto alle possibilità delle aziende, delle parti sociali e dei lavoratori.

L'altra criticità riguarda il coinvolgimento dei fondi interprofessionali per l'accesso alle risorse che rischia di essere invalidato nel momento in cui venga applicata la normativa comunitaria degli aiuti di stato. Infatti questo strumento potrebbe confliggere con quello che è il quadro comunitario di sostegno nella misura in cui, gli aiuti erogati sono ricondotti alla disciplina vigente sugli aiuti di stato. Abbiamo chiesto, proprio su questo punto specifico, un approfondimento da parte del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e di Anpal, per rendere lo strumento compatibile".

Entrando nello specifico del testo, la finalità che si prefigge il Fondo Nuove Competenze è quella di innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Le aziende e i datori di lavoro possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa

ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore.

Per accedere al Fondo occorrerà presentare domanda presso l'Anpal, che darà disposizioni sulle modalità e termini di accesso. La richiesta dovrà contenere al suo interno il progetto per lo sviluppo delle competenze e l'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritto con i sindacati. La formazione può essere erogata anche dall'impresa che, però, deve dimostrare di avere tutti i requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa adeguate allo svolgimento del progetto. "Il Fondo permette una rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzata alla realizzazione di percorsi formativi che da un lato puntano ad accrescere le professionalità dei beneficiari e dall'altra contribuiscono ad una riduzione del costo del lavoro che grava sulle imprese, finanziando interamente, in termini di retribuzione e contribuzione, le ore dedicate alla formazione".

L'accordo collettivo deve essere sottoscritto entro il 31 dicembre 2020 e deve indicare:

- il numero di lavoratori coinvolti;
- le ore destinate alla formazione, per un massimo di 250 per lavoratore;
- il fabbisogno del datore di lavoro in termini di nuove competenze in ragione dell'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo e di prodotto ovvero di nuove competenze finalizzate ad incrementare l'occupabilità del lavoratore in vista di percorsi di mobilità e ricollocazione;
- il progetto formativo.

L'istanza di contributo deve essere presentata ad Anpal, che entro 15 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (è attesa a breve la pubblicazione in Gazzetta ufficiale) pubblicherà un Avviso sul proprio sito internet istituzionale, definendo termini e modalità per la presentazione delle istanze. L'accettazione delle istanze da parte di Anpal avverrà, sentita la Regione interessata dal progetto (che si esprimerà anche tenuto conto della propria programmazione regionale dei progetti in materia di formazione continua), secondo il criterio cronologico. In caso di gruppi di azienda, la domanda può essere presentata dalla capogruppo anche per conto delle società controllate al 100 per cento.

Entro 90 giorni dall'approvazione dell'istanza da parte dell'Anpal le imprese dovranno concludere i percorsi formativi. Il limite temporale si allunga a 120 giorni se sono coinvolti anche fondi interprofessionali.

Enasc su trattamento pensionistico personale Enav

Errata applicazione delle sedi territoriali Inps

di LUIGI ROSA TEIO (direttore Enasc)

La direzione centrale pensione dell'Inps è intervenuta con la circolare numero 117/2020 in risposta al quesito posto dalla direzione generale Enasc inviato in data 29 luglio 2020, in merito all'applicazione delle norme riguardanti i dipendenti Enav e soprattutto all'errata applicazione da parte delle sedi territoriali Inps delle disposizioni fornite con precedenti disposizioni.

L'articolo 5 della Legge 248/1990, modificato dal Decreto Legislativo numero 149/1997, ha, come noto, previsto le maggiorazioni di servizio per alcuni profili professionali. Per i dipendenti Enav, in possesso di una anzianità contributiva inferiore ai 18 anni alla data del 31 dicembre 1995 è fatta salva l'anzianità contributiva alla predetta data e per l'anzianità successiva al 1 gennaio 1996 il beneficio è trasformato in un aumento convenzionale dell'età anagrafica per un massimo di 5 anni. Tale incremento è utile ai fini dell'applicazione del coefficiente di trasformazione di cui al comma 6 dell'articolo 1 della legge 335/1995.

Dall'esame di alcuni provvedimenti di pensione di assistiti che si sono rivolti alle nostre sedi Enasc, le stesse hanno ritenuto opportuno segnalare a questa Direzione generale la problematica trasmettendoci la documentazione inerenti gli utenti. Da un approfondito esame ci siamo resi conto che tale norma non veniva rispettata in quanto il coefficiente di trasformazione previsto dalla tabella "A" della legge 335/95 che è stato applicato corrisponde all'età relativa alla data di cessazione dal servizio e non a quello spettante in relazione ai limiti di età previsti per la pensione di vecchiaia.

Il team della direzione generale dell'Enasc si è attivata in merito ed ha recuperato la circolare Inpdap n. 52 del 12 agosto 2004 (che si allega in copia) - (Enav: Gestione delle attività pensionistiche relative al personale non dirigente) che conferma quanto sopra citato: "... il beneficio è trasformato in un aumento convenzionale dell'età anagrafica per un massimo di cinque anni, pari ad un anno per ogni cinque anni interi di servizio effettivo complessivamente prestato nei ruoli professionali di cui alla



Luigi Rosa Teio

sopracitata lettera a)..... tale incremento è utile ai fini del conseguimento dell'età pensionale e ai fini dell'applicazione dei coefficienti di trasformazione di cui al comma 6 dell'articolo 1 della legge 335/95".

In conseguenza di questo la direzione generale dell'Enasc ha ritenuto necessario sottoporre all'Inps i casi segnalando i comportamenti diversi delle sedi e sollecitando la riliquidazione delle pensioni erroneamente calcolate. A seguito di questo e dopo un lungo colloquio con l'ufficio normativo pensioni – Gestione Pubblica-Inps ha recepito quanto segnalato ed ha ritenuto opportuno fornire ufficialmente chiarimenti sul corretto comportamento al fine di evitare azioni di contenzioso. La direzione generale dell'Enasc è lieta di essere stata utile nella definizione di una lunga ed annosa controversia in essere tra Inps e il personale Enav.

Enuip accreditato in qualità di Pekit center

Certificazione riconosciuta dal Miur

di ELISA SFASCIOTTI

L'Enuip ha ottenuto l'accreditamento come Pekit Center. La **certificazione Pekit**, attesta competenze in ambito digitale e tecnologico, e rientra nel gruppo delle certificazioni informatiche riconosciute dal **Miur**. Nel dettaglio, è una tipologia di certificazione che attesta competenze in ambito digitale e tecnologico, titolo valido per accertare le competenze nell'utilizzo del pc finalizzato allo sviluppo di certificazioni nel campo delle competenze digitali (Itc) e, più genericamente, tecnologico.

La certificazione informatica Pekit è rivolta a tutti coloro che per i più svariati motivi hanno necessità di acquisire una certificazione riconosciuta e valida che attesti il livello di competenze informatiche di cui si è in possesso. Il certificato infatti, può essere inserito nel curriculum, oppure può essere presentato come titolo valutabile nelle graduatorie docenti/Ata e nei concorsi pubblici ove previsto dal bando.

Ai fini della **certificazione Pekit**, vi è la possibilità di seguire gratuitamente il corso in modalità e-learning in linea con il livello di certificazione scelto.

Lo studio e la verifica delle competenze acquisite avverranno in modalità on-line, su piattaforma telematica.

La verifica prevede domande a risposta multipla e l'esame si intende superato con almeno il 70 per cento delle risposte corrette.



Di seguito, il dettaglio dei corsi e delle certificazioni Pekit:

ICT BASE	PEKIT EXPERT
ICT BASE	PEKIT FOR SCHOOL ¹
PROFESSIONAL	PEKIT CAD
PROFESSIONAL	PEKIT WEB CREATION
SECURITY AND FORENSICS	PEKIT SECURITY
SECURITY AND FORENSICS	PEKIT CoFo
SECURITY AND FORENSICS	PEKIT PRIVACY GDPR DPO ²
TEACHER	PEKIT DIGITAL LESSONS ³
TEACHER	PEKIT LIM
TEACHER	PEKIT GENIUS BOARD IMPARI
TEACHER	Uso didattico delle LIM

In Italia, l'Enuip ha accreditato oltre 30 sedi d'esame Pekit, distribuite su tutto il territorio nazionale.

Per informazioni e iscrizioni, contattare la sede Enuip nazionale:

Tel. 06 58333803

E-mail: info@enuip.it



Unsic: “Sul Covid il governo trascura la dimensione locale”

Una posizione ripresa dalla stampa nazionale

di REDAZIONE

È uscito su numerose testate in tutta Italia il comunicato dell'Unsic che denuncia la scarsa attenzione del governo alla dimensione locale. Eccolo nel dettaglio. “C'è un grave scollamento tra governo centrale e realtà territoriali che si manifesta, ad esempio, quando alcuni ministri sminuiscono l'apporto del trasporto locale o della scuola alla pandemia o sottovalutano le ripercussioni di alcuni provvedimenti sul tessuto sociale e produttivo”.

E' quanto rileva Domenico Mamone, presidente dell'Unsic, sindacato datoriale ramificato in tutta Italia. “Dalle nostre tremila sedi territoriali la denuncia è unanime: dall'alto manca l'ascolto alle istanze locali – continua Mamone. “Alcuni provvedimenti adottati con il Dpcm denotano proprio un dialogo governativo limitato alle Regioni e a qualche organizzazione di rappresentanza: mentre, sul territorio, sanità, scuole e uffici vivono un caos quotidiano, accentuato dalla burocrazia”.

L'Unsic ricorda, ad esempio, di aver espresso già ad agosto i timori per la riapertura delle scuole superiori dal 14

settembre. “Oggi ricerche internazionali, come quella di Edimburgo, e recenti studi, come quello di Bucci-Viola, ci stanno dando ragione. Avevamo proposto di far partire le superiori a fine ottobre, recuperando il mese a giugno e di adottare da subito la didattica a distanza, investendo in nuove tecnologie e formazione per i docenti anziché negli inutili banchetti, tra l'altro molti non ancora consegnati. Oggi una scuola che non funziona è la croce di docenti, genitori e studenti”.

Il sindacato rileva, però, anche l'assenza di soluzioni oggettive da parte dei partiti di opposizione, chiusi nella protesta, e indica proprio nell'ambito locale la ricerca di soluzioni. “La riduzione dei contagi passa per la medicina territoriale, per il rafforzamento delle Asl anche con operazioni di sburocratizzazione, per il contact tracing, per interventi mirati, per lo smart working, per le scuole in Dad. Tutto ciò che, purtroppo, non è stato fatto da maggio ad oggi, con il governo che sta inseguendo il virus. Aprirsi maggiormente ai territori è ormai una necessità incontrovertibile per attenuare la gravità della situazione”.





Fondolavoro

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua
delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese

Diventa ente attuatore di Fondolavoro



Con l'accreditamento l'**Ente attuatore** attiva un proprio «conto» da cui attingere per **finanziare piani formativi con procedure semplificate e modalità a sportello.**

Scegli Fondolavoro! Basta meditare.

web: www.fondolavoro.it **fax:** 06 581 74 14 **Tel:** 06 583 33 803 **mail:** info@fondolavoro.it

SERVIZI UNSIC PER LE AZIENDE



Associazione Nazionale Sindacale Cooperative UNSIC
www.unsicoop.it



Fondo Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua delle Imprese
www.fondolavoro.it



Centro Autorizzato di Assistenza Agricola
www.caaunsic.it



Centro Assistenza Fiscale alle Imprese
www.cafimpreseunsic.it



Associazione Nazionale Datori di Lavoro
dei Collaboratori Familiari
www.unsicolf.it



Centro Servizi per la Consulenza Aziendale
www.cescaunsic.it

SERVIZI UNSIC PER I CITTADINI



Ente di Patronato e Assistenza Sociale ai Cittadini
www.enasc.it



Centro Assistenza Fiscale UNSIC
www.cafunsic.it



Ente Nazionale UNSIC Istruzione Professionale
www.enuip.it



Organo Nazionale di Mediazione e Conciliazione UNSIC
www.unsiconc.it