

Piano delle Azioni Positive

Sommario

1. PREMESSA	2
2. AREE DI INTERVENTO	6
3. RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	10
4. DURATA	13

1. PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento indispensabile attraverso il quale le pubbliche amministrazioni individuano e pianificano le iniziative e le attività necessarie per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa, promuovere la parità e rimuovere eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Con Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inteso "dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro."

Oltre a richiamare il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni svolgono per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, la Direttiva citata ha "l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche."

Le indicazioni fornite dalla direttiva sono esplicitamente "destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

La Direttiva, quindi, dopo aver richiamato le disposizioni vigenti suggerisce alcune concrete azioni, prima tra tutte garantire ed esigere l'osservanza delle norme che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

L'articolo 48 del D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive quali strumenti prioritari tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

Il Piano triennale, alla luce anche dell'attuale situazione organizzativa interna, persegue i seguenti obiettivi in linea con l'articolo 42 del D. Lgs. n. 198/2006:

- promuovere una cultura organizzativa che riconosca le responsabilità delle attività lavorative e sia orientata allo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e alla gestione delle diversità;
- promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nell'organizzazione del personale e valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sotto rappresentate o discriminate;
- promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici donne al fine di favorire la presenza femminile ai livelli apicali;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori.

Si ritiene utile richiamare brevemente, in questo contesto, anche la normativa specifica che è intervenuta a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto "Jobs Act" e alla Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) apportando modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. n. 151/2001), al TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008) e al Codice Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198/2006) stesso.

In particolare, si ricorda che con tali norme, è stato introdotto, inizialmente in via sperimentale, il cosiddetto "Lavoro Agile" (LA) o "Smart Working" (SW) anche nel settore pubblico (Legge 22 maggio 2017 n. 81) e indicato proprio come strumento organizzativo per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e di cura privata per entrambi i generi.

Al riguardo si evidenzia, tuttavia, come l'emergenza sanitaria ha provocato, a partire dal mese di febbraio 2020, il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente alla prevenzione, al contenimento e alla mitigazione della diffusione dell'infezione pandemica da Covid-19 che, nei fatti, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro anche nelle amministrazioni pubbliche inserendo la modalità di prestazione lavorativa del LA nell'attività ordinaria (art. 87 del DL 17 marzo 2020 n.18 convertito con modificazioni in L n. 24 del 27/4/2020 e art. 263 del DL 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni in L n. 77 del 27/4/2020).

Da ultimo si evidenzia che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 ricorda che, a partire dal Decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha approvato nella seduta del 23

novembre 2017 il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne con la realizzazione di una serie di azioni e misure volte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa prevenzione che parte dall'educazione e dalla formazione al lavoro.

Pertanto, il PAP 2023-2025 si situa all'interno di questo contesto normativo e, in particolare, accoglie le finalità previste dalla Direttiva più volte citata, che invita le pubbliche amministrazioni a vigilare sul puntuale e corretto rispetto di tutta la normativa in materia sopra richiamata e ad attivarsi oltre che per una concreta applicazione delle disposizioni vigenti anche per suggerire precise azioni che, sebbene già inserite in un PAP triennale, rimangano oggetto ogni anno di monitoraggio e verifica.

Vengono recepiti inoltre i contenuti della legge 5 novembre 2021, n. 162, in vigore dal 3 dicembre 2021, pubblicata, sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021, che apporta modifiche al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle Pari Opportunità), e introduce altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge reca disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio **2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione

femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Inoltre, nel 2013, in attuazione all’articolo 54 del medesimo TU sul Pubblico Impiego viene adottato con **DPR 16 aprile 2013** n. 62 il *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* che all’articolo 13, comma 5, recita: “Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all’aggiornamento del personale, all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.”

Nel 2015 con Legge 7 agosto n.124 (cd **legge Madia**) - art.14 e successivo D. Lgs.14 settembre n.151 vengono modificati alcuni articoli del D. Lgs.81/2008 e del D. Lgs. 198/2006: le PA sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell’impatto sull’efficacia e sull’efficienza dell’azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel perseguire obiettivi di pari opportunità, oltreché di tutela della salute, di promozione della sicurezza e, più in generale, del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro, la pianificazione della performance organizzativa, la pianificazione nell’ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le azioni positive per le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere, vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente realizzate.

Pertanto, le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all’attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Da ultimo sono stati considerati:

- la **Legge 22 maggio 2017**, n. 81 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”;

- la **direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017**, n. 3 *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- la **direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019**, n. 2 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;
- la **legge 5 novembre 2021, n. 162**, in vigore dal 3 dicembre 2021, pubblicata, sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021, che apporta modifiche al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle Pari Opportunità);
- **Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023**, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- **Legge 168 del 24 novembre 2023**, Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica;
- **D. Lgs n. 62 del 3 maggio 2024**, Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l’elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.

2. AREE DI INTERVENTO

Il Piano si articola nelle seguenti aree di intervento, per ciascuna delle quali sono stati individuati obiettivi specifici e singole azioni per la promozione delle pari opportunità, con l’indicazione delle responsabilità, delle modalità e dei tempi di attuazione, nonché le risorse economico-finanziarie, ove necessarie:

- promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale dell’Ente;
- promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale;
- promozione delle pari opportunità, diffusione del “Codice di comportamento” e del “Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell’organizzazione” per la prevenzione e il contrasto alle molestie, mobbing e ogni altra forma di discriminazione e consolidamento della figura del Consigliere/a di Fiducia;
- promozione e implementazione del lavoro agile (smart working);
- valorizzazione ruolo del CUG.

Area 1) – Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale dell’Ente

OBIETTIVI SPECIFICI: Assicurare l’attenzione dell’Amministrazione alla centralità della persona nella gestione dell’assestamento conseguente alla riorganizzazione dell’Ente, mediante la rimozione delle criticità rilevate in termini di assegnazioni a nuovi incarichi e di carichi di lavoro, il riconoscimento delle competenze professionali acquisite e la valorizzazione del personale, l’attuazione di specifiche azioni per l’integrazione del personale proveniente da altre amministrazioni.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Nuova rilevazione triennale sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale (somministrazione di questionario)	U.O.2/ U.O.4 / in collaborazione con CUG	Entro 2026	Non necessita di risorse specifiche	Scadenza realizzazione report triennale	IN CORSO
Rinnovo e consolidamento rete Sportelli di ascolto psicologici per il personale dell’Ente	U.O.1 e CUG	Entro 2026	Necessita di risorse da dedicare all’iniziativa	Attivazione del servizio	IN CORSO
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso il lavoro del Consigliere di fiducia ed i feedback dalla rete degli sportelli di ascolto presso le sedi territoriali per il benessere psicologico, al fine di valutare ulteriori azioni positive	Direzione / Consigliere di fiducia in collaborazione con CUG	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Raccolta dati da rete degli sportelli e Consigliera di fiducia	IN CORSO

Area 2) - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

OBIETTIVI SPECIFICI: Favorire il benessere organizzativo rilevando e facilitando il superamento degli ostacoli all'evoluzione della professionalità di tutte le lavoratrici e i lavoratori

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso rilevazioni di dati significativi in relazione, ad esempio, al genere, all'età, alle categorie professionali e mansioni, all'avanzamento di carriera e alla formazione	U.O.2 - OPI	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Analisi nella relazione annuale CUG o nel corso delle riunioni CUG	FATTO per l'anno 2025. Riproposto per il triennio 2026 - 2028
Realizzazione vademecum sulla sicurezza dei lavoratori nei CPI	U.O.2 - CUG	Dicembre 2026	Non necessita di risorse specifiche	Realizzazione e distribuzione del documento	IN CORSO
Apertura di un confronto sulla possibile adozione di una Carta di Conciliazione dell'Ente	Direzione/U.O. 2 in collaborazione con CUG	Dicembre 2026	Non necessita di risorse specifiche	Realizzazione documento	IN CORSO

Area 3) – Promozione delle pari opportunità, diffusione del “Codice di comportamento” e del “Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell’organizzazione” per la prevenzione e il contrasto alle molestie, mobbing e ogni altra forma di discriminazione e consolidamento della figura del Consigliere/a di Fiducia

OBIETTIVI SPECIFICI: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale, in particolare la dirigenza, su pari opportunità, benessere, discriminazioni, molestie e mobbing; diffondere una cultura orientata alla rimozione di stereotipi e pregiudizi discriminatori, alla condivisione delle responsabilità tra generi e generazioni, nel rispetto e valorizzazione delle diversità.

L’ente si impegna a valorizzare e promuovere il suo “Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell’organizzazione” per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità della persona.

Attraverso il Codice si vuole promuovere l’adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza; definire le condotte che costituiscono situazioni di molestia, mobbing o discriminazione; assicurare il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali per la soluzione dei casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione segnalati; identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell’ambito dell’azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice; diffondere la conoscenza del ruolo della Consigliera di Fiducia, selezionata tra i dipendenti dotati delle competenze specifiche a ricoprire il ruolo.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Realizzazione “Diversity policy”	Consigliere di fiducia in collaborazione con CUG	Entro dicembre 2026	Non necessita di risorse specifiche	Realizzazione documento	IN CORSO
Webinar 25 novembre “La violenza di genere al Centro. Azioni e strumenti per riconoscerla e contrastarla” Corso, rivolto ai colleghi, e realizzazione libretto informativo contenente riferimenti, aiuti, PAL ecc per donne vittime di violenza	Veneto Welfare – Academy in collaborazione con CUG	Dicembre 2026	Non necessita di risorse specifiche	Corso CUG per tutti i dipendenti di Veneto Lavoro e diffusione libretto informativo	CORSO SVOLTO IN CORSO

Area 4) – Promozione e implementazione del lavoro agile (smart working)

OBIETTIVI SPECIFICI: Promuovere e implementare la modalità del Lavoro Agile favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori anche con opportuna informazione.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Diffondere e incentivare la modalità del Lavoro Agile anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione e ad una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative	Direzione	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Percentuale di lavoratori che usufruiscono di LA	FATTO per l'anno 2025. Riproposto per il triennio 2026 - 2028
Monitorare l'utilizzo del LA	U.O.2 in collaborazione con OPI	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Monitoraggi periodici della UO2 Personale, relazione annuale CUG	FATTO per l'anno 2025. Riproposto per il triennio 2026 - 2028

Area 5) – Valorizzazione ruolo del CUG

OBIETTIVI SPECIFICI: Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale e Regionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni, come la Consiglieria Nazionale di Parità. Tali collaborazioni vanno intraprese allo scopo di favorire uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi negli ambiti propri a tali organismi.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Valorizzare e consolidare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia e alla Rete veneta dei CUG	CUG	Periodico	Non necessita di risorse specifiche	Partecipazione ad iniziative	FATTO Iscrizione a Rete Nazionale e veneta dei CUG IN CORSO
Partecipazione ad iniziative promosse dalla RV (o altri enti) per la valorizzazione del CUG sulle tematiche del benessere organizzativo e dell'antidiscriminazione	CUG	Periodico	Non necessita di risorse specifiche	Partecipazione ad iniziative	IN CORSO

3. RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Con il 2015 è iniziata una fase di rinnovamento del collocamento mirato tramite le modifiche alla Legge n.68/1999 apportate da uno dei decreti legislativi di attuazione del Jobs Act (D. Lgs. 151/2015). Tra i temi al centro del Programma c'è anche quello del lavoro, individuando le possibili soluzioni per coadiuvare l'inserimento occupazionale delle persone con disabilità.

Proprio nel Jobs Act troviamo la definizione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro: una figura che si occupi di risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro delle persone con disabilità. L'obiettivo è studiare le condizioni ambientali adatte a favorire l'ingresso all'interno dell'ufficio o l'eventuale ritorno in ufficio di lavoratori divenuti con persone con disabilità (cd.return to work); una valutazione che tenga conto degli elementi oggettivi legati all'accessibilità, ma anche di quelli soggettivi connessi alla soddisfazione del dipendente ed ai rapporti con i colleghi. Da questo punto di vista il disability manager diventa il punto di incontro delle istanze provenienti dai diversi stakeholder e svolge un ruolo di coordinamento

con il territorio, in stretta correlazione con il R.S.P.P., con il Medico di medicina del lavoro e con gli addetti alla sicurezza. Insieme viene valutato il luogo di lavoro in modo che sia adeguato ad accogliere la persona con disabilità, studiando gli accorgimenti utili per la postazione e gli strumenti di lavoro in un'ottica di accessibilità.

In Veneto Lavoro le persone con disabilità vengono interessate da un'adeguata formazione che non si ferma a quella obbligatoria legata alle disposizioni sulla sicurezza, ma contempla anche la formazione legata al mondo ICT, per diffondere l'utilizzo di strumenti di lavoro utili per eventuali forme di telelavoro o smart working.

Con decreto direttoriale 196/2022 è stato nominato "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità" in Veneto Lavoro ciascun Dirigente di U.O.T. pro tempore in carica relativamente al personale in forza nei rispettivi territori di competenza. Per il personale in forza presso la sede centrale di Veneto Lavoro, la competenza segue il criterio di territorialità e, pertanto, fa capo al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'U.O.T. di Venezia.

Il Responsabile dei processi di inserimento ha il compito di svolgere, con poteri di impulso e di verifica, le seguenti funzioni:

- cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, approvato definitivamente il 15 aprile 2024, ha introdotto delle importanti modifiche a diverse normative nazionali riguardanti disabilità, prestazioni sociali e normative per l'assistenza e l'integrazione sociale delle persone con disabilità.

Il decreto, il cui titolo è «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato» è entrato in vigore 30 giugno 2024, ma prevede che alcune disposizioni siano applicate dal 10 gennaio 2025.

La parola "handicap" viene ovunque sostituita dalle parole "condizione di disabilità", mentre le parole "persona handicappata", "portatore di handicap", "persona affetta da disabilità",

"disabile" e "diversamente abile", ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: **«persona con disabilità»**

Il nuovo decreto si propone di assicurare alle **persone con disabilità** il riconoscimento della propria condizione di disabilità, rimuovendo ostacoli e attivando sostegni per il pieno esercizio dei diritti civili e sociali nei vari contesti di vita.

A livello di **definizione**, la "persona con disabilità" è quella che presenta **"durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri"**.

La persona con disabilità può anche chiedere l'elaborazione di un progetto di vita, caratterizzato da **continuità** e al diritto della persona con disabilità di scegliere dove vivere.

In questo caso viene effettuata una **valutazione multidimensionale**, alla quale partecipano, oltre all'interessato, anche eventuali persone di supporto, assistenti sociali, professionisti sanitaria ASL, e per gli studenti un rappresentante della scuola.

Nei casi in cui si può prevedere un futuro occupazionale, anche un rappresentante dei servizi per l'inserimento al lavoro.

La prima normativa che viene modificata è dunque la Legge 104/22, nella definizione sopracitata e nelle procedure per l'assegnazione dei sostegni, nonché introduzione di nuove disposizioni relative agli accomodamenti ragionevoli.

Le altre principali normative che vengono modificate dal decreto sono le seguenti:

- Legge 30 marzo 1971, n. 118 - Modifiche relative agli accertamenti dell'invalidità civile.
- Legge 27 maggio 1970, n. 382 e Legge 26 maggio 1970, n. 381 - Modifiche agli accertamenti per cecità e sordità civile.
- Legge 24 giugno 2010, n. 107 - Modifiche relative agli accertamenti per la sordocecità.
- Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 66 - Integrazione delle disposizioni per l'inclusione scolastica degli studenti con disabilità nel nuovo sistema di valutazione.
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Modifiche alle norme per il diritto al lavoro dei disabili.
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 26 settembre 2016 - Aggiornamenti sui criteri per la concessione di assistenza protesica sanitaria e riabilitativa.

Il decreto introduce il concetto di accomodamento ragionevole, definito a livello Europeo dall'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE, quale principio volto a garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, secondo il quale il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni

concrete, per consentire l'accesso al lavoro. Allo stesso modo, il considerando 20) della medesima Direttiva tenta di fornire una definizione di "ragionevole accomodamento" con "misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione della disabilità, ad esempio, sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento".

Al fine di riconoscere l'accomodamento ragionevole e predisporre misure idonee per il suo effettivo esercizio dopo l'articolo 5 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il decreto dispone:

«Art. 5-bis. (Accomodamento ragionevole)

«1. Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisce alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato».

Il decreto sancisce il diritto, per le persone con disabilità, a richiedere l'attivazione del cosiddetto "Progetto di vita", definito come "strumento di accompagnamento nella vita delle persone".

Il decreto individua, nel Capo III, tutte le definizioni e gli strumenti necessari per rendere effettiva questo nuovo strumento che "individua, per qualità, quantità ed intensità, gli strumenti, le risorse, gli interventi, i benefici, le prestazioni, i servizi e gli accomodamenti ragionevoli, volti anche ad eliminare e a prevenire le barriere e ad attivare i supporti necessari per l'inclusione e la partecipazione della persona stessa nei diversi ambiti di vita, compresi quelli scolastici, della formazione superiore, abitativi, lavorativi e sociali. Nel progetto di vita sono altresì comprese le misure previste a legislazione vigente per il superamento di condizioni di povertà, emarginazione ed esclusione sociale, nonché gli eventuali sostegni erogabili in favore del nucleo familiare e di chi presta cura ed assistenza".

4. DURATA

Il presente Piano ha vigenza triennale e viene aggiornato annualmente, all'interno di un nuovo Piano triennale.