



Unità 3: Norme nazionali da considerare per il collocamento al lavoro di una persona nello spettro autistico

Documenti normativi nazionali sui diritti del lavoro e della disabilità per paese

Tutte le normative europee sono obbligatorie per i Paesi membri. A livello nazionale, ognuno ha la competenza di sviluppare una legislazione sempre più permissiva rispetto al livello amministrativo precedente. E tutto questo, a sua volta, rispettando il quadro legislativo internazionale.

In questa sezione, verranno presi in considerazione diversi aspetti delle disposizioni legali in materia di lavoro e delle iniziative occupazionali applicabili alle persone con ASD. Nel materiale da scaricare è possibile consultare uno studio comparativo per i seguenti Paesi: Spagna, Polonia, Italia, Cipro e Serbia.

Per riflettere sul vostro Paese, vi consigliamo di compilare il questionario (Attività 6) e vi invitiamo a ricercare e completare le informazioni che ancora non conoscete.

L'attività precedente è servita a conoscere il punto di partenza della conoscenza del proprio Paese. Ora, vi consigliamo di fare il secondo questionario e di lavorare alla ricerca di informazioni rilevanti di natura giuridica del vostro Paese di origine. le informazioni che ancora non conoscete.

La ricerca sarà suddivisa in legislazione che tutela i diritti umani / legislazione applicabile in materia di lavoro e disabilità.

La seconda parte sarà rivolta alla ricerca di riferimenti giuridici specifici in materia di autismo.

Dopodiché, potrete approfondire la situazione dei casi studio di Spagna, Polonia, Italia, Cipro e Serbia leggendo il materiale da scaricare.

La strategia dell'azienda per l'assunzione di persone con disturbi dello spettro autistico (persona con disabilità)

Quadro giuridico

I datori di lavoro sono obbligati per legge a sostenere e ad apportare adeguamenti ragionevoli per i dipendenti disabili, con particolare attenzione al processo di assunzione, all'ambiente fisico, al



luogo e al momento in cui un dipendente lavora, e potrebbe includere l'accesso a cose come la formazione specializzata per le aziende e i lavoratori.

Qualsiasi strategia volta a gestire in modo più responsabile la disabilità nella sfera di influenza dell'azienda deve tenere conto dei seguenti elementi:

Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità

Indicherà i diritti specifici delle persone con disabilità a cui l'azienda deve prestare attenzione e come prevenire ogni possibile impatto negativo sui vostri diritti in base alle norme internazionali non riportate (WHAT).

Questi diritti sono complementari a quelli stabiliti in altri strumenti internazionali ed europei sui diritti umani, applicabili anche alle persone con disabilità.

L'asse principale è il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione sulla base della disabilità.

Principi guida su imprese e diritti umani

I Principi Guida sono applicabili a tutte le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni, settore, ubicazione, proprietà e struttura.

"Rispetto" significa che le aziende devono prevenire, mitigare e, quando necessario, riparare le possibili conseguenze negative sui diritti umani che le loro attività potrebbero aver causato, o contribuito a causare, nelle loro operazioni, prodotti o servizi, anche quando questi impatti sono causati dai loro fornitori o relazioni commerciali.

Agenda 2030 e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Serviranno come guida per individuare le azioni che consentono di valorizzare il ruolo delle persone con disabilità nelle nostre società. Serviranno anche a spiegare e comunicare quali diritti vengono sostenuti dall'azienda in modo da favorire alleanze sia interne che con terzi, che costruiscano una società che non lasci indietro nessuno. (OPPORTUNITÀ).

Questi tre assi permetteranno di:

- Prendere come riferimento nella strategia aziendale le regole uniformi riconosciute a livello internazionale.
- Assicurarsi che l'azienda non abbia un impatto negativo sui diritti delle persone con disabilità, non



solo sul posto di lavoro, ma anche in tutta l'area di influenza dell'azienda (clienti, prodotti e servizi, ambienti di lavoro e commerciali, ecc.)

- Assicurarsi che siano stati messi in atto i meccanismi necessari per prevenire, mitigare e riparare tali impatti.
- Impegnarsi per l'Agenda 2030, spiegando e comunicando il contributo dell'azienda agli SDG relativi alle persone con disabilità.

Indicazioni e passi per il datore di lavoro per promuovere l'inclusione della disabilità

È un errore iniziale limitare i talenti a un determinato profilo. La strategia di selezione deve concentrarsi sulle competenze professionali, sulle capacità, sulle attitudini e sui valori, in definitiva sul talento e non sulle etichette. La diversità di competenze, esperienze e visioni costituisce un'opportunità per le aziende, che devono concentrarsi sull'attrazione dei migliori piuttosto che su aspetti estrinseci al talento (età, genere, disabilità, origine, ecc.).

Sulla base dei diritti tutelati dalla Convenzione e della procedura stabilita dai Principi Guida per garantire il rispetto dei diritti umani da parte delle aziende, la responsabilità delle imprese nei confronti delle persone con disabilità può essere rafforzata stabilendo le seguenti fasi:

STEP 1 Impegno pubblico per i diritti delle persone con disabilità

🕒 **Suggerimento:** sarà sempre più efficace e pratico sfruttare i sistemi di gestione già esistenti per incorporare elementi che hanno a che fare con i diritti delle persone con disabilità, piuttosto che creare un nuovo sistema da zero.

STEP 2 Identificare i possibili impatti negativi sui diritti delle persone con disabilità nell'area di influenza dell'azienda.

STEP 3 Stabilire le procedure e i responsabili per prevenire, mitigare e riparare i possibili impatti e comunicare i progressi compiuti.

🕒 **Suggerimento:** L'azienda deve informare tutte le persone, al momento dell'assunzione, dell'impegno dell'azienda in materia di disabilità e offrire la formazione necessaria affinché tutte le persone comprendano tali diritti.



STEP 4 Contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile relativi alla disabilità.

In particolare, le persone con disabilità sono menzionate undici volte negli obiettivi e/o indicatori degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (negli obiettivi 4, 8, 10, 11 e 17), il che significa un'opportunità e una responsabilità da parte delle aziende in relazione a questo collettivo.

Disposizioni di legge relative all'assunzione di un dipendente con disturbi dello spettro autistico (persona con disabilità)

Negare una sistemazione ragionevole ai dipendenti costituisce una discriminazione ai sensi della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, a meno che l'applicazione della sistemazione non comporti un "onere sproporzionato" per il datore di lavoro. In questo caso, l'"onere sproporzionato" si riferisce ai costi finanziari delle sistemazioni proposte, all'impatto sul tempo e sulla produttività del personale, valutando anche se un datore di lavoro europeo può accedere a finanziamenti pubblici come il Fondo per le sistemazioni ragionevoli, che può aiutare a mettere in atto il sostegno.

Per riflettere sul vostro paese, vi consigliamo di compilare il questionario (Attività 12) basando le vostre risposte sulla vostra esperienza personale e professionale. Vi invitiamo a cercare e completare le informazioni che non conoscete.

L'attività precedente è servita a conoscere il punto di partenza della conoscenza del proprio Paese. Ora, vi consigliamo di fare il secondo questionario e di lavorare alla ricerca di informazioni rilevanti di natura legale dal vostro Paese d'origine.

Nel materiale da scaricare di questa sezione, potete trovare uno studio comparativo di cinque Paesi europei (Spagna, Polonia, Italia, Cipro e Serbia) su ciò che le disposizioni di legge prevedono per l'assunzione di una persona con autismo.

Inizieremo con il riconoscimento legale della malattia, vedremo i tipi di contratto e le condizioni di lavoro, anche le agevolazioni fiscali per le aziende e infine vedremo come questi Paesi cercano di sensibilizzare l'opinione pubblica sull'inserimento lavorativo dei lavoratori con autismo.