



*Nuove frontiere di tutela per le lavoratrici e i lavoratori con disabilità: divieto di discriminazione e accomodamenti ragionevoli*

Milano, 28 marzo 2019

«Contrattazione integrativa e buone prassi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità»

Avv. Giulietta Bergamaschi  
@giubergamaschi

## LE FONTI SOVRANAZIONALI

- Carta dei diritti fondamentali UE
- Direttiva UE 2000/78 (sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro)
- Convenzione Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (ratificata con l. n. 182/2009)
- Strategia europea sulla disabilità 2010 – 2020

## LE FONTI INTERNE

- Costituzione (artt. 1, 3, 4, 32, 38)
- Statuto dei lavoratori (art. 15 "atti discriminatori")
- D.P.R. 12.10.17 "Adozione del secondo programma di azione biennale 2014 – 2016 – predisposto dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità - per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità".

## RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA

- Complesso di fattori che rende l'attività di impresa sostenibile sia dal punto di vista ambientale che sociale
- Legislazione UE sulla RSI
- Legislazione italiana sulla RSI (nazionale e regionale)
- L. 208/2015 sulle "società benefit" (art. 1, commi 376 - 384)

## CONTRATTO COLLETTIVO BANCARIO DEL 31.3.15

- «I contratti collettivi aziendali o di gruppo possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal CCNL di categoria, relativamente alle **materie della prestazione lavorativa**, degli orari e dell'organizzazione del lavoro».
- In appendice, «Verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa» .

## CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO TRA L'AZIENDA E LE DELEGAZIONI DI GRUPPO DELLE OO.SS.

- Attua il CCNL bancario del 31.3.15

Ai fini della conciliazione dei tempi di vita e lavoro:

- BANCA DEL TEMPO
- PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE

Tra le misure finalizzate all'inclusione:

- CREAZIONE DI UN GRUPPO DI LAVORO INTERFUNZIONALE
- INIZIATIVE SPERIMENTALI DEL COMITATO WELFARE

## CCNL PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CHIMICO-FARMACEUTICA (IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL 19.7.18)

- Costituzione degli osservatori aziendali
- Linee - guida sulla responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello
- Nell'ambito delle misure a sostegno dell'occupazione, inclusione lavorativa e contrasto alle forme di discriminazione dei lavoratori disabili

## ACCORDO AZIENDALE DEL 10.3.17

In attuazione del CCNL chimico-farmaceutico del 19.7.18,  
prevede:

- Nomina di un disability manager
- Istituzione dell'osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa

## BUONE PRASSI AZIENDALI (1)

- a) Comitato Diversity (organizza corsi di formazione prima erogati da società terze, ora internalizzati);
- b) Diversity promoter (adesso sono 15) con funzioni di «mentoring»;
- c) Portale Diversity, Carta dei valori, Codice etico;

## BUONE PRASSI AZIENDALI CON RIFERIMENTO A SPECIFICHE DISABILITA'

- Reclutamento di un interprete nel linguaggio dei segni a sostegno di un lavoratore sordomuto

- Adozione di tecnologie per consentire l'attività di lavoratori con disabilità (es. software o applicazioni per non vedenti)