Buone prassi in Disability Management redatto da Centro Polifunzionale Don Calabria in collaborazione con Pedrollo SpA e con il supporto di Fondazione Cariverona

(Bando Sinergie 2025 - Id # 54319 Cod. Sime 2024.0080)

PROGETTO PERSONA

L'AZIENDA E IL TERRITORIO IN RETE PER L'INCLUSIONE LAVORATIVA EFFICACE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ



CON IL SOSTEGNO DI

PEDROLLO the spring of life

FONDAZIONE CARIVERONA

CENTRO POLIFUNZIONALE DON CALABRIA
AREA FORMAZIONE ADULTI E LAVORO

INDICE

01. Introduzione 03

Prima di iniziare 04

02. Narrazioni 06

La storia di Pietro 07
La storia di Diego 08
La storia di Giovanna 09
La storia di Marco 10

03. Strumenti, Metodi e Concetti 11

Persona con Disabilità 12
Disability Management 15
Sportello d'aiuto 22
Accomodamenti Ragionevoli 23

04. Il Progetto Persona presso Pedrollo SpA 25

Progetto Persona Pedrollo SpA 26

05. Normative 29

La Legge 68/99 e il collocamento mirato 30
Riconoscimento lavoratori con disabilità acquisite nel corso della vita lavorativa 32
Contributi per adattamenti posto di lavoro e accomodamenti ragionevoli 36
Riconoscimento dell'invalidità civile e della L.104/92 con relativi benefici di natura economica ed assistenziale 38
Congedo per cure 41
Assegno ordinario di invalidità (AOI) 42

06. Bibliografia 43

07. Sitografia 45

01

INTRODUZIONE

01

PRIMA DI INIZIARE

Indice

La gestione efficace della disabilità e della diversità in azienda è un fattore strategico per il benessere dell'azienda e delle persone ed è un fattore che aumenta la competitività dell'azienda stessa. Molte ricerche evidenziano che il clima organizzativo inclusivo dell'azienda ha un impatto strategico sulla capacità di attrazione di profili adeguati e sul mantenimento produttivo delle capacità dei dipendenti. Il DBS (Diversity Brand Summit: percorso di ricerca che esplora il legame tra impegno inclusivo dei brand e scelte di consumatrici e consumatori) dimostra, sulla base di dati raccolti dal 2018, che un'azienda inclusiva è percepita come più moderna e conquista un maggior livello di fiducia dei clienti, ha un mercato più ampio e migliora le performance economiche, attrae e coltiva talenti, sa comunicare i propri valori.

Nello stesso tempo le aziende esprimono spesso preoccupazioni e visioni talvolta pessimistiche sugli inserimenti al lavoro delle persone con disabilità; non ci sono però sufficienti ricerche con evidenze empiriche a sostegno di tali preoccupazioni. Dal lato dell'offerta di lavoro, le persone con disabilità continuano ad avere livelli di disoccupazione più elevati delle persone senza disabilità. Il XXVI Rapporto sul Mercato del lavoro e la Contrattazione collettiva 2025 evidenzia che le Persone con disabilità devono fronteggiare ostacoli significativi nell'accesso al mercato del lavoro nonostante i progressi normativi degli ultimi anni. Nel 2023 solo il 33% delle persone con gravi limitazioni e il 57% di quelle con disabilità non grave risulta occupato a fronte del 62% della popolazione senza condizione di disabilità. La percentuale di disoccupazione tra le persone con disabilità si attesta attorno al 16,6% rispetto a quella senza condizione di disabilità 12% (dati Istat 2023).

Questo gruppo di persone con limitazioni non gravi possono essere validi candidati per le posizioni lavorative ricercate dalle aziende e per le quali spesso non è facile reperire il personale (mismatch tra domanda e offerta di lavoro). È necessario che l'azienda acquisisca competenze e metodi efficaci per gestire le varie fasi del processo di gestione del personale (recruiting, selezione, inserimento, mantenimento del lavoro) in modo da favorire la massima espressione delle potenzialità e competenze.

Il Progetto Persona ha voluto affrontare questa sfida in partnership con Pedrollo SpA che è tra le maggiori realtà industriali del Nord Italia ed è stato valutato positivamente da Fondazione Cariverona che lo ha supportato nell'ambito del Bando Sinergie 2025 che ha l'obiettivo di valorizzare le collaborazioni tra profit e non profit. Il progetto può essere considerato una buona prassi nell'applicazione del Disability management metodologia nata negli Stati Uniti e in Canada nei primi anni '80 e sviluppatasi in Italia negli ultimi decenni.

Il presente manuale propone spunti di riflessione e indicazione di buone prassi a partire dalle storie delle persone e dai risultati dell'esperienza realizzata nel Progetto Persona e in altre aziende in collaborazione con il *Centro Polifunzionale Don Calabria*.

Il presente Manuale è interattivo e include elementi digitali di approfondimento e navigazione.

02

NARRAZIONI

01

LA STORIA DI PIETRO

Quando un incidente stradale può cambiare la nostra vita

Indice

Pietro di 34 anni, a seguito di un incidente stradale riporta esiti di un grave politrauma con trauma cranico. Dopo una lunga fase di riabilitazione si muove su una sedia a rotelle elettrica, la funzionalità degli arti superiori è molto compromessa e permangono delle difficoltà nell'eloquio. È molto preoccupato per il rientro in azienda dopo un lungo periodo di degenza. Anche l'azienda e i colleghi sono preoccupati perché non sanno che mansione potrà svolgere e non sanno come relazionarsi con il collega nella nuova situazione di salute. Lo Sportello d'aiuto del Progetto Disability Management incontra il lavoratore e l'azienda e predispone un Piano individualizzato di rientro graduale in azienda.

Interventi a favore del lavoratore

- Consulenza al lavoratore per la richiesta di certificazione di IC, L.104/92 (stato di handicap grave) e Legge 68/99 sulle capacità lavorative;
- Coinvolgimento dell'azienda per la definizione di una mansione compatibile con l'attuale stato di salute;
- Incontri con i colleghi per la preparazione del rientro in azienda del lavoratore;
- Analisi in azienda per ridefinizione della postazione di lavoro ed individuazione accomodamenti ragionevoli;
- Monitoraggio a lungo termine del reinserimento;

Interventi a favore dell'azienda

- Consulenza specialistica su aspetti ergonomici per l'adattamento efficace della postazione di lavoro;
- Consulenza su aspetti normativi;
- Consulenza per agevolazioni per accomodamenti ragionevoli;
- Copertura quota d'obbligo con un proprio dipendente;
- Intervento di supporto al gruppo dei colleghi rispetto alle modalità di comunicazione e relazione con il collega;
- Intervento di supporto al gruppo dei colleghi rispetto alle modalità di comunicazione e relazione con il collega;

02

LA STORIA DI DIEGO

Nel corso della vita lavorativa capita di ammalarsi

All'età di 50 anni con 25 anni di anzianità di lavoro, a Diego, assunto come elettricista, viene diagnosticata una forma di sclerosi multipla con conseguenti limitazioni permanenti a livello della deambulazione, rallentamento nel linguaggio e lievi problemi di memoria. Lo Sportello d'aiuto del Progetto Disability Management incontra il lavoratore e l'azienda e predispone un Piano individualizzato di rientro graduale in azienda.

Interventi a favore del lavoratore

- Consulenza al lavoratore per la richiesta di certificazione di IC, L.104/92 (permessi lavorativi) e Legge 68/99 sulle capacità lavorative;
- Individuazione di altre mansioni disponibili (supporto amministrativo);
- Riduzione orario di lavoro con l'utilizzo dei permessi 104;
- Corso di riqualificazione per utilizzo pc e mansioni amministrative di supporto;
- Coordinamento con medico competente per garantire la sicurezza in base alle certificazioni;

Interventi a favore dell'azienda

- Copertura quota d'obbligo con un proprio dipendente;
- Ottemperanza legge su sicurezza D.Lgs 81;
- Supporto nel tempo sull'andamento della situazione del lavoratore;
- Consulenza per finanziamento corsi di riqualificazione e altri adattamenti;
- Analisi del clima aziendale per approfondire possibilità di inclusione e azioni di miglioramento;

Indice

03

LA STORIA DI GIOVANNA

La vita lavorativa e quella personale sono strettamente connesse

Giovanna di anni 40 lavora come impiegata da 17 anni. Non ci sono problemi a livello lavorativo, ma la signora è molto preoccupata perché dovrà fare assistenza per alcuni mesi al figlio 16enne che verrà operato per un tumore e teme di non avere sufficienti permessi e giorni di ferie. Questa situazione sta influenzando anche il lavoro perché la signora fa fatica a concentrarsi per queste preoccupazioni. Lo Sportello d'aiuto del Progetto Disability Management incontra il lavoratore e l'azienda e predispone un Piano individualizzato di rientro graduale in azienda.

Interventi a favore del lavoratore

- Consulenza alla lavoratrice per la richiesta di certificazione di legge 104 che definisce lo stato di handicap grave anche temporaneo per il figlio;
- Supporto per una tempestiva definizione dello stato di handicap da parte dell'Asl tramite contatti tra i servizi in un'ottica di rete territoriale;

Interventi a favore dell'azienda

- Concessione permessi a carico dell'INPS per il periodo di necessità di assistenza da parte delle lavoratrice;
- Miglioramento della performance della lavoratrice meno preoccupata per la gestione del figlio;
- Formazione a gruppi di colleghi su Benessere organizzativo e Work/Life Balance;

Indice

04

LA STORIA DI MARCO

Quando il lavoro è una fonte di autorealizzazione fondamentale

Marco di anni 47, separato, da sempre gran lavoratore presso l'azienda, ha visto negli ultimi due anni la progressione della sua patologia degenerativa alle ossa, costringendolo a prendersi lunghi periodi di malattia. Il sig. M è già riconosciuto invalido ed assunto con L.68/99, ma fino ad oggi non ha fatto domanda di altri sussidi che l'INPS garantisce come diritti se ve ne sono le condizioni perché non vuole mettere il suo reparto in difficoltà e rinunciare al suo lavoro.
Lo Sportello d'aiuto del Progetto Disability Management incontra il lavoratore e l'azienda e predispone un Piano individualizzato di cambio mansione in azienda.

Interventi a favore del lavoratore

- Consulenza al lavoratore per intraprendere percorso di certificazione legge 104 (permessi lavorativi) e richiesta assegno ordinario AOI;
- Consulenza nell'utilizzo dei 30 giorni annuali di congedo per cure;
- Individuazione di un'altra mansione disponibile (supporto amministrativo) con modifica dell'orario di lavoro;
- Coordinamento con medico competente per garantire la sicurezza della nuova mansione in base alle certificazioni mediche;

Interventi a favore dell'azienda

- Consulenza su aspetti normativi;
- Interventi di mediazione al lavoratore e all'azienda per favorire il cambio mansione;
- Supporto nel tempo sull'andamento della situazione del lavoratore e monitoraggio della compatibilità della nuova mansione con lo stato di salute;

Indice

03

STRUMENTI, METODI E CONCETTI

01

PERSONA CON DISABILITÀ

Indice

Persona con Disabilità

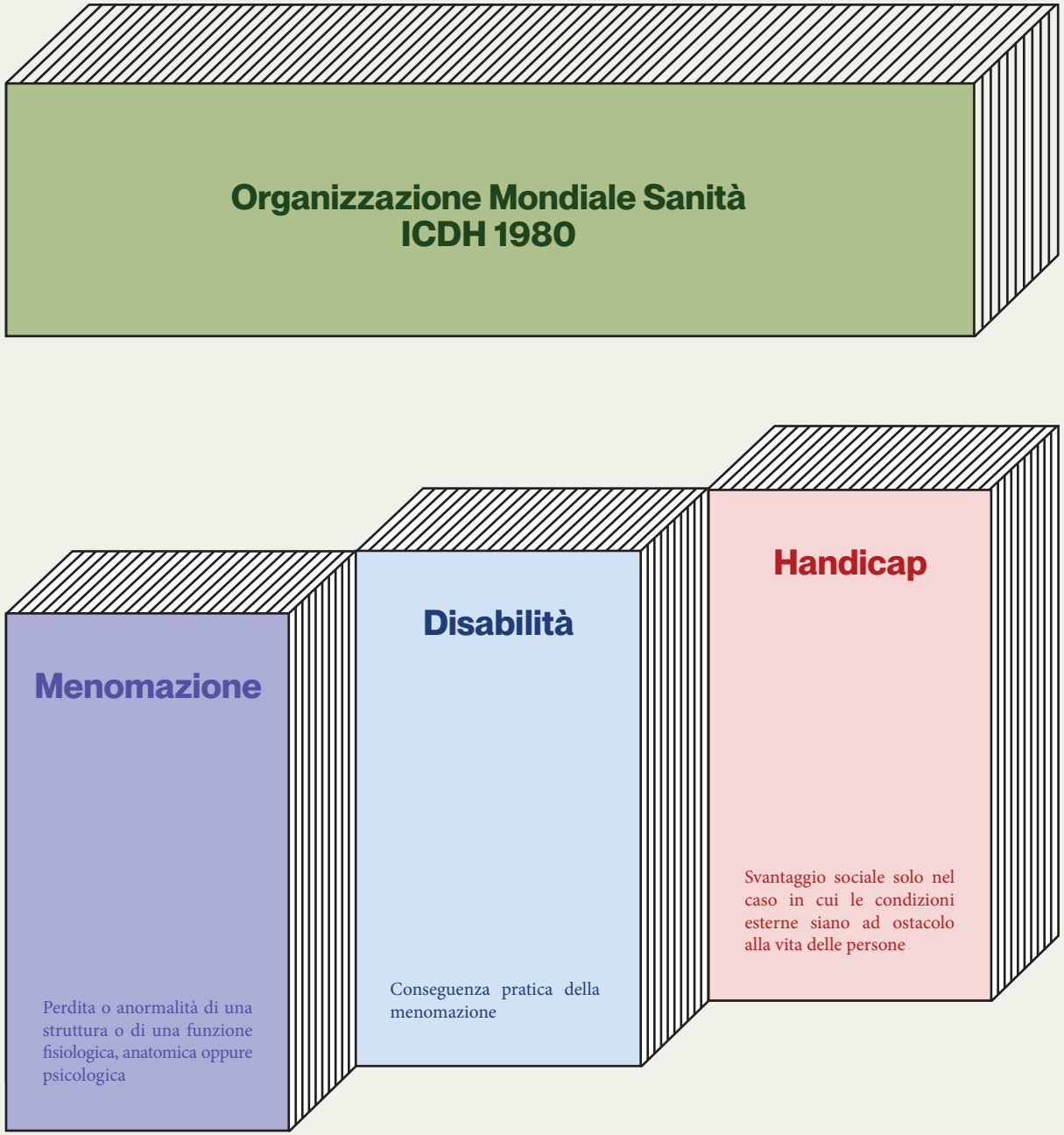
Il decreto Legislativo n.62 del 2024 (Riforma della disabilità) definisce Art. 4 Terminologia in materia di disabilità 1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto: a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, è sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»; b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «persona condisabilità»; c) le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione digravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) sono sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»; d) le parole: «disabile grave», ove ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

"Chi 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, accertate all'esito della valutazione di base".

Non si parla più di gravità della menomazione, ma attenzione al supporto necessario per assicurare la partecipazione delle persone nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza.

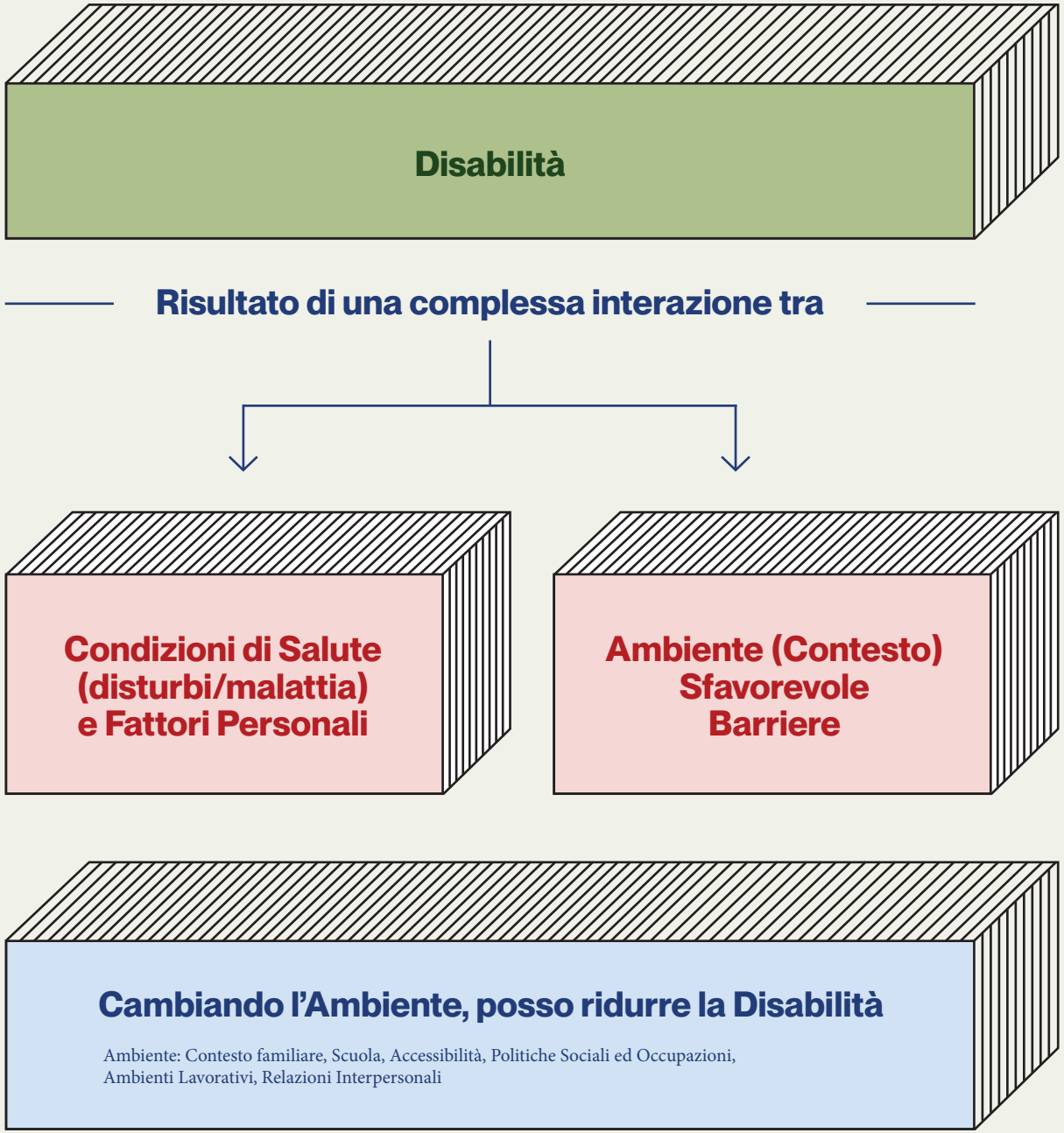
Il termine persona con disabilità sostituisce definitivamente tutti gli altri termini : persona con handicap, diversamente abile, disabile ecc.

EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI DISABILITÀ



Dall'approccio centrato sulla persona

EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI DISABILITÀ



All'approccio Bio-Psico-Sociale

02

DISABILITY MANAGEMENT

Il Disability Management è prima di tutto un approccio culturale. Esso va formalizzato in una nuova visione aziendale (obiettivi da raggiungere, azioni messe in atto, azioni previste e pianificate), rispetto alla quale il Disability Manager (che deve avere una specifica preparazione professionale acquisita attraverso Master Universitari specifici) ha il compito di attuare le linee guida e la progettazione dell'azienda.

Ne deriva come il Disability Management si configuri quale strategia proattiva nel riconoscere e affrontare i fattori strategici che possono facilitare l'accesso al lavoro di persone con disabilità, progettando in anticipo politiche e procedure adeguate, al di là di una semplice e riduttiva risposta al problema di un singolo caso.

Il Disability Manager opera secondo il valore dell'equità, in base al quale mettere tutti i lavoratori nelle medesime condizioni per svolgere al meglio il loro operato, oltre il principio dell'uguaglianza che richiede lo stesso trattamento per tutti. Questo aspetto richiede un cambio di prospettiva nella cultura organizzativa, da trattamenti uguali per tutti a trattamenti equi nella diversità.

Il Disability Management chiede un altro cambio di prospettiva: dalla disabilità vissuta come problema da gestire in azienda, alla disabilità come una delle possibili diversità di cui sono portatori i collaboratori dell'organizzazione; diversità che vanno riconosciute, accolte e valorizzate come potenziali risorse generative di novità, come occasione di innovazione per l'azienda. Per favorire tali cambi di prospettiva è necessario svolgere un'attività di formazione rivolta ai datori di lavoro e alle organizzazioni che li faciliti nel passare dalla logica dell'obbligo alla logica della scelta e della compartecipazione responsabile.

Il valorizzare la persona può divenire strumento per la crescita aziendale sia in termini produttivi che in termini di benessere relazionale del singolo e del gruppo. Includere significa promuove la partecipazione della persona attivando supporto organizzativo e relazionale e, dove necessario, ideando accomodamenti ragionevoli che rendano possibile l'agire compartecipe della persona.

Da tale quadro emerge come sia riduttivo relegare la figura del Disability Manager solamente come colui che si occupa della gestione della persona con disabilità. Egli opera all'interno delle risorse umane, avendo come obiettivo la riduzione/prevenzione della disabilità e l'aumento del benessere per tutti i lavoratori.

Indice

Disability Management

PERCHÉ IL TEMA DISABILITÀ E LAVORO INTERESSA LE AZIENDE?



CICLO OCCUPAZIONALE: PREOCCUPAZIONI AZIENDALI VERSO LE PERSONE CON DISABILITÀ



FUNZIONI E COMPITI DEL DISABILITY MANAGER

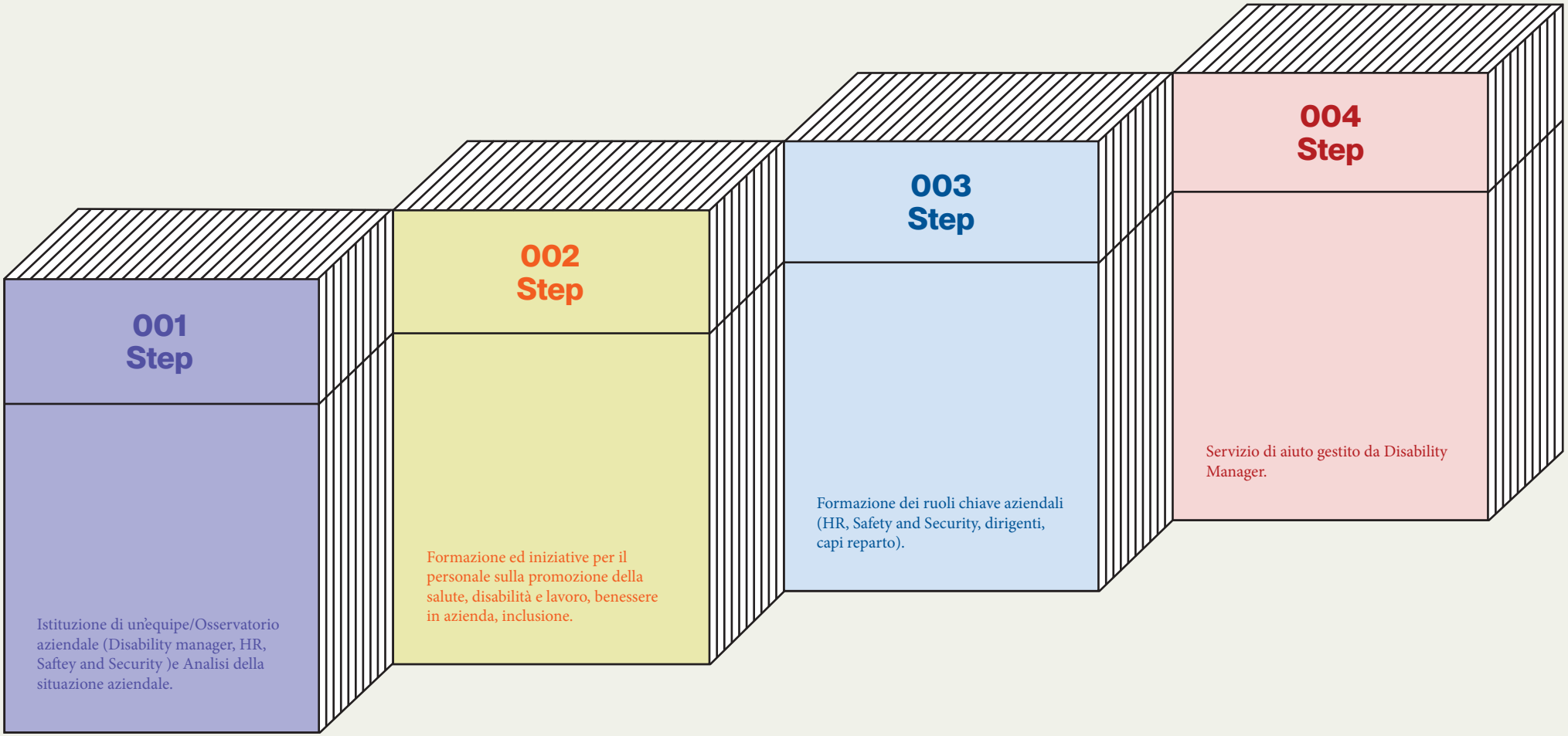
Le funzioni specifiche del Disability Manager sono

- Essere primo referente di supporto del lavoratore con disabilità, sia in fase di accesso che durante lo svolgimento delle mansioni;
- Agire come principale punto di contatto per il lavoratore, il supervisore e altri soggetti chiave nella gestione del ritorno al lavoro del lavoratore o del percorso di inclusione lavorativa;
- Elaborare con il lavoratore e l'azienda soluzioni operative e accomodamenti ragionevoli per permettere di esprimere al massimo le proprie capacità e competenze;
- Pianificare e promuovere interventi di formazione ed eventuale adeguamento della postazione lavorativa a favore del lavoratore;
- Verificare l'efficacia delle azioni intraprese, in collaborazione con l'Osservatorio Aziendale (o Gruppo di coordinamento); mettere in atto le indicazioni dell'Osservatorio;
- Effettuare analisi di costi e benefici e condurre valutazioni periodiche del programma DM;
- Esercitare un ruolo di coinvolgimento delle figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, addetti alla sicurezza e prevenzione infortuni;
- Effettuare una costante analisi della situazione delle persone con disabilità;
- Mantenere stabili relazioni con Centri per l'impiego, strutture formative formative e servizi socio sanitari del territorio;
- Accompagnare la persona nel monitoraggio della propria produttività; organizzare momenti di confronto attraverso interviste e colloqui periodici;
- Operare per un'equa distribuzione delle persone con disabilità all'interno delle posizioni lavorative aziendali;
- Prevedere, individuare e formare la figura del tutor, che affianchi le persone per migliorare il processo di inclusione e socializzazione e professionalizzazione (individuando con le persone percorsi formativi di crescita professionale e personale);
- Studiare e individuare eventuali adeguamenti delle impostazioni e necessità di ausili tecnologici; monitorare le condizioni di accessibilità dell'ambiente (accomodamenti ragionevoli);
- Verificare il rispetto e l'applicazione degli standard previsti dal Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. n.81/08); la presenza delle persone con disabilità richiede, infatti, qualche cautela aggiuntiva;

Trasversalmente a questi compiti e funzioni il Disability manager dovrebbe avere eccellenti capacità interpersonali e comunicative, essere obiettivo, avere il rispetto dei colleghi, dei rappresentanti sindacali e della direzione, conoscere la diversità dei lavori e dei loro requisiti, avere la capacità di gestire i conflitti e lavorare efficacemente in un ambiente collaborativo.

Per essere Disability Manager è necessario frequentare un master post universitario specifico. Il Disability Manager può essere una figura interna all'azienda (es.HR) o un consulente esterno.

IL NOSTRO MODELLO DI DISABILITY MANAGEMENT



CRONOLOGIA DEL DISABILITY MANAGEMENT

Anni '80

La metodologia del Disability Management si è sviluppata attorno a questi anni negli Stati Uniti e in Canada con l'obiettivo di coinvolgere le aziende in un processo di miglioramento delle condizioni di lavoro per i dipendenti e di promozione attiva del mantenimento del posto di lavoro dei lavoratori divenuti disabili o in situazione di svantaggio.

In origine si trattava principalmente di un insieme di pratiche finalizzate a minimizzare l'impatto delle situazioni di disabilità, anche temporanea, sorte in seguito ad infortuni o malattie, in un sistema in cui la presenza di sistemi assicurativi privati (spesso a carico dell'azienda) tende a ridurre al minimo i costi dell'assenza per malattia e favorire un rientro efficace e tempestivo sul posto di lavoro.

Riportiamo di seguito due definizioni di questa metodologia.

1992

"Un impegno coordinato, efficace ed efficiente di prevenzione e di intervento precoce finalizzato ad eliminare il maggior numero possibile di situazioni in grado di provocare disabilità e ad assistere i lavoratori appena divenuti disabili nel rimanere con successo nel loro posto di lavoro o comunque nel ritornare quanto prima a lavorare" (Akabas et al, 1992).

1995

"Un processo attivo mirato a minimizzare l'impatto di una menomazione (conseguenza di un infortunio o malattia) sulla capacità dell'individuo di partecipare in modo competitivo alle attività dell'ambiente di lavoro"
(Donald Shrey Director of Disability Management, University of Cincinnati 1995b).

Queste definizioni individuano alcuni concetti chiari che indirizzano gli obiettivi fondamentali e la metodologia: impegno coordinato, bisogni individuali, ambiente di lavoro, bisogni dell'azienda, approccio proattivo. La metodologia del Disability Management nel modello Nordamericano non individua la figura del Disability Manager, ma si focalizza su un processo che coinvolge diversi soggetti interni all'azienda ed esterni. Identifica invece nel Return to work coordinator il soggetto che predispone il piano di rientro al lavoro della persona assente per malattia di lungo periodo in situazione di disabilità temporanea o permanente. Il focus è quindi principalmente sul lavoratore divenuto disabile e non sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

2002

La definizione più vicina alla realtà europea ed italiana è quella di ILO *(International Labour Organization)* 2002, Code of practice on managing disability in the workplace.

ilo.org

"Un processo sul luogo di lavoro finalizzato a facilitare l'occupazione delle persone con disabilità attraverso uno sforzo coordinato e tenendo conto dei bisogni della singola persona, dell'ambiente di lavoro, delle esigenze aziendali e delle responsabilità legali".

Indice

Cronologia del Disability Management

DISABILITY MANAGER IN ITALIA
EVOLUZIONE DEL CONCETTO

È dal 2015 che cominciamo a trovare riferimenti a questa funzione professionale e a questo metodo. Ecco le prevalenti tappe:



03

SPORTELLO D'AIUTO

Lo Sportello d'aiuto è il servizio principale a disposizione del personale di un'azienda che adotta il metodo del Disability Management.

Lo Sportello liberamente scelto dai lavoratori e nel rispetto della riservatezza e della privacy è gestito dal disability manager che ha l'obiettivo di approfondire i bisogni del lavoratore con disabilità o disagio lavorativo e definire insieme a lui un percorso di miglioramento che può comportare diverse azioni: adattamenti della mansione, percorsi terapeutici o di riabilitazione, supporto psicologico ecc.

La sua efficacia dipende dalla presenza delle seguenti altre attività propedeutiche all'avvio del Servizio.

→ **Istituzione di un equipe/Osservatorio aziendale Es. Disability manager, Referenti HR, Referenti Salute e Sicurezza, Medico competente;**

Compiti

- Approfondimento della situazione aziendale e individuazione di eventuali aree di criticità;
- Approfondimento del clima aziendale anche con eventuali strumenti specifici;
- Definizione di percorsi formativi sulla promozione della salute, disabilità e lavoro ecc.;
- Monitoraggio del progetto;

→ **Formazione ed iniziative per il personale sulla promozione della salute, disabilità e lavoro, benessere in azienda;**

Esempi

- Newsletter;
- Organizzazione di uno spazio informativo sul portale aziendale;
- Cicli informativi sulla promozione della salute;
- Corsi di back school (prevenzione dei dolori alla schiena);
- Corsi sulle competenze relazionali;
- Supervisione di gruppo;

→ **Formazione dei ruoli chiave aziendali: Settore HR, Coordinatori, Capi reparto;**

Esempi

- Gestione della diversità come risorsa;
- Disabilità e Lavoro;
- Dipendenze da alcol, sostanze ludopatia etc;
- Rischi psicosociali: Stress, Depressione, Mobbing;
- Potenziamento della capacità di ascolto, gestione gruppi, gestione conflitti, gestione cambiamenti;

Indice

Sportello D'aiuto

04

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Sono modifiche o adattamenti necessari ed appropriati che garantiscono alle persone con disabilità la partecipazione al contesto lavorativo e che non comportano costi diretti o indiretti insostenibili per le azione (Direttiva UE 2000/78 e Convenzione ONU 2009 artt.2-5-27 e Decreto legislativo 62 del 2024).

Un accomodamento è considerato positivo quando:

- → Consente al dipendente di portare a termine il compito richiesto con qualità e nei tempi definiti accettabili;
- → Arreca un beneficio al dipendente e all'organizzazione;
- → Contribuisce a migliorare le relazioni tra colleghi;
- → Non comporta costi diretti e indiretti insostenibili;

Esempi di accomodamenti ragionevoli

Accessibilità del luogo di lavoro (Postazione, ergonomia)

- Microclima;
- Abbattimento barriere architettoniche e sensoriali;
- Illuminazione;
- Posizione in piedi, seduta;
- Guida di veicoli;
- Procedure di emergenza;
- Trasporti/parcheggi per raggiungere il luogo di lavoro;

Organizzazione del lavoro

- Riorganizzazione o ridistribuzione di funzioni non essenziali o di come o quando una funzione è svolta;
- Innovazione tecnologica e digitale;
- Innovazione organizzativa e dei processi produttivi;
- Cambio mansione;
- Ricorso a forme diverse di lavoro (smartworking, lavoro per progetti, ecc);
- Job coach e mentoring;

Indice

Accomodamenti Ragionevoli

Orario di lavoro, Congedi, Permessi

- Orario (distribuzione, flessibilità, riduzione); Turni;
- Pause, riposi, recuperi;
- Congedi, permessi;
- Banca ore, banca delle ore solidali;
- Diversa programmazione dei tempi;

Strumenti di lavoro e Tecnologie assistive

- Strumenti di lavoro personalizzati;
- Utilizzo di strumenti personali di inclusione (bastone, carrozzina, cane guida, ecc);
- Tecnologie assistive di supporto alla funzione essenziale;

Accomodamenti ragionevoli per persone con disabilità di psichica o intellettiva

- Cura del clima aziendale;
- Attenzione alle relazioni;
- Ascolto;
- Flessibilità;
- Job coaching;

Questioni da considerare nell'adattamento della mansione

- Quali limitazioni ha la persona?
- Come queste limitazioni condizionano la persona e la sua produttività?
- Quali specifici compiti lavorativi sono problematici in base a queste limitazioni?
- Che accomodamenti sono disponibili per ridurre o eliminare questi problemi?
- Si sono approfondite tutte le possibilità di adattamento?
- La persona è stata consultata rispetto a possibili adattamenti?
- Dopo che l'adattamento è stato applicato, avete contattato la persona per valutare la sua efficacia o se necessita di altri adattamenti?
- Il capo reparto e i colleghi necessitano di formazione specifica?

Approfondimenti e indicazioni operative:

Portale per individuazione accomodamenti ragionevoli
JAN - Rete di Accomodamento Lavorativo

04

IL PROGETTO PERSONA PRESSO PEDROLLO SPA

01

PROGETTO PERSONA PEDROLLO SPA

Il Benessere delle Persone corrisponde al Benessere dell'Azienda

Il Progetto Persona è un percorso che Pedrollo SpA ha attivato, con il supporto Centro Polifunzionale Don Calabria Fondazione ETS e il finanziamento di Fondazione Cariverona, per favorire il benessere al lavoro e la qualità della vita dei Collaboratori e delle loro famiglie, per prevenire situazioni di disagio e per favorire il miglioramento della vita in caso di difficoltà personali e/o famigliari o disabilità nella consapevolezza che la vita può comportare periodi di difficoltà che richiedono un supporto dedicato per essere affrontati in modo efficace.

Il valore della persona, con la sua individualità e diversità, è alla base di questo progetto ed è coerente con i valori di quest'azienda leader nel settore di e impegnata allo stesso tempo nell'inclusione sociale e nella promozione delle persone in difficoltà come si può approfondire visitando i progetti sostenuti dalla Fondazione Pedrollo *Home - Fondazione Pedrollo*.

Questi valori sono in sintonia con la mission del Centro Polifunzionale Don Calabria e si sono realizzati in questa esperienza di collaborazione tra ente profit e non profit che si è realizzata nell'applicazione concreta del metodo di Disability management.

Il Progetto Persona si è sviluppato secondo queste fasi

Fase 1

Costituzione del Gruppo di coordinamento con compiti di coordinamento e monitoraggio formato da 2 Disability manager del Centro Polifunzionale Don calabria, la segretaria di direzione dell'azienda , 2 referenti Ufficio risorse umane, 2 referenti ufficio salute e sicurezza.

Fase 2

Analisi della situazione aziendale: Raccolta dati su aspetti costitutivi dell'azienda, Autovalutazione del benessere organizzativo (Tramite somministrazione questionario McKinsey 7S).

Fase 3

Definizione delle azioni per la promozione del Benessere organizzativo e dell'inclusione: definizione del Piano di comunicazione (Locandine, Lettera ai dipendenti, Pagine dedicata del sito aziendale, Newsletter *Progetto Persona | Pedrollo S.p.A.*)

Fase 4

Percorsi di formazione per Gruppo coordinamento, Capi funzione, Capi reparto, Rsu: Disability Management e Benessere organizzativo, Valorizzazione delle competenze del personale, Disabilità e lavoro, Dipendenze da sostanze e ludopatia, Linguaggio inclusivo.

Fase 5

Sportello Persona: attivazione di uno spazio d'ascolto e d'aiuto per i lavoratori su tematiche di disabilità e disagio con l'obiettivo di prevenire problematiche lavorative e favorire il miglioramento della vita lavorativa e personale. Il servizio garantisce privacy e riservatezza in sede esterna all'azienda.

Indice

Progetto Persona

Lo Sportello Persona ha supportato i Collaboratori ad:

- → Approfondire le situazioni di disagio;
- → Individuare soluzioni per il miglioramento del benessere personale e/o famigliari;
- → Individuare e attivare i servizi di cui necessitano presenti nel territorio;
- → Migliorare l'abbinamento tra mansione e capacità lavorative per i dipendenti con disabilità;
- → Trovare un supporto psicologico;
- → Trovare un supporto socio assistenziale;

Pedrollo Spa dopo aver sperimentato il valore di questa metodologia ha deciso di dare continuità al progetto, con finanziamenti propri. Abbiamo chiesto all'azienda le motivazioni alla base di questa scelta.

Il parere dell'azienda sul Disability Management

Perché avete deciso di intraprendere questo percorso proposto dal Centro Polifunzionale Don Calabria?

Da tempo avevamo chiaro che il benessere delle persone non è un tema accessorio, ma una variabile strutturale dell'identità di PEDROLLO come comunità, nonché alla base delle performance aziendali.
Il progetto proposto dal Centro Don Calabria ci ha convinto perché offriva un approccio concreto, metodologico e non ideologico: non un insieme di buone intenzioni, ma un sistema strutturato di analisi, formazione e intervento, fondato sul Disability Management, integrando le linee di intervento gestionale/organizzativo e di supporto personale/familiare.
Abbiamo riconosciuto una coerenza profonda tra questa proposta e la nostra idea di capitale umano: non una risorsa da utilizzare, ma una responsabilità da custodire.

Qual è il valore aggiunto per un'azienda che adotta questa metodologia (Progetto Persona/ Disability Management)?

Il valore aggiunto è duplice: **organizzativo e culturale**.

- → **Sul Piano Organizzativo**:
  introduce strumenti concreti per leggere e gestire situazioni che altrimenti resterebbero sommerse: disagio, fragilità personali, difficoltà familiari, disabilità. Tutti fattori che, se ignorati, generano inefficienze, conflitti, perdita di ingaggio.
- → **Sul Piano Culturale:**
  invece, cambia il paradigma. L'azienda non si limita a impiegare le persone, ma sviluppa gli strumenti per comprenderle e per adattare, quando possibile, il contesto organizzativo alle loro condizioni reali. Un'organizzazione che sa leggere la complessità delle persone è un'organizzazione più stabile, più affidabile e, nel tempo, più competitiva.

Perché un'azienda dovrebbe occuparsi anche di aspetti non strettamente tecnici o professionali relativi al proprio personale?

Perché le persone non entrano in azienda lasciando fuori il resto della loro vita.
Ogni lavoratore porta con sé una dimensione personale, familiare, emotiva. Ignorarla non significa eliminarla: significa semplicemente rinunciare a comprenderne gli effetti sul lavoro.
Un problema personale non gestito diventa - presto o tardi - un problema organizzativo: calo di concentrazione, tensioni relazionali, errori, assenze.
Occuparsi di questi aspetti non significa invadere la sfera privata, ma creare condizioni affinché le persone possano esprimere al meglio la propria capacità lavorativa.

Avete percepito dei cambiamenti rispetto al clima aziendale prima e dopo l'applicazione del progetto?

Sì, e in modo tangibile, anche se non sempre immediatamente misurabile con indicatori tradizionali.
Abbiamo osservato una maggiore apertura nel parlare di difficoltà, una riduzione delle situazioni latenti che prima emergevano solo quando diventavano critiche o borderline, e un miglioramento in generale nella qualità delle relazioni tra responsabili e collaboratori.
Un segnale importante è stato l'utilizzo dello Sportello Persona esterno: non solo come risposta a situazioni di disagio, ma come spazio di ascolto protetto, riconosciuto e legittimato.
Il cambiamento più rilevante, tuttavia, è stato culturale: si è iniziato a considerare il benessere non come un tema "soft", ma come una precisa responsabilità manageriale.

Quali azioni di miglioramento introdurreste nella fase di prosecuzione del progetto?

Nella fase di prosecuzione lavoreremo su tre direttrici principali.

- **La prima è il Consolidamento**:
  rendere il progetto sempre più integrato nei processi HR e nei comportamenti manageriali quotidiani, evitando che resti un'iniziativa positiva ma a sé stante.

- **La seconda è la Misurazione:**
  sviluppare indicatori per leggere l'impatto del progetto non solo sul clima, ma anche su variabili organizzative come assenteismo, turnover, engagement.

- **La terza è lo sviluppo delle competenze manageriali:**
  il vero punto di svolta è la capacità dei responsabili di intercettare e gestire queste situazioni. Senza questa evoluzione, qualsiasi modello rischia di rimanere incompleto.

In sintesi, il passo successivo è passare dal "progetto" al "sistema" persona.

05

NORMATIVE

01

LA LEGGE 68/99 E IL COLLOCAMENTO MIRATO

L'obiettivo della legge è promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità attraverso servizi di sostegno e un collocamento mirato.

Il termine "mirato" fa riferimento ad una 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. Non si tratta di una semplice imposizione numerica, ma di un incontro tra le esigenze dell'azienda e le potenzialità del lavoratore.

Il verbale redatto dalla Commissione Medica dell'INPS non è una semplice diagnosi medica ma un'analisi funzionale che si conclude con una relazione sulle capacità lavorative. Tale relazione descrive ciò che il lavoratore può fare, le sue abilità residue, le limitazioni specifiche e le condizioni ambientali ideali per la sua produttività. È lo strumento che l'azienda e i servizi per l'impiego usano per capire se una specifica mansione è compatibile con il profilo della persona, evitando rischi per la salute e garantendo l'efficienza lavorativa.

Un passaggio cruciale all'interno del verbale e della relazione conclusiva è l'indicazione della modalità di inserimento lavorativo, che può avvenire "con interventi di supporto" o "senza interventi di supporto", facendo riferimento ad un eventuale coinvolgimento del SIL (Servizio Integrazione Lavorativa).

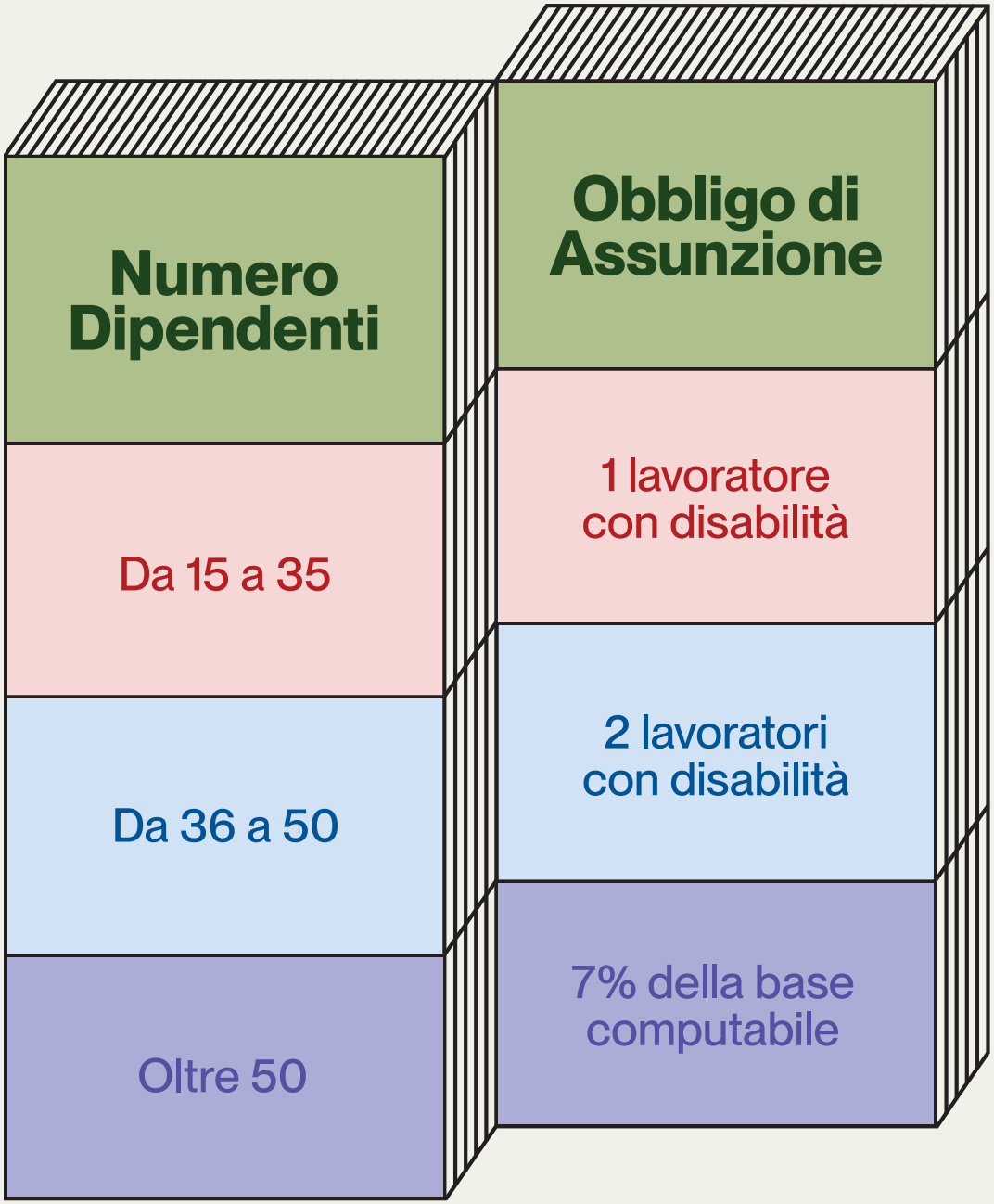
Il SIL promuove percorsi di accompagnamento al lavoro personalizzati (spesso in collaborazione con enti del Terzo Settore) anche attraverso tirocini di inserimento/reinserimento all'interno delle aziende oppure attraverso tirocini di inclusione sociale.

L'art. 3 della L.68/99 contiene indicazioni in merito alle aziende soggette all'obbligo di assunzione di persone con disabilità (c.d.Quote di riserva)

L'obbligo di assunzione scatta in base alla dimensione dell'organico aziendale (computato su base nazionale):

Indice

La Legge 68/99 e il collocamento mirato



Tra gli strumenti a disposizione delle aziende, è importante ricordare le **Convenzioni ex Art. 14 del D.Lgs. 276/2003**.

Queste permettono alle aziende di adempiere agli obblighi della L. 68/99 esternalizzando commesse di lavoro a Cooperative Sociali di tipo B (enti del Terzo Settore). La Cooperativa assume il lavoratore con disabilità e l'azienda "copre" la sua quota d'obbligo conferendo alla Cooperativa commesse di valore equivalente al costo del lavoro.

02

RICONOSCIMENTO LAVORATORI CON DISABILITÀ ACQUISITE NEL CORSO DELLA VITA LAVORATIVA

Indice

Riconoscimento Lavoratori con Disabilità

Chi può essere conteggiato in base a Legge 68/99 come modificata dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151?

- **Dipendenti divenuti inabili in costanza di rapporto (Art. 4, c. 4):** Lavoratori assunti come normodotati che, a seguito di infortunio o malattia (professionale o extraprofessionale), hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.
- **Invalidi del lavoro:** Lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto con un grado di invalidità superiore al 33%.
- **Dipendenti già disabili prima dell'assunzione (Art. 4, c. 3-bis):** Lavoratori assunti senza il tramite del collocamento mirato, purché riconosciuti invalidi civili in misura superiore al 60% (o 46% per disabilità psichica/intellettiva) o con minorazioni ascritte dalla 1^ alla 6^ categoria.

Condizione essenziale:

L'inabilità non deve essere derivata da inadempimento del datore di lavoro alle norme sulla sicurezza, accertato in sede giurisdizionale.

Modalità di conteggio e adempimenti

Per computare il lavoratore nella quota di riserva, non basta il riconoscimento dell'invalidità, ma è necessario attivarsi entro i termini:

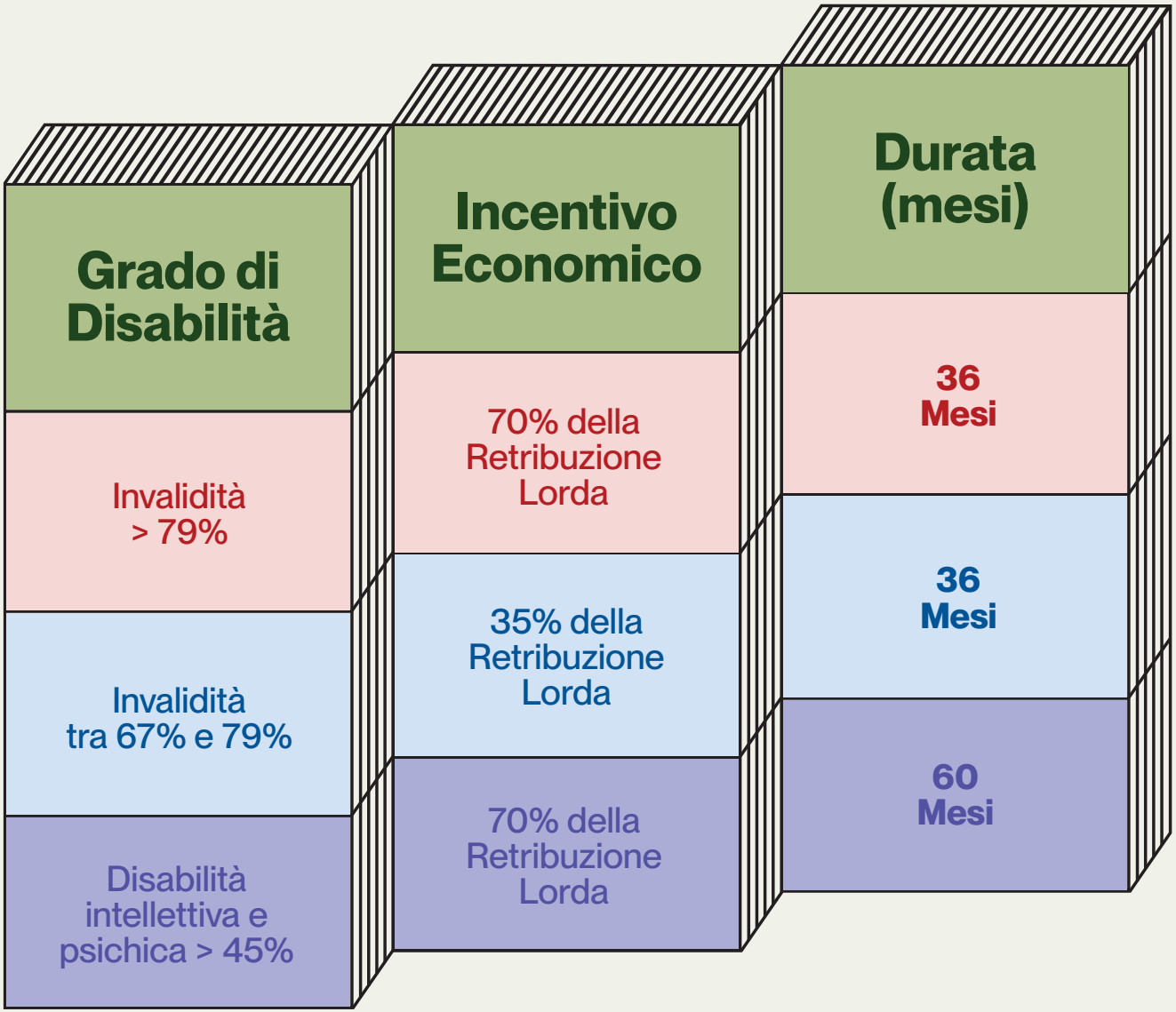
- **Richiesta di riconoscimento (Computo):** Il datore di lavoro deve inviare una richiesta formale di computo al Centro per l'Impiego competente, indicando la sussistenza dei requisiti.
- **Modulistica:** Solitamente si utilizza la "Richiesta computo art. 4 c4" (per chi diventa disabile dopo) o "art. 4 c3bis" (per chi era disabile prima), disponibili sui portali regionali.
- **Documentazione:** È necessario allegare la certificazione medica comprovante la percentuale di invalidità rilasciata dalla Commissione medica INPS.

Agevolazioni per le aziende per l'assunzione di persone con disabilità

Assumere lavoratori appartenenti alle categorie protette non è solo un adempimento normativo, ma un'opportunità per le aziende di favorire l'inclusione lavorativa ed usufruire di significativi vantaggi economici e gestionali.

L'incentivo più rilevante è il **conguaglio contributivo** calcolato sulla retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. L'importo e la durata variano in base alla percentuale di invalidità: *(vedi tabella pagina successiva)*

Conguaglio Contributivo



Da evidenziare che per i lavoratori con una disabilità fisica o sensoriale superiore al 67%, l'incentivo (quello del 35% o 70% della retribuzione lorda) spetta solamente per:

- Assunzioni a tempo indeterminato;
- Trasformazioni di un contratto a termine in tempo indeterminato (in questo caso l'incentivo parte dalla data di trasformazione);

Per quanto riguarda invece una disabilità intellettiva e psichica > 45%, la norma è più flessibile per incoraggiare l'inserimento in contesti che potrebbero richiedere un periodo di prova o di adattamento più lungo. L'incentivo del 70% spetta anche per:

- **Contratti a tempo determinato**, purché abbiano una durata non inferiore a 12 mesi;
- **Contratti a tempo indeterminato** (dove la durata del beneficio arriva fino a 60 mesi anziché 36 (come indicato nella tabella);

La normativa, inoltre, prevede meccanismi per rendere l'obbligo meno rigido:

- **Compensazione Territoriale**
  Un'azienda con più sedi in Italia può assumere più lavoratori con disabilità in una provincia per "coprire" la quota mancante in un'altra dove l'inserimento risulta più difficile;

- **Esonero Parziale**
  Le aziende che svolgono attività faticose o pericolose (dove l'inserimento è oggettivamente complesso) possono chiedere di essere esonerate da una parte della quota, pagando un contributo esonerativo al Fondo Regionale. Il valore di tale contributo, stabilito con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è attualmente fissato a 39,21 € al giorno per ogni lavoratore con disabilità non occupato.

Quando l'azienda è inadempiente all'obbligo di assunzione di persone con disabilità scatta una sanzione amministrativa: la multa è pari a **153,94 € al giorno** (valore aggiornato al 2026) per ogni giorno di ritardo nell'assunzione.

03

CONTRIBUTI PER ADATTAMENTI POSTO DI LAVORO E ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

A valere sul Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità DGR n. 1189 del 30 settembre 2025 Programma di incentivi in tema di collocamento mirato Anno 2025 / 2026

INTERVENTO FORMATIVO

La spesa da sostenere è tesa a favorire una migliore prestazione lavorativa del lavoratore e ad adeguare le competenze del lavoratore in fase di inserimento, a seguito di variazione delle mansioni assegnate, all'utilizzo di nuove attrezzature attraverso:

- Corso a catalogo nella misura massima di € 5.000,00;
- Progetto formativo nella misura massima di € 45,00 h per massimo 100h;

CONTRIBUTO ADATTAMENTO DEL POSTO DI LAVORO

La **Spesa** riguarda:

- La rimozione di barriere architettoniche;
- L'apprestamento della postazione di lavoro;
- L'acquisto di ausili o strumenti utili per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- l'acquisizione del servizio di interpretariato nella lingua dei segni;
- Consulenza e accompagnamento al lavoro;

Misura del contributo:

- 95% dei costi sostenuti fino ad un massimo di € 20.000,00;

CONTRIBUTO PER FORMAZIONE OBBLIGATORIA PER ATTIVAZIONE DI TIROCINIO

Si riconosce un contributo per realizzare un intervento di formazione obbligatoria in materia di sicurezza per un tirocinante iscritto alla liste della L.68/99. L'intervento potrà essere realizzato sia in presenza che in e-learning.

Misura del contributo: 100% del costo

INTERVENTO DELL'INAIL NEI CASI DI INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE

Se l'accomodamento riguarda un lavoratore che ha subito un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, l'INAIL interviene con:

- **Sostegno alla continuità lavorativa:** L'INAIL può finanziare fino al 100% del costo degli interventi necessari per il reinserimento del lavoratore;
- **Bando ISI:** Per le aziende che investono in sicurezza e miglioramento delle condizioni di lavoro (inclusa l'ergonomia per lavoratori con disabilità), l'INAIL eroga contributi a fondo perduto che coprono il 65% dell'investimento (fino a un massimo di € 130.000);

Oltre ai contributi diretti, ci sono vantaggi fiscali automatici:

- **IVA agevolata al 4%**
  Per l'acquisto di sussidi tecnici e informatici rivolti a persone con disabilità, l'azienda può beneficiare dell'aliquota ridotta presentando la documentazione che attesta la condizione invalidante del lavoratore);

- **Super-deduzione del costo del lavoro**
  In alcuni casi, i costi per l'abbattimento delle barriere architettoniche sono interamente deducibili o possono beneficiare di bonus per la ristrutturazione edilizia aziendale;

CONTATTI

Regione del Veneto – Direzione Lavoro
Unità Organizzativa Mercato del lavoro
e interventi per l'occupazione
Servizi per l'impiego e per l'inserimento
lavorativo delle persone con disabilità
Fondamenta Santa Lucia Cannaregio
23 - 30121 Venezia

Tel. 041 279 (-5044 -5342 -5313)
Email. *lavoromirato@regione.veneto.it*
Pec. *lavoro@pec.regione.veneto.it*

Collocamento mirato - Spazio Operatori - Regione Veneto

Indice

Contributi per adattamenti posto di lavoro

04

RICONOSCIMENTO DELL'INVALIDITÀ CIVILE E DELLA L.104/92 CON RELATIVI BENEFICI DI NATURA ECONOMICA ED ASSISTENZIALE

Indice

Riconoscimento dell'invalidità civile

La procedura per il riconoscimento dell'invalidità civile sta vivendo una fase di profonda trasformazione grazie al D.Lgs. 62/2024 (Riforma della Disabilità). Il nuovo sistema andrà a regime su tutto il territorio nazionale dal 1° gennaio 2027 ma attualmente molte città italiane tra cui Verona sta seguendo un iter semplificato e sperimentale. Di seguito le le fasi principali:

- Il medico di base o un medico certificatore invia telematicamente all'INPS un nuovo certificato unico che vale contemporaneamente per invalidità civile, Legge 104, cecità e sordità, allegando la documentazione sanitaria che evidenzia la condizione della persona con disabilità;
- Attraverso un patronato o direttamento sul sito INPS, si integrano i dati socio-economici (IBAN, redditi) per una eventuale erogazione di pensione.
- La commissione INPS, dopo aver convocato la persona o sulla base della documentazione inviata dal medico redige una valutazione che non si limita ad una "percentuale", ma valuta come la patologia impatta sulla tua vita quotidiana secondo i criteri internazionali ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento);

La percentuale di invalidità rimane importante per fini economici ed agevolazioni ma viene affiancata da *indicatori di intensità del sostegno*. La disabilità viene classificata in base al bisogno di supporto: *lieve, medio, elevato o sostegno intensivo* (che sostituisce la vecchia dicitura di "gravità" della Legge 104).

Di seguito una tabella riassuntiva dei benefici ottenibili sulla base della percentuale di invalidità:

PERCENTUALE MINIMA DI INVALIDITÀ	BENEFICI OTTENIBILI
FINO AL 33%	Nessuno.
DAL 34%	Ausili e protesi previsti dal nomenclatore Nazionale. La concessione di ausili e protesi è correlata alla diagnosi indicata nel verbale di riconoscimento di invalidità.
DAL 46%	La persona non lavoratrice ma in età lavorabile può iscriversi agli elenchi provinciali del lavoro e ottenere l'inserimento in categorie protette presso il centro per l'impiego (-> abbinamento con L.68)
DAL 51%	Per lavoratori dipendenti (ad eccezione dei dipendenti del settore pubblico): congedo per cure. Può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a 30 giorni, su richiesta dell'invalido e previa autorizzazione del medico.
DAL 67%	Benefici non economici. Fornitura gratuita di protesi, presidi, ausili previsti dal DM 27/08/99 n.322 in relazione alle patologie invalidanti. Tessera di esenzione del pagamento del ticket per le prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale di diagnostica strumentale e di laboratorio. Eventuali agevolazioni per tessere di tram e autobus. Agevolazioni per graduatorie case popolari.
DAL 74% AL 99%	Assegno mensile pari a **340,71 euro*** in presenza di redditi personali inferiori a **5771,42 euro*** per invalidi parziali e minori. Versato per 13 mensilità a partire dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda.
DAL 75%	Solo per lavoratori dipendenti riconoscimento di contributi figurativi pari a 2 mesi per ogni anno di lavoro svolto dopo il riconoscimento di questo grado di invalidità, nella misura massima di 60 mesi (il massimo si può raggiungere lavorando per 30 anni nella condizione di invalido). Per cui il lavoratore invalido può raggiungere il diritto di andare in pensione con 5 anni di anticipo (L.388/2000, art.80 comma 3).
100%	Assegno mensile pari a **770 euro*** con redditi inferiori a **9.727,77 euro*** (i limiti di reddito vengono ricalcolati ogni anno)
100% CON INABILITÀ LAVORATIVA	Possibilità di maggiorazione sociale intera con limite di redditi a **4333,29 euro***. Maggiorazione parziale con limite redditi a **9555,65 euro***.
INVALIDITÀ 100% CON IMPOSSIBILITÀ AGLI ATTI QUOTIDIANI	Indennità di accompagnamento pari a **552,27 euro*** senza alcun limite di reddito né personale né coniugale. Per 12 mensilità (non spetta la tredicesima). Il pagamento dell'indennità viene sospeso in caso di ricovero a totale carico del SNN per un periodo superiore a 29 giorni.

*Cifre aggiornate ad inizio 2026.

Per quanto riguarda invece i diritti di cui può usufruire una persona con disabilità a cui è stata riconosciuto **l'art 3 della L.104/92**, è importante fare una distinzione tra *comma 1 e comma 3*.

La quantità di benefici dipende dal "grado di necessità di sostegno" indicato nel verbale:

→ Art. 3, comma 1 (Handicap / Sostegno Lieve o Medio): Non è riconosciuta la gravità. Dà diritto principalmente ad agevolazioni fiscali (auto, ausili, spese mediche) e nella scelta della sede lavorativa (se l'invalidità supera i 2/3). Non dà diritto ai permessi retribuiti.

→ Art. 3, comma 3 (Handicap Grave / Sostegno Elevato o Intensivo): È la situazione di gravità. Dà diritto ai permessi lavorativi ed al congedo straordinario retribuito. Di tali benefici lavorativi può usufruire il lavoratore con disabilità o il caregiver:

- **Permessi Mensili**
  3 giorni al mese di permesso retribuito (frazionabili anche in ore sulla base del contratto). Dal 2023 è stato rimosso il "referente unico": più familiari possono alternarsi nell'assistenza alla stessa persona con disabilità.

- **Congedo Straordinario**
  Fino a un massimo di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. È retribuito con un'indennità pari all'ultimo stipendio e coperto da contributi figurativi.
  Il caregiver che ne vuole usufruire deve avere la stessa residenza della persona da assistere.

- **Novità 2026 (L. 106/2025)**
  I lavoratori con malattie oncologiche o croniche gravi (invalidità ≥ 74%) e i genitori di minori nelle stesse condizioni hanno diritto a 10 ore annue extra di permessi retribuiti per visite e cure, che si aggiungono ai classici 3 giorni della L.104/92.

- **Sede di lavoro e Smart Working**
  Diritto a scegliere la sede più vicina al domicilio e priorità nell'accesso allo smart working o al part-time.

- **Riposi orari giornalieri**
  Invece di usufruire dei 3 giorni di permesso mensili, il lavoratore può ridurre il proprio orario ogni giorno in cui lavora. La riduzione dipende dalla durata del turno: 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore e 1 ora al giorno se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore.

05

CONGEDO PER CURE

Il congedo per cure, secondo l'art.7 del Dlgs n.119/2011 è un diritto specifico per i lavoratori con una percentuale di invalidità superiore al 50% che hanno bisogno di effettuare cicli di cure mediche.

Il lavoratore ha diritto ad un massimo di 30 giorni all'anno, utilizzabili anche non continuativamente. I giorni non utilizzati entro il 31 dicembre si perdono, non si possono "trascinare" all'anno successivo.

I giorni sono pagati con le stesse regole della malattia ma sono a carico del datore di lavoro.
I 30 giorni di congedo per cure non si sommano ai giorni di malattia comune ai fini del raggiungimento del "periodo di comporto" (il limite massimo di assenze oltre il quale si rischia il licenziamento). Sono giorni "extra".

La procedura prevede un certificato medico rilasciato da un medico convenzionato con il SSN o da una struttura pubblica dove viene indicata la necessità della cura in relazione alla specifica infermità invalidante del lavoratore.
La domanda va presentata all'azienda allegando il certificato. Al termine delle cure, il lavoratore deve consegnare l'attestazione della struttura dove ha effettuato il ciclo di terapie.

Indice

Congedo per Cure

06

ASSEGNO ORDINARIO DI INVALIDITÀ (AOI)

L'Assegno Ordinario di Invalidità (AOI) è una prestazione previdenziale quindi basata sui contributi, a differenza della pensione di invalidità civile che è di natura assistenziale.

Per ottenere l'AOI non basta una "percentuale", ma serve soddisfare due requisiti contemporaneamente:

- **Requisito Medico**
  Una riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo (<33%). A differenza dell'invalidità civile, qui si valuta quanto la patologia impedisca di fare il proprio lavoro o lavori simili.

- **Requisito Contributivo**
  Almeno 5 anni di contributi totali, di cui almeno 3 anni versati nell'ultimo quinquennio precedente la domanda.

L'assegno non è definitivo da subito. Ha una validità di 3 anni e può essere rinnovato su domanda per altri due periodi di 3 anni ciascuno. Dopo tre riconoscimenti consecutivi (9 anni totali), l'assegno viene confermato automaticamente e diventa permanente.

L'AOI è pienamente compatibile con l'attività lavorativa, ma l'importo dell'assegno può essere ridotto se il reddito da lavoro supera certe soglie calcolate sul trattamento minimo (che nel 2026 è di circa 611,85 € mensili).

Indice

Assegno Ordinario di Invalidità

06

BIBLIOGRAFIA

- V. Mattana, Il Disability Management in Italia: una rassegna degli studi basati sull'evidenza, Impresa
- Progetto, Eletronic Journal of Management, n. 1/2016
- S. Angeloni, E. Borgonovi, Laboro ergo sum. Quando il lavoro abilita l'uomo, Teorie e Ricerche, gennaio/febbraio 2017
- E. Zappella, Verso il Disability Management integrato all'interno delle organizzazioni lavorative: analisi di alcune ricerche empiriche, Formazione e Insegnamento, XV 2- 2017
- Cristina Ribul Moro , Cinzia Marostegan, La figura del disability manager fra buone prassi e prospettive- Report di ricerca nell'ambito del progetto JobLab, Aprile 2020
- Claudio Girelli (Dipartimento Scienze Umane Università degli studi di Verona) e Cristina Ribul Moro (Servizio Medialabor Centro Polifunzionale Don Calabria - Verona) Disability manager o disability management? Una prospettiva inclusiva per il mondo del lavoro © Educare.it (rivista on line - ISSN: 2039-943X) Vol. 19, n. 1 – Gennaio 2019
- ILO (International Labour Organization) 2002, Code of practice on managing disability in the workplace *http://www.ilo.org.*
- Vademecum Collocamento mirato imprese VenetoLavoro *Imprese e collocamento mirato - Cliclavoro Veneto - Cliclavoro Regione Veneto*
- Vademecum per le persone con disabilità VenetoLavoro *https://www.cliclavoroveneto.it/il-collocamento-mirato-per-i-lavoratori*
- DISABILITY MANAGEMENT IMPLEMENTATION GUIDE Copyright © 2023, National Institute of Disability Management and Research

07

SITOGRAFIA

Agevolazioni per persone e aziende Regione del Veneto
https://spazio-operatori.regione.veneto.it/it/collocamentomirato

Programma regionale interventi collocamento mirato - CliclavoroVeneto - CliclavoroRegioneVeneto

Diversity Brand Summit

Accomodamenti ragionevoli

Reasonable accommodation for staff with disabilities - Your Europe

JAN - Job Accommodation Network

Italia

https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/x-relazione-al-parlamento-sullo-stato-di-attuazione-della-legge-12-marzo-1999-n-68

https://www.disabilita.governo.it/it/

Decreto legislativo n. 62 del 2024 in materia di disabilità

Home - Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

https://www.disabilita.governo.it/media/d4lamnum/manuale-il-progetto-di-vita.pdf

Iura - Agenzia per i diritti delle persone con disabilità - Home page

FISH Ets

Articoli - Fedman

Persone con disabilità Archivi - Welforum.it

DiverCity - Because Words Matter

Europa

Homepage - European Disability Forum

Home - Eurostat

https://www.consilium.europa.eu/it/infographics/disability-eu-facts-figures/



Il presente documento costituisce proprietà intellettuale degli enti promotori del progetto “Progetto Persona: L’Azienda e il Territorio in Rete per l’Inclusione Lavorativa Efficace delle Persone con Disabilità”.
Ogni diritto è riservato. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, archiviata, trasmessa o diffusa, in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico o altro, senza il preventivo consenso scritto degli autori e degli enti coinvolti nella sua realizzazione.

Data di Pubblicazione . 10.06.2026

Fatto con amore da ET.STUDIO e-t.studio