



Patto europeo per l'occupazione delle persone affette da sclerosi multipla



EUROPEAN
MULTIPLE SCLEROSIS
PLATFORM

Patto europeo per l'occupazione delle persone affette da sclerosi multipla

È tempo di agire

Dobbiamo

Riconoscere le capacità e le competenze professionali delle persone affette da sclerosi multipla e da altre malattie neurodegenerative.

Aiutare le persone a conservare il posto di lavoro e a tornare a lavorare per preservare il loro benessere personale, psicologico e finanziario.

Offrire un impiego sostenibile alle persone affette da sclerosi multipla.

Un ambiente di lavoro più sano

Sia che siate un'azienda di piccole o medie dimensioni, sia che facciate parte di una multinazionale di più ampio respiro, il Patto rappresenta un passo avanti nel riconoscere il valore e l'importanza di politiche volte a migliorare la salute sul luogo di lavoro e a promuovere la diversità. Il successo di un'impresa si basa sulle capacità, sulla motivazione e sul benessere dei suoi dipendenti.

Sostenendo il Patto in maniera proattiva, i leader aziendali dimostrano il proprio impegno a creare un luogo di lavoro sano per tutti. Le buone politiche sul luogo di lavoro incentrate sulla salute migliorano la qualità di vita dei singoli promuovendo una salute migliore e incrementando la produttività.

I benefici di un luogo di lavoro salubre non si limitano solo a prevenire l'assenteismo e lo scarso rendimento. La creazione proattiva di politiche di adattamento del luogo di lavoro apporta un valore aggiunto e il successo personale di tutte le parti coinvolte.

L'EMSP ha redatto un'utile check-list che le imprese potranno utilizzare come guida per il luogo di lavoro.

“ L'accesso a un lavoro dignitoso attraverso i cambiamenti riguardanti le politiche, i luoghi di lavoro e l'educazione sociale trasforma le vite delle persone, che possono così sfuggire al circolo vizioso dell'esclusione sociale, dell'emarginazione e della povertà”.

[ILO, 2014]

Perché sostenere il Patto?

Tutta l'Europa sta attraversando una difficile congiuntura economica. In molti Paesi europei i tassi di disoccupazione hanno raggiunto livelli allarmanti con ripercussioni sulla qualità generale della vita delle persone nella società civile. Sebbene la situazione colpisca tutti i livelli socio-economici, recenti consultazioni hanno evidenziato che le persone affette da malattie a lungo termine o neurodegenerative incontrano ostacoli maggiori nell'accedere al mondo del lavoro e a ritardare l'uscita dallo stesso. La crisi economica non ha fatto che aumentare tali ostacoli. Concentrandoci sulle soluzioni proposte dal Patto, insieme possiamo ridurre in modo significativo questi ostacoli, garantire il mantenimento in servizio di lavoratori esperti e competenti e offrire loro sostegno sul luogo di lavoro.

Spezzare il circolo vizioso



Un luogo di lavoro sano

Le organizzazioni che aderiscono al Patto si impegnano per quanto segue:

Politiche occupazionali

Le imprese dovranno garantire che le loro politiche per l'occupazione ottemperino alle leggi nazionali e ai regolamenti europei in materia di disabilità, nel rispetto degli art. 23 e 24 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.

Assunzioni

Le procedure di assunzione dovranno essere riesaminate con regolarità in modo da garantire che i candidati provenienti da ogni settore siano consapevoli delle politiche per l'occupazione adottate dall'organizzazione.

Sebbene la divulgazione di certe informazioni sia fortemente incoraggiata, essa non rappresenta un requisito poiché rispettiamo e riconosciamo il diritto alla privacy di ognuno.

Pari opportunità e impiego proattivo

I membri del personale saranno designati in base alle loro capacità di espletare le mansioni connesse al ruolo, al loro contributo all'impresa e al loro impegno a favore della missione dell'organizzazione. Le persone con esperienze e qualifiche adeguate saranno considerate a prescindere dal loro stato di salute.

Il candidato che comunichi di essere affetto da una malattia/disabilità quale la sclerosi multipla o di un'altra malattia neurologica non vedrà compromesso l'esame della propria candidatura.

Formazione e consapevolezza della forza lavoro

Tutti i membri del personale riceveranno informazioni e formazione in materia di diversità sulle specifiche difficoltà incontrate sul luogo di lavoro dalle persone affette da disabilità e malattie a lungo termine.

L'ambiente di lavoro

Sono in atto prassi e processi specifici volti a garantire che l'ambiente di lavoro soddisfi le esigenze dei dipendenti e sia conforme allo spirito dell'Articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

Ci impegneremo nei confronti del Patto e utilizzeremo la check-list che delinea un quadro di riferimento per gli adattamenti del luogo di lavoro e contribuirà a creare un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile. In caso di problemi che richiedono attenzione, i membri del personale sono incoraggiati a esprimere le loro preoccupazioni utilizzando un modello di valutazione delle esigenze finalizzato al soddisfacimento degli adattamenti reciprocamente concordati.

Tra queste vi sono:

- **Orari e accordi di lavoro flessibili**
- **Edifici e servizi igienici accessibili**
- **Politiche e sostegno per il "rientro al lavoro" pianificato**
- **Aree destinate al riposo del personale**

Giusto procedimento

Confidiamo che, qualora si verificassero problemi dovuti alla natura fluttuante del disturbo e della malattia, il processo di "rientro al lavoro" coinvolgerà un comitato del personale e informazioni per sostenere i dipendenti che si trovano ad affrontare questa situazione. Nel caso in cui manchino le capacità interne, sarà richiesta assistenza esterna.

Condizioni di lavoro flessibili

Questa organizzazione ottempera alla legislazione nazionale in materia di salute e di sicurezza. Laddove sia considerata la natura fluttuante della sclerosi multipla e di altre malattie neurologiche, le mutevoli esigenze dei dipendenti saranno discusse e saranno adottati gli opportuni adattamenti.

Monitoraggio

Al monitoraggio saranno dedicati momenti particolari attraverso l'utilizzo di moduli di feedback, riunioni con il personale e valutazioni dei difensori interni della diversità, seguiti da un riesame annuale. Le conclusioni del riesame saranno pubblicate insieme alle raccomandazioni per i miglioramenti futuri.

Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo

ARTICOLO 23

1. Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione.
2. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto a eguale retribuzione per eguale lavoro.
3. Ogni individuo che lavora ha diritto a una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale.
4. Ogni individuo ha il diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

ARTICOLO 24

Ogni individuo ha il diritto al riposo ed allo svago, comprendendo in ciò una ragionevole limitazione delle ore di lavoro e ferie periodiche retribuite.

Dichiarazione universale dei diritti delle persone affette da disabilità

ARTICOLO 27

Gli Stati riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base paritaria rispetto agli altri, ossia il diritto di potersi mantenere svolgendo un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro o in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione delle persone con disabilità e sia accessibile alle stesse.

Cos'è la sclerosi multipla?

- La sclerosi multipla è la causa principale di disabilità di origine non traumatica nei giovani adulti. Questa malattia viene in genere diagnosticata tra i 20 e i 40 anni.
- In Europa 700.000 persone sono affette da sclerosi multipla e ogni anno vengono diagnosticati migliaia di nuovi casi.
- La sclerosi multipla non è prevedibile, ha una natura fluttuante e può avere

notevoli ripercussioni sulla qualità di vita dei soggetti affetti.

- Gli atteggiamenti negativi nei confronti delle persone colpite da sclerosi multipla possono costituire un enorme ostacolo alla partecipazione.
- Con le giuste informazioni e i giusti orientamenti sulle prassi nei luoghi di lavoro, le persone affette da sclerosi multipla saranno in grado di accedere a migliori opportunità di impiego.

La sclerosi multipla (SM) è una malattia neurologica solitamente diagnosticata nei primi anni di lavoro della vita di un individuo.

Le persone qualificate in possesso di un'istruzione superiore sono escluse dai luoghi di lavoro a causa dell'inadeguatezza delle politiche di "rientro al lavoro", della mancanza di comprensione e dei pregiudizi.

Per sostenere la popolazione che invecchia in Unione europea sono necessarie migliaia di persone che concorrono a formare il numero di lavoratori (6:1). Le persone che convivono con una malattia neurodegenerativa possono rappresentare una parte fondamentale di tale forza lavoro.

Un recente sondaggio condotto da EMSP tra persone affette da sclerosi multipla in Europa ha messo in evidenza che, oltre ai sintomi conseguenti alla specifica malattia, le barriere più comuni all'accesso al lavoro erano rappresentate dall'atteggiamento dei datori di lavoro e dalla discriminazione.

Attraverso gli sforzi congiunti di datori di lavoro, terapisti occupazionali, professionisti del settore sanitario e decisori politici, la maggior parte delle persone desiderose di lavorare è in grado di mantenere con successo il proprio impiego o di ritornare al lavoro.

Il Patto europeo per l'occupazione delle persone affette da sclerosi multipla (il Patto) offre una strada da seguire per affrontare gli ostacoli e i problemi con cui devono confrontarsi sul luogo di lavoro le persone affette da sclerosi multipla e da altre malattie neurodegenerative.

Il capitale umano

I benefici del lavoro retribuito hanno ripercussioni positive sulla vita degli individui e delle loro famiglie. Lo svolgimento di un'attività lavorativa dischiude una serie di opportunità, offre stabilità finanziaria e dà scopo alla vita.

L'appartenenza alla forza lavoro preserva la dignità e la connettività sociale, e va ad aggiungersi alla ricchezza del capitale umano e allo sviluppo.

Per gli imprenditori, impiegare a personale con diversità è ben più che ottemperare alle prescrizioni normative. È dimostrato che la diversità porta un miglioramento delle prestazioni e dei processi decisionali negli affari.

L'integrazione del Patto nel modello di business di un'azienda garantisce il raggiungimento di un gruppo più ampio di potenziali dipendenti, clienti e partner commerciali.



L'EMSP rappresenta gli interessi delle persone affette da sclerosi multipla e delle loro famiglie a livello europeo; collabora con 39 associazioni nazionali per raggiungere elevati standard di qualità e parità di trattamento e offrire un sostegno transnazionale ai soggetti interessati.



Il Patto europeo per l'occupazione è stato sviluppato nell'ambito del progetto *Paving the Path to Participation*, cofinanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma PROGRESS della DG Giustizia. Il Patto rispetta solo le opinioni degli autori e la Commissione non è responsabile di eventuali utilizzi delle informazioni in esso contenute.

European Multiple Sclerosis Platform

Rue Auguste Lambiotte 144/8

1030 Bruxelles | Belgio

Telefono +32 2 304 5015

secretariat@emsp.org

www.emsp.org



EUROPEAN
MULTIPLE SCLEROSIS
PLATFORM