

La procedura di prevenzione

Assicurare l'occupazione delle persone con disabilità gravi

La prevenzione nell'ambito dell'attività aziendale serve a riconoscere tempestivamente, risolvere o, idealmente, a non far sorgere difficoltà nell'impiego di persone con disabilità gravi.



Panoramica della procedura di prevenzione

Il lavoro o l'occupazione di una persona gravemente disabile è a rischio a causa del deterioramento dello stato di salute, di difficoltà comportamentali o di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro avvia il più presto possibile una procedura di prevenzione invitando il lavoratore gravemente disabile, il comitato d'impresa/del personale o il rappresentante dei dipendenti e l'Ufficio d'integrazione/inclusione.

Le misure appropriate saranno discusse e concordate nell'ambito di un colloquio congiunto.

Il successo delle azioni sarà verificato a scadenze prestabilite. Se necessario, vengono adattati o ampliati.

Gli obiettivi sono superare le difficoltà e garantire il posto di lavoro.

Foto: Shutterstock/Dusan Petkovic



Maggiori informazioni su: bih.de/integrationsaemter

5 domande e risposte ...

sulla procedura di prevenzione

1 Qual è la procedura di prevenzione?

Se una persona con disabilità grave incontra difficoltà che possono mettere in pericolo il posto di lavoro, il datore di lavoro avvia una procedura di prevenzione. L'accento è sempre posto sul dialogo tra le parti interessate. L'obiettivo della procedura di prevenzione è garantire il rapporto di lavoro. Non esistono criteri definiti che attivino la procedura. Neppure la legge prescrive l'esatto svolgimento della procedura.

2 Quando sarà avviata la procedura di prevenzione?

L'art. 167, par. 1 del codice sociale tedesco "SGB IX" dispone che il datore di lavoro deve intervenire in caso di difficoltà personali, comportamentali o operative che possano compromettere il rapporto di lavoro di una persona gravemente disabile. In linea di principio, è importante che i datori di lavoro creino un ambiente che consenta a lungo termine l'occupazione di una persona gravemente disabile. Ciò comprende un posto di lavoro moderno e, se necessario, adeguatamente attrezzato e processi adeguati. Anche il perfezionamento delle competenze riveste grande importanza per le persone gravemente disabili. Se le imprese hanno in mente queste cose, molte difficoltà possono essere evitate. Tuttavia, in caso di acuto deterioramento dello stato di salute, di prolungata inattività, di difficoltà comportamentali o di mutamenti aziendali, è consigliabile ricorrere alla procedura di prevenzione.

3 Chi partecipa alla procedura di prevenzione?

Il legislatore non prescrive come il datore di lavoro mette in pratica la procedura di prevenzione. Si consiglia di coinvolgere quanto prima la persona interessata, la rappresentanza dei disabili gravi, il consiglio d'azienda/del personale o la rappresentanza del personale e l'ufficio d'integrazione/inclusione. Se necessario, saranno coinvolti altri soggetti interessati, come ad esempio il medico del lavoro o il professionista della sicurezza sul lavoro.



4 Come viene attuata nella pratica la procedura di prevenzione?

L'iniziativa è del datore di lavoro. La procedura può essere svolta anche senza il consenso del dipendente. Soluzioni buone possono essere trovate soltanto se la persona interessata partecipa attivamente. Se in singoli casi risulta necessario intervenire, il datore di lavoro discute e concorda, in dialogo con tutte le parti interessate, misure per garantire la sicurezza del posto di lavoro. Tali misure saranno attuate e il loro successo sarà verificato a scadenze prestabilite. Se necessario, le misure saranno adeguate o ampliate di comune accordo.

5 Come sostiene l'Ufficio per l'integrazione/inclusione?

I dipendenti dell'Ufficio d'inclusione e integrazione sanno quale sostegno è possibile fornire nel caso concreto e possono fornire consulenza in merito. Se necessario, ad esempio, i servizi specializzati nell'integrazione assistono il processo.

