



Piano nazionale di assicurazione per disabili

Misure atte a garantire che il personale sia idoneo a lavorare con i partecipanti

Le persone disabili hanno il diritto di sentirsi sicure e di essere sicure quando si avvalgono delle forme di supporto nell'ambito del piano NDIS. Un elemento essenziale di tale obiettivo è di minimizzare il rischio che coloro che lavorano o si adoperano in veste di volontari a contatto con le persone disabili potrebbero porre per il loro benessere e per la loro sicurezza. Le procedure di assunzione dei dipendenti, tra cui la verifica di precedenti penali, sono considerate un importante primo passo per prevenire eventuali abusi.

Attuali misure

Le normative di tutti gli stati e territori australiani prevedono attualmente che coloro che lavorano a contatto con minori (tra cui bambini disabili) siano assoggettati ad una valutazione del rischio ad opera di un organo governativo incaricato delle relative verifiche. La maggior parte delle condizioni relative ai finanziamenti tra soggetti erogatori e le pubbliche amministrazioni dei relativi stati o territori comprende il requisito che il personale venga assoggettato a verifiche da parte della polizia e di referenti a determinati intervalli. Tuttavia, le informazioni di cui si tiene conto e gli obblighi di verifiche continuative variano notevolmente tra le varie amministrazioni. Questo rappresenta un problema poiché il personale può trasferirsi da uno stato all'altro dell'Australia.

Quattro amministrazioni si avvalgono ora di appositi criteri per la verifica centralizzata del personale che lavora a contatto con persone disabili adulte:

- Il Victoria ha introdotto un registro di persone escluse dall'erogazione di servizi di alloggio per disabili finanziati dallo stato, che documenta condanne e/o precedenti lavorativi.
- Il cosiddetto 'sistema del cartellino giallo' adottato dal Queensland esclude determinate persone dal settore in base ai loro precedenti penali.
- Le verifiche condotte nel South Australia ora tengono conto di precedenti penali, carichi pendenti, condanne scontate e precedenti lavorativi nonché altre categorie di informazioni considerate 'precedenti importanti' ai sensi della relativa normativa.
- L'ACT ha recentemente adottato una verifica denominata 'Lavoro con persone vulnerabili' (*Working with Vulnerable People*) basata sull'esame del rischio.

Questi recenti cambiamenti offrono opzioni che il piano NDIS potrebbe considerare.

Capire la differenza tra verifiche ad opera della polizia e verifiche centralizzate basate sul rischio

Verifiche ad opera della polizia:

- Forniscono un elenco di eventuali condanne penali subite dalla persona interessata.
- Di norma escludono condanne 'scontate' (laddove la persona non abbia commesso nuovi reati per un determinato periodo di tempo, anche se i reati potrebbero interessare un particolare lavoro), denunce successivamente abbandonate, provvedimenti cautelativi da parte dell'autorità giudiziaria (AVO), provvedimenti giudiziari a tutela di minori e altri dati in possesso delle forze di polizia o dell'autorità giudiziaria.
- Non impediscono ad una persona con precedenti penali di essere assunta. La decisione se la condanna sia pertinente o meno al lavoro spetta di solito al datore di lavoro.

Verifiche centralizzate basate sul rischio:

- Danno agli organi della pubblica amministrazione incaricate delle verifiche la facoltà di accedere ad una gamma più vasta di informazioni pertinenti, che potrebbero contenere dati di carattere non penale nonché illeciti di minore gravità non correlati che potrebbero comportare una diffida o altro provvedimento, ma non una condanna formale.
- Coinvolgono l'organo incaricato della verifica, non il datore di lavoro, nella formulazione di un giudizio sul rischio posto da una persona in base alla valutazione dell'importanza e della pertinenza dei precedenti lavorativi.

Eventuali approcci

Esistono varie opzioni per far sì che il personale sia idoneo a lavorare con i partecipanti.

Opzione 1: Gestione del rischio da parte del datore di lavoro

I datori di lavoro verrebbero incoraggiati piuttosto che obbligati a disporre di adeguate prassi di vigilanza e di assunzione di personale, tra cui sistemi che riducono la probabilità di assumere persone che potrebbero porre un rischio per i partecipanti.

Opzione 2: Verifiche ad opera di referenti e della polizia

Oltre all'adozione di un quadro normativo per la gestione del rischio come descritto all'Opzione 1, i datori di lavoro che erogano determinati tipi di supporto (es. assistenza personale) potrebbero essere tenuti a valutare i precedenti lavorativi di un dipendente potenziale e richiedere verifiche da parte della polizia e di referenti. I datori di lavoro potrebbero anche essere tenuti ad aggiornare tali verifiche ad intervalli regolari. Il datore di lavoro sarebbe in grado di decidere se il dipendente potenziale sia una persona idonea, a prescindere dai suoi precedenti penali.

Opzione 3: Verifiche per lavorare con persone vulnerabili

Un approccio più esaustivo esaminerebbe una gamma più ampia di informazioni in merito ai precedenti di una persona e adotterebbe un sistema di verifiche centralizzate. Nell'ambito di questo approccio, verrebbe creato un organo incaricato delle verifiche al fine di valutare il rischio posto da una determinata persona. Ai sensi di questo approccio verrebbero condotte verifiche sui dipendenti che attingono ad una gamma più ampia di informazioni rispetto alle verifiche ad opera della polizia (es. informazioni di carattere non penale) al fine di fornire una valutazione se il dipendente potenziale sia una persona idonea o meno. Un organo incaricato delle verifiche (non il datore di lavoro) deciderebbe poi che il dipendente potenziale sia una persona idonea a lavorare a contatto con persone vulnerabili.

Opzione 4: Creazione di un elenco di persone ‘escluse’

Creazione di un elenco di persone ‘escluse’ o ‘bandite’ da tenersi a cura della NDIA. A titolo di condizione per la registrazione (per determinati soggetti erogatori), i datori di lavoro devono comunicare determinati tipi di fatti relativi ad un dipendente o a un volontario laddove la sicurezza di un partecipante è stata messa in pericolo da tale persona. Quale altra condizione per la registrazione, il datore di lavoro dovrebbe effettuare una verifica di dipendenti potenziali in base a tale elenco, prima di conferire un incarico. Questa opzione potrebbe essere abbinata a qualsiasi altra opzione oggetto di considerazione.

Domande

- Chi dovrebbe prendere la decisione se un dipendente è idoneo o meno a lavorare a contatto con persone disabili?
- Quante informazioni servono in merito ai precedenti di una persona per determinare se sia idonea a lavorare a contatto con persone disabili?
- Delle opzioni dianzi descritte, quale opzione, o combinazione di opzioni, preferite?