La figura professionale del Disability Manager

Tra incertezze interpretative, buone prassi e prospettive future

Palma Marino Aimone, | 08 giugno 2017

In un momento di profonda dinamicità e di contestuale criticità del mercato del lavoro la notizia della sottoscrizione a Roma tra la multinazionale farmaceutica Merck Serono e le rappresentanze sindacali di settore di CISL, CGIL e UIL di un accordo per un progetto sperimentale della durata di due anni volto all'inserimento dei lavoratori con disabilità, con la presenza di uno specifico Osservatorio Aziendale sull'Inclusione Lavorativa e la nomina di un *Disability Manager*, non può che destare apprezzamento e soddisfazione in particolare per l'elemento ispiratore, ossia la ricerca del benessere dei lavoratori in azienda. Si tratta della prima azienda in Italia che nell'adozione di politiche di *Disability Management*[note]Il Disability Management: Spunti di riflessione per Consulenti del Lavoro e Specialisti HR , di Palma Marino Aimone[/note] (orientamento gestionale che si focalizza sulla persona con disabilità e sulla sua valorizzazione, con l'obiettivo di adattare l'organizzazione al fine di accoglierla e gestirne i bisogni) ha seguito le indicazioni dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità**,** istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Buone prassi, in azienda e nel settore pubblico, nonostante le incertezze

L'evoluzione Il progetto della Merck Serono rappresenta l'optimum della politica di *disability management*, senza nulla togliere alle buone prassi[note]Cúram Solution for Disability Management.*Sito IBM*, TIM: al via la "TIM Equity & Inclusion Week", per un'azienda sempre più inclusiva. *Sito Telecom*. Diversity Intesa San Paolo: Sito intesa San Paolo, Disabilità e lavoro Gruppo Hera: Opportunità e diritti per il lavoratore disabile e per il lavoratore che assiste disabili: *Sito Gruppo Hera.*[/note] di IBM, Tim, Intesa San Paolo, Gruppo Hera ed altri che con le loro divisioni dedicate hanno rappresentato i primi esempi pratici di introduzione della figura del Disability Manager e di azioni di *disability management* in azienda. La positività del progetto deriva anche dal fatto che iniziative del genere avvengono in un contesto normativo in cui, ad oggi, le **nuove linee del collocamento mirato previste dal Jobs Act** (dlgs n. 151/2015 art 11) e quelle per **regolare le figure** del Disability Manager *e dell'Osservatorio aziendale sulla disabilità***,** annunciate come imminenti, **non sono state ancora pubblicate** creando incertezza interpretativa su questa figura professionale.

Anche il settore pubblico non è esente da tali difficoltà interpretative: nonostante il primo ed esemplare caso dell'ospedale riabilitativo ad alta specializzazione di Motta di Livenza (TV)[note] In Ospedale Arriva il Disability Manager, *Corriere della Sera*[/note], dove un architetto Disability Manager dal 2010 trova soluzioni per agevolare l'autonomia di ciascun paziente anche dopo le dimissioni, e l'esperienza del Comune di Alessandria[note]Alessandria alla fase finale del premio Access City Award 2017. La city manager Paola Testa: "Il risultato di un costante lavoro di squadra negli anni", CorriereAl, 2017[/note], dove i professionisti operano nei campi dell'urbanistica ed accessibilità in genere, trasporto e logistica, potenziamento dei servizi a sostegno delle famiglie e si adoperano per abbattere tutte quelle barriere architettoniche e mentali per favorire la piena integrazione del diversamente abile, spicca il recente caso del Comune di Latina[note] Disability manager, il Presidente di SiDiMa: "A Latina sbagliano, serve ...[/note] che, nel mese di gennaio, volendo istituire la figura del Disability Manager ha cercato, ignorando le caratteristiche di tale professionalità, tra i suoi dipendenti e le associazioni di volontariato persone che a titolo gratuito ricoprissero tale incarico[note] Contro ogni Strumentalizzazione del Disability Manager, *Superando.it, 2012*[/note].

Una figura professionale competente

In assenza di una precisa normativa e di un ordine professionale di riferimento sono preziose le **indicazioni del presidente di** SIDIMa (Società Italiana Disability Manager), la prima e unica associazione di categoria in Italia: "il Disability Manager è una competenza aggiunta ad una professionalità di base già consolidata che può spaziare dai campi dell' ingegneria e dell'architettura alla fisioterapia, alla giurisprudenza, e non ultimo il settore delle HR, parlando sia di consulenza che di HR Manager. Attraverso poi un percorso formativo dedicato di perfezionamento o un master, il professionista assume tali nuove

competenze che gli consentono di svolgere questo innovativo ruolo. Il Disability Manager deve avere conoscenze di normativa sul lavoro in ambito di valutazione della disabilità, di bioetica, di accessibilità di inserimento nel mondo del lavoro e della formazione, di definizione dei piani di Disability Management e una sensibilità su una serie di temi relativi al terzo settore e all'inclusione sociale."[note]Quel che deve essere un Disability Manager, *Superando.it, 2017*[/note] A queste indicazioni aggiungo che non necessariamente il Disability Manager deve essere una persona con disabilità, seppure questa condizione potrebbe dare alla figura professionale un maggiore coinvolgimento.

Con funzioni specifiche e un ventaglio di strumenti

Un esempio di funzioni specifiche che un Disability Manager potrebbe svolgere in un'azienda sono quelle previste dall'accordo Merck Serono e gli strumenti che può utilizzare sono legati in primis alle dimensioni aziendali e poi ai diversi step di cui si compone un **piano di disability management** efficace. Nella prima fase, dedicata all'analisi organizzativa, si possono utilizzare strumenti - come questionari, interviste e focus group - allo scopo di rilevare e analizzare l'ecosistema aziendale per poter capire come e dove intervenire. Successivamente, si possono utilizzare gli strumenti di natura informatica, tecnologica, ergonomica, economica e intraprendere iniziative formative di tutoraggio, di mentoring, ecc. Tra gli **strumenti di tipo economico** ricordiamo i contributi Inail per l'abbattimento di barriere architettoniche per gli interventi di adeguamento delle postazioni di lavoro e per la formazione dei lavoratori disabili (Circolare 51/2016 e Delibera n.2 del 22 febbraio 2017), il bonus all'assunzione previsto dal Dlgs 151/15 art 10 (Jobs Act) e il contributo a carico del Fondo Regionale Disabili (art. 14 legge 68/99) quale rimborso parziale delle spese sostenute allo scopo di adeguare il luogo di lavoro. Importanti sono poi gli strumenti innovativi quali le **Politiche attive del lavoro** locali dedicate alla disabilità (di cui Dote lavoro Disabili Lombardia, il Programma garanzia Giovani disabili del Piemonte, Giovani Sì della Toscana rappresentano alcuni esempi[note]Dote lavoro lombardia: piani provinciali disabili triennali , Garanzia Giovani Disabili Regione Piemonte Rifinanziamento dal 31 Marzo 2017, Tirocini disabili Giovani si Toscana.[/note], lo **Smart Working**, oramai regolamentato (Disegno di legge AC. n. 2233 B, approvata definitivamente dal Senato il 10 maggio)[note]Best practices riportate nell' articolo "Smart Working, e il mondo può diventare il tuo ufficio", *La Stampa*[/note], il **Welfare Contrattuale di Previdenza** e la **Sanità Integrativa** specificatamente rivolti alle persone con disabilità, così come tutti gli altri strumenti di *Work-Life Balance*.[note]Si veda contratto collettivo aziendale intesa di San Paolo.[/note]

Non essendo possibile trovare tutti le skills necessarie in una sola persona**,** nella pratica Il Disability Manager è un "facilitatore" che coordina e gestisce diverse altre figure professionali**:** architetti, medici, informatici, consulenti del lavoro, specialisti HR[note]La Società Diversity Opportunity coniuga talento e innovazione per la valorizzazione della diversità e della disabilità e per una nuova cultura organizzativa aziendale. Page Personnel ha una divisione dedicata alla disabilità, ecc.[/note], *recruiter*[note]Jobmetoo è ad esempio un recruiting esclusivo per le categorie protette.[/note], agenzie per il lavoro[note]Le principali agenzie per il lavoro con divisioni dedicate alla disabilità: Fondazione Adecco per le pari opportunità, Randstad Hopportunities, Articolo 1 Categorie protette, Quanta Diversity, Openjpbmetis Diversity Talent.[/note]. Queste ultime hanno il vantaggio di poter lavorare a stretto contatto con le realtà aziendali e attraverso la pluralità dei servizi offerti possono costruire soluzioni dedicate di disability management. Le Agenzie per il Lavoro del resto sono l'unico settore ad avere il fondo di formazione di categoria, Formatemp, con un linea formativa dedicata esclusivamente all'inserimento delle persone con disabilità[note]Vademecum Formatemp. Si veda pag. 44.[/note].

In un gioco di ruoli

In questo necessario gioco di squadra sicuramente i **Sindacati** svolgono un ruolo rilevante, in particolare in sede di contrattazione collettiva aziendale dove possono introdurre istituti di Welfare aziendale, strumenti di Work life-balance e di Smart working e possono intervenire in diverse altre aree, quali le modifiche nella disciplina del comporto o della copertura retributiva della malattia, i percorsi formativi, il sostegno alla carriera, il sostegno economico e battersi per un calcolo della produttività rispettoso delle specificità per creare condizioni di vantaggio e di benessere, sia per l'azienda che per i lavori con disabilità..

Il **Disability Manager***,* che può essere un dipendente oppure un consulente esterno, deve ricoprire un ruolo aziendale adeguato ad incidere in maniera significativa sulle strategie e sulle politiche aziendali. Molto dipende dalle dimensioni aziendali. Fortunatamente non mancano iniziative locali per l'incentivazione di tale figura professionale in azienda, come ad esempio quella del piano provinciale di Mantova.

Nel rimarcare alcuni elementi indispensabili della professione del Disability Manager non si vuole né pubblicizzare l'attività di alcuno né sminuire figure professionali ad alto valore aggiunto nelle moderne organizzazioni aziendali, bensì soltanto mettere dei punti fermi ed evidenziare iniziative e azioni da parte dei sindacati, degli operatori specializzati e dell'associazione di categoria che si sono intensificate a partire dalla V Conferenza nazionale sulle politiche della disabilità di Firenze nonostante il vuoto normativo lasciato dalla mancata pubblicazione delle nuove linee sul collocamento mirato e dal dubbio messaggio del decreto milleproroghe[note]Sull'argomento: l'inclusione lavorativa non funziona a colpi di rinvio delle norme di *Palma Marino Aimone*[/note]. Il workshop tematico organizzato il 9 giugno 2017 dall'Università Cattolica di Milano costituisce ulteriore occasione di dibattito.

Bibliografia

De Carli S., "In azienda arriva il disability manager", in *Vita,* 29 settembre 2016