Obiettivi di inclusione per il 2022: il disability manager

Intervista a Mauro Buzzi e Haydée Longo (Fe.D.Man)

A cura di Claudio Castegnaro, | 17 febbraio 2022

L'anno appena trascorso, nonostante la pandemia che non si ferma, ha portato tante novità in termini di inclusione delle persone con disabilità: accanto all'istituzione di un Ministero dedicato e alla approvazione della Legge Delega che ha il compito di rimescolare le carte dell'attuale panorama normativo che riguarda i diritti e l'inclusione delle persone con disabilità, si sta facendo sempre più presente l'importanza di avere un chiaro quadro delle figure professionali dedicate alla disabilità e, in particolar modo, del cosiddetto *Disability Manager*.

Una figura poliedrica e innovativa, poco delineata nei suoi tratti caratteristici a livello normativo, di cui imprese pubbliche e private sentono sempre più l'esigenza: abbiamo cercato di comprenderla meglio con un'intervista a **Mauro Buzzi** e **Haydée longo** della *Federazione Disability Management* (Fe.D.Man.), un'associazione professionale ai sensi della Legge n. 4/2013 che riunisce e federa i professionisti e gli enti che si occupano di *disability management* su tutto il territorio italiano[note]La Federazione Disability Management è un'associazione professionale che si riconosce nei valori dell'inclusione e dell'*empowerment* delle persone con problemi di salute, disabilità e fragilità, in particolare per quanto riguarda la loro inclusione, la loro occupazione, il mantenimento del posto di lavoro, e il loro ritorno al lavoro. La Federazione ha un sito web sul quale pubblica articoli, interviste, news su attività e progetti.[/note].

Come spiega Mauro Buzzi, presidente di Fe.D.Man.,

> "L'idea alla base della nascita di quest'associazione era quella di rappresentare un punto di riferimento per tutti i Disability Manager che volessero creare nuove opportunità di confronto e condivisione tra professionisti del campo, ma anche di fornire un supporto a loro e alle aziende sulle varie criticità e *best practice* che riguardano l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Il mondo del lavoro sta attraversando una grande riforma per tutti, e la pandemia da Covid vissuta negli ultimi anni ha accellerato molto i trend già in atto, certamente evidenziando quanto i temi della salute e del benessere siano di importanza vitale, e come prenderci cura di noi stessi possa e debba passare per l'attenzione al prossimo e alla sua inclusione. Questi benefici sono stati evidenziati negli ultimi anni anche da un punto di vista dei profitti: uno studio del Boston Consulting Group[note]Rocìo Lorenzo et al (2018), *How diverse leadership teams boost innovation*, Boston Consulting Group.[/note] ha dimostrato, per esempio, come una maggior attenzione all'inclusione dei propri dipendenti da parte delle aziende possa incidere sui loro profitti incrementandoli del 19%".

E non solo.

> "Una grande parte della *mission* di cui Fe.D.Man. si occupa in prima linea è dedicata all'attività di carattere istituzionale e di *advocacy* che investe la figura del Disability Manager: la normativa che riguarda noi professionisti al momento è ancora molto scarna, ma nell'ultimo anno ben due Regioni si sono aperte a questo tema e hanno emanato nuovi atti normativi volti a regolamentare questa figura: la Regione Piemonte, che ha anche previsto l'istituzione di un Registro regionale dei Disability Manager, e la Regione Lazio, che ha proceduto all'approvazione dello "standard professionale" e dello "standard minimo di percorso formativo" del Disability manager, in linea con quanto già fatto

negli anni scorsi da Regione Lombardia[note]Regione Lombardia ha inserito il profilo e le competenze del disability manager nel Quadro regionale degli standard professionali. Si veda la segnalazione su questo sito.[/note]"

racconta Haydée Longo, membro del Consiglio Direttivo di Fe.D.Man.

Come si compone dunque l'attuale panorama normativo che riguarda il Disability Manager?

MB: La figura del Disability manager è una figura di stampo anglosassone che è stata introdotta in Italia per la prima volta dal "Libro Bianco su accessibilità e mobilità urbana", pubblicato nel 2009 quale frutto del lavoro del tavolo tecnico istituito tra il Comune di Parma e il Ministero del Lavoro, della Sanità e delle Politiche Sociali: qui il Disability Manager è stato definito per la prima volta come professionista da prevedere nei comuni al di sopra dei 50 mila abitanti - senza tuttavia che l'adozione di tale figura professionale fosse effettivamente prevista da appositi provvedimenti normativi. Da lì il percorso è stato in crescendo, fino ad arrivare al delinearsi di una figura non più dedicata all'inclusione sociale delle persone con disabilità da un punto di vista territoriale e locale, quanto invece a quella lavorativa.

HL: La normativa nazionale che riguarda il Disability Manager prevede oggi l'obbligo di inserire questa figura per tutte le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti, mentre per quanto riguarda le imprese private la sua istituzione nella compagine aziendale viene solo "promossa" dal Jobs Act. Certamente ci saranno novità maggiori una volta che saranno pubblicate le Linee Guida sul collocamento mirato, su cui attualmente si sta lavorando. La definizione delle competenze e dei requisiti professionali di tale figura è stata infatti demandata alle Regioni.

Quindi una figura prettamente nell'ambito pubblico?

MB: No, in realtà non solo. Molte aziende private hanno deciso di inserire al proprio interno la figura del Disability Manager, pur in assenza di un obbligo specifico. Si tratta per ora prevalentemente di aziende multinazionali di grandi dimensioni, molte delle quali sono banche. L'inclusione di un Disability Manager può comunque avvenire anche a livello consulenziale: molte aziende non hanno bisogno di una persona dedicata perché hanno un numero di dipendenti ridotto, ma allo stesso tempo hanno comunque bisogno di un supporto nella gestione della disabilità al proprio interno: ecco dunque che una figura con le adeguate competenze tecniche può venire loro in aiuto.

HL: Aggiungerei che l'interesse per questa figura non riguarda solo il mondo del profit, ma anche quello del no profit: sono tanti gli enti del terzo settore che si mostrano sempre più interessati e attenti alle buone pratiche di *disability management*. Da questo punto di vista, la riforma del Terzo Settore e le novità della Legge Delega sulla Disabilità aprono anche interessanti scenari di confronto con il mondo associativo. Inoltre, molte amministrazioni comunali stanno nominando Disability Manager votati non solo all'inclusione lavorativa dei propri dipendenti, ma anche all'inclusione sociale dei propri cittadini: questo è l'esempio di grandi città come Genova o Torino[note]Fedman si è fatta portavoce di un'istanza affinché l'incarico di disability manager sia adeguatamente retribuito. Qui l'articolo su La Stampa.[/note], ma anche di comuni più piccoli.

L'attuale normativa sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità ha da poco compiuto 20 anni: come giudicate il quadro che ne è risultato?

MB: Certamente la legge n. 68/1999[note]Si veda la pagina istituzionale del Ministero del Lavoro che riporta anche le Relazioni al Parlamento.[/note] e il sistema degli obblighi di collocamento su cui la stessa si basa hanno dimostrato di non essere completamente adeguati, non riuscendo a venire incontro alle reali esigenze sia delle persone che delle aziende: è inutile prevedere un obbligo senza assicurarsi che ci siano tutti gli strumenti per fare in modo che questo obbligo venga adempiuto nel modo più efficace. Paradossalmente, l'imposizione di quote dedicate da assumere non ha fatto che peggiorare la situazione: per le aziende, che si sono sentite sole di fronte a dubbi e difficoltà che potevano nascere da questi inserimenti

senza che fossero pronte e preparate a gestirli, e per le persone, che si sono spesso trovate messe da parte e non effettivamente incluse.

Il Disability Manager è la risposta positiva a tutto questo. Potremmo vederlo come una nuova possibilità di raggiungere quel "collocamento mirato" che tutti avevamo sperato di ottenere.

Quando le aziende ci contattano, mostrano interesse sincero nei confronti dell'inclusione lavorativa di persone con disabilità al proprio interno; allo stesso tempo tuttavia, sottolineano anche i tanti dubbi con cui devono confrontarsi ogni giorno nel compiere questa inclusione. Questo purtroppo è anche frutto di una scarsa cultura sul tema. Cosa sappiamo noi della sordità? Cosa sappiamo della cecità? Sappiamo certo cosa sono in astratto, ma vivere questo mondo con una disabilità visiva o uditiva è cosa ben diversa, così come molto specifiche sono le competenze di cui si possa avere bisogno per poterle gestire all'interno del nostro luogo di lavoro.

HL: La Legge 68 era una legge fortemente innovativa. Per la prima volta ha posto l'accento sull'inclusione della persona a tutto tondo, spostando il focus dall'obbligatorietà della sua assunzione alla necessità di tenere in ampia considerazione prima di tutto la persona e i suoi bisogni. Purtroppo spesso i risultati non sono stati quelli sperati. Certamente ci vuole tempo per far fiorire una nuova cultura sull'inclusione, ma ritengo che una diversa impostazione del tema da un punto di vista normativo sarebbe auspicabile, basandoci non solo sulla figura del Disability Manager, ma anche su un potenziamento della normativa antidiscriminatoria.

Come immaginate il futuro di questa figura?

MB: Noi stiamo lavorando affinché questa figura possa essere sempre più utile a tutti: aziende, privati cittadini, famiglie, agenzie e operatori del mondo del lavoro. Il nostro sogno è che il Disability Manager possa sparire, perché non ci sarà più bisogno di distinguere tra professionisti specializzati nell'inclusione di chi è "diverso" e chi invece non lo è, perché tutti sapremo essere inclusivi. Un obbiettivo del genere certamente richiede un grandissimo lavoro a più livelli: istituzionale, normativo, ma soprattutto culturale. C'è però bisogno di fare di più di quanto fatto finora per eliminare le barriere che ancora circondano il mondo della disabilità. In primo luogo offrire alle aziende strumenti di supporto concreti: linee guida, policy, ma anche banche dati cui poter attingere. Per andare in questa direzione, abbiamo voluto creare un **portale online sugli accomodamenti ragionevoli**[note]Progetto P.A.R.I – Il Portale degli Accomodamenti Ragionevoli Italiano, con una prima versione del sito web.[/note], liberamente consultabile da tutti. Le aziende che si rivolgono a noi manifestano molto bisogno di strumenti di questo tipo, che possano offrire loro risposte concrete, che ad oggi mancano. Nel 2021 per esempio sono state pubblicate per la prima volta le norme ISO sulla "Diversity & Inclusion" che hanno riguardato anche la disabilità, tuttavia con indicazioni a nostro avviso spesso troppo teoriche e sicuramente incomplete per affrontare un tema complesso come quello della disabilità.

HL: Certamente l'attuale revisione delle disposizioni in tema di disabilità che si è avviata con la Legge Delega sulla Disabilità[note]Cfr. l'articolo di Franco Pesaresi pubblicato su welforum.it[/note] può portare molte innovazioni importanti anche sul tema dell'inclusione lavorativa. La delega prevede un riferimento anche alla nomina del Disability Manager da parte dei datori di lavoro pubblici, ma sarebbe bello che si prevedesse qualcosa anche per i privati, inclusi quelli più piccoli. Una definizione più precisa dei compiti e delle competenze che spettano a tale figura, così come alla sua formazione, saranno dei punti da tenere in considerazione nel differenziare i vari ambiti nei quali un Disability Manager può muoversi, che possono essere molto diversi tra loro: quello aziendale, quello scolastico, quello comunale. A nostro avviso questo aiuterebbe a sviluppare professionisti sempre più specializzati e preparati, e quindi fornire risposte e soluzioni sempre più efficaci.