

Milano, 23/12/2025

Spett.le Ministro per le Disabilità
d.ssa Alessandra Locatelli

OGGETTO: Conversione in Legge Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159

Gent.ma Sig.ra Ministro,

Fe.D.Man. (acronimo di "Federazione Disability Management") è una associazione professionale che ha, tra i propri scopi statutari, quello di raccogliere e rappresentare i disability manager e i professionisti che quotidianamente operano a sostegno delle imprese, degli operatori del collocamento mirato e delle reti territoriali, con l'intento di favorire un'inclusione lavorativa qualificata e sostenibile delle persone con disabilità.

Proprio per i compiti che ci vedono impegnati, abbiamo seguito con la massima attenzione l'iter di conversione in legge, con modificazioni, del "Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e in materia di protezione civile", sia pure per la strategicità e l'importanza degli obiettivi perseguiti.

Certi che Lei attribuisca importanza prioritaria al tema della sicurezza sul lavoro, intendiamo sottoporre alla Sua cortese attenzione alcune osservazioni di ordine tecnico e di sistema risalenti a esperienze dirette di ambienti d'impresa ed ai percorsi d'ingresso delle persone con disabilità.

In primo luogo, constatiamo la totale mancanza di disposizioni che guardino specificamente alla declinazione della cultura della sicurezza in relazione ai lavoratori e alle lavoratrici con disabilità, e al raccordo di questi temi con il ruolo del disability manager. È una mancanza non priva di significato, se si considera che è proprio in questo ambito, per le peculiarità, i rischi, le responsabilità che esso comporta, che occorre più mirata attenzione, sostenuta da competenze specialistiche. E non possiamo non vedere in questo una delle sfere in cui non solo è utile, ma presso esse gioverebbe considerare ammissibile e possibile ulteriore e auspicabile sviluppo, normativo e per essa applicativo.

In secondo luogo, esprimiamo forte preoccupazione verso talune disposizioni introdotte in sede di conversione, e segnatamente verso quella dell'art. 14 bis, per i possibili effetti non intenzionali che tali modifiche potrebbero avere sul sistema dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nelle più gravi condizioni di disagio.

Ci si riferisce in ispecie:

- al fatto che la percentuale di lavoratori con disabilità che nelle aziende si debbono distaccare per compiacere alla legge viene elevata al 60% (dal 10); e
- all'azzeramento pratico della cooperazione di tipo B. e del contenuto di conoscenze professionali e di esperienze pratiche che essa ci dà in materia di esercizio del lavoro e occupazione sociale in favore di esse persone nei gravi casi di esclusione.

L'innalzamento significativo della quota di personale con disabilità collocabile in distacco e la conseguente ridefinizione dello strumento delle convenzioni rischiano, nella prassi applicativa, di indebolire la specificità delle competenze sviluppate nel tempo da alcuni modelli di cooperazione e accompagnamento all'inserimento lavorativo, che hanno rappresentato finora un presidio importante per la tutela dell'occupazione delle persone con disabilità con maggiori difficoltà di inserimento.

Dal nostro punto di vista professionale di disability manager, e dunque esperti di inclusione lavorativa di persone con disabilità, tali modifiche potrebbero quindi incidere negativamente sull'equilibrio complessivo dell'impianto della Legge 68/1999, riducendo progressivamente quelle tutele che negli ultimi anni sono state rafforzate grazie al lavoro dei servizi di collocamento mirato, delle imprese più attente e delle reti territoriali, con l'obiettivo condiviso di promuovere autonomia, sicurezza e inclusione reale.

Riteniamo quindi di estrema importanza che le disposizioni introdotte possano essere oggetto di un approfondimento tecnico e di un confronto strutturato con i soggetti che operano quotidianamente sul campo, al fine di valutarne gli effetti concreti e, se necessario, individuare correttivi o linee interpretative che ne salvaguardino la finalità inclusiva.

Con spirito costruttivo e di piena collaborazione istituzionale, Fe.D.Man. si rende disponibile a contribuire a un percorso di confronto e di analisi che consenta, da un lato, di rafforzare l'attenzione alla sicurezza sul lavoro delle persone con disabilità e, dall'altro, di preservare quelle caratteristiche di tutela dell'occupazione e di qualità dell'inclusione che il sistema ha faticosamente costruito nel tempo.

Certi della Sua attenzione, porgiamo i nostri più cordiali saluti.

IL PRESIDENTE FE.D.MAN.

Mauro Buzzi