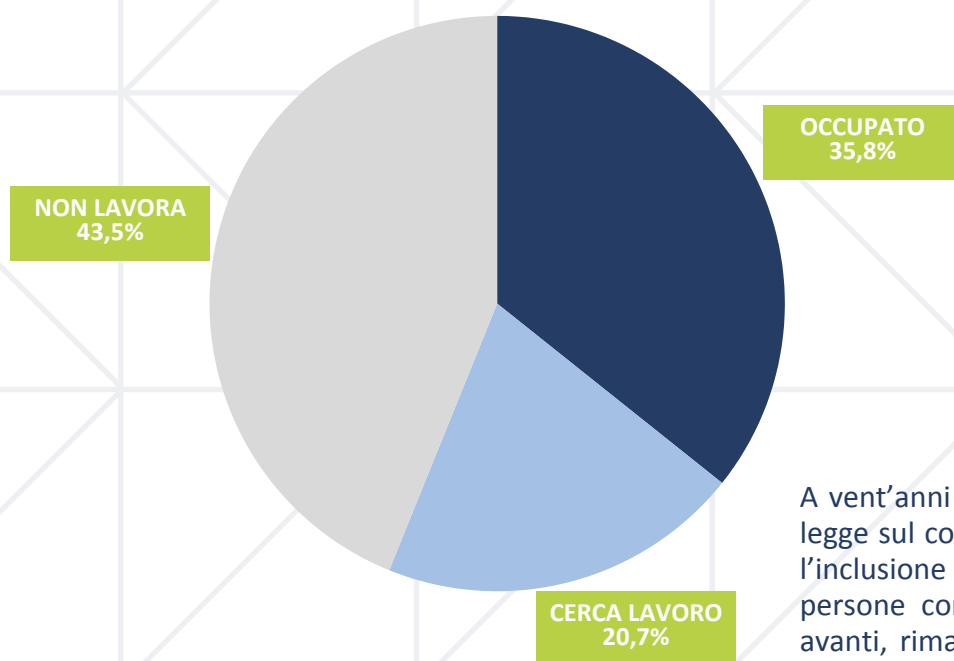


# EVOSOLUTION

## COMUNICAZIONE CONSAPEVOLE ED INCLUSIVA NELLA SOCIETÀ DI OGGI E LA FIGURA DEL DISABILITY MANAGER

Secondo il rapporto «L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia» della Fondazione Studi – Consulenti del Lavoro, emerge un quadro chiaro del rapporto tra disabilità e mondo del lavoro. Al novembre 2019, tra le persone con disabilità tra i 15 e i 64 anni con limitazioni certificate:



A vent'anni dall'entrata in vigore della legge sul collocamento mirato (68/99), l'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità, pur con passi avanti, rimane un obiettivo ancora da raggiungere.

# INCLUSIONE LAVORATIVA PERSONE CON DISABILITÀ IN SALITA

Nonostante alcuni progressi, il percorso verso una piena **inclusione lavorativa delle persone con disabilità** resta complesso. Tra le persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo che potrebbero lavorare, solo il **40% risulta occupato**, mentre il **30% è ancora alla ricerca di un impiego**.

I principali ostacoli rimangono **pregiudizi, scarsa conoscenza della disabilità** e la **manca di servizi adeguati** che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Alla vigilia della **Giornata internazionale della disabilità** (3 dicembre), la **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**, in collaborazione con l'**ANFFAS** (Associazione Nazionale Famiglie e Persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo), ha diffuso un'anticipazione di una più ampia indagine condotta su quasi 500 famiglie. Lo studio completo sarà presentato nei primi mesi del 2026, offrendo un quadro aggiornato sull'**inclusione professionale**.



**CONSIGLI DELLA  
FONDAZIONE STUDI  
CONSULENTI DEL LAVORO**

## **Implementare politiche attive per l'inserimento e l'inclusione lavorativa.**

Si possono citare esempi concreti come le politiche regionali per l'inclusione sociale (ad esempio lo strumento Dotale in Lombardia) e quelle nazionali, come il programma GOL.

**Superare la logica normativa del "lavoro e disabilità",** promuovendo un vero **cambio culturale**, indispensabile per favorire un'inclusione reale.

Questo secondo punto è in linea con quanto stiamo facendo attraverso questo **momento formativo e di confronto**.

Per avviare questo percorso culturale, è utile introdurre il Disability Management e successivamente, la figura del Disability Manager come strumento strategico per rendere l'inclusione concreta e sostenibile.



## CHI È IL DISABILITY MANAGER?

Disability Manager coordina l'intero processo di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità in azienda: dalla pianificazione e selezione all'inserimento, mantenimento e sviluppo professionale. Il suo obiettivo è garantire una gestione inclusiva del personale, collaborando con i servizi territoriali e adattando l'organizzazione ai bisogni delle persone con disabilità certificata.

## QUALI SONO LE SUE CARATTERISTICHE?

- Propensione all'aiuto con il ruolo di facilitare
- Capacità di comunicazione e di ascolto
- Capacità di mediatore e negoziatore
- Ha buone capacità di problem solving
- Deve essere in grado di coordinarsi con altre figure aziendali
- Deve essere un punto di riferimento per le parti coinvolte (sia per la persona con disabilità, sia per l'imprenditore)
- Cerca di far in modo che la persona con disabilità utilizzi al meglio le proprie risorse nel tempo
- Motiva e rende la persona con disabilità più produttiva a vantaggio dell'azienda
- Valorizza la persona con disabilità puntando anche all'autostima
- Deve essere una persona proattiva: servono sempre nuove idee
- Analizza le iniziative intraprese e ne verifica l'efficacia nel tempo

# L'INTRODUZIONE DELLA FIGURA DEL DISABILITY MANAGER ALL'INTERNO DELL'AZIENDA



Introdurre la figura del **Disability Manager** in azienda non deve essere una scelta dettata da spirito solidaristico, ma una **leva di efficienza economica e organizzativa**. Un inserimento lavorativo ben progettato delle persone con disabilità genera benefici concreti in termini di **produttività**. Realizzare il **miglior inserimento possibile** significa considerare gli aspetti **ergonomici, relazionali e operativi**, riducendo l'impatto della disabilità sull'organizzazione e valorizzando le competenze della persona.



L'utilità del **Disability Manager** in azienda non si limita all'inserimento di nuove risorse. Questa figura contribuisce anche a migliorare la **qualità della vita lavorativa** di chi ha acquisito nel tempo una disabilità da lavoro o convive con una disabilità non certificata. Un ruolo fondamentale del Disability Manager, già prima dell'inserimento, è **informare e formare i colleghi**, chiarendo mansioni, limiti e potenzialità della nuova risorsa e rispondendo ai loro dubbi. Questo percorso favorisce la creazione di un ambiente inclusivo e preparato, riducendo paure, pregiudizi e fraintendimenti che possono incidere negativamente sul clima e sulla produttività aziendale.



In caso di difficoltà nello svolgimento delle attività, il **Disability Manager** coinvolge le parti interessate, illustrando la soluzione proposta e valutando eventuali suggerimenti da entrambe le parti. Si tratta di un momento delicato, perché **qualsiasi soluzione comporta un cambiamento**. Spesso una o entrambe le parti devono fare uno **sforzo di adattamento**, modificando anche solo parzialmente le proprie idee iniziali. È qui che emergono le doti di **mediazione** del Disability Manager, fondamentali per individuare un **compromesso efficace** che soddisfi entrambe le parti senza compromettere la produttività minima richiesta.

## CHI POTREBBE INTRAPRENDERE IL RUOLO DI DISABILITY MANAGER?

- **All'interno dell'azienda:** può essere il responsabile delle Risorse Umane o una figura dedicata, ad esempio una persona con disabilità che abbia seguito una formazione specifica
- **Operatore del CPI** (Centro per l'Impiego) specializzato in inclusione lavorativa
- **Dipendente di uno studio di consulenza** che offre il servizio di Disability Management alle aziende clienti
- **Operatore di un ente accreditato ai servizi per il lavoro**
- **Operatore all'interno di cooperative sociali**

# INTEGRAZIONI ALLA LEGGE 151/2015

*"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*



## RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO PER PERSONE CON DISABILITÀ

- Il responsabile dell'inserimento lavorativo svolge una **funzione di facilitazione/mediazione** che interviene sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo **deve possedere competenze specifiche** acquisite in percorsi di formazione dedicati e partecipa alla predisposizione del progetto personalizzato di inserimento lavorativo
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo **cura i rapporti** con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento
- I centri per l'impiego si fanno promotori di **azioni di sensibilizzazione** per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
- Fare ricorso all'**esternalizzazione** di tali funzioni attraverso il **coinvolgimento di associazioni di categoria o di enti del terzo settore** che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio **tramite forme consulenziali**

# DURANTE LA FORMAZIONE VERRÀ SVOLTA UNA PROVA PRATICA DI COSTRUZIONE DI UN PROGETTO DI INCLUSIONE LAVORATIVA

①

Assegnazione di un contesto lavorativo ad ogni partecipante al master

②

Vengono consegnate le schede di presentazione con relativi CV di 14 candidati mandati ai servizi

③

Si dovrà selezionare il candidato/a ideale per il contesto lavorativo assegnato tenendo conto delle capacità, competenze, limitazioni e distanza dal lavoro

④

Il contesto in cui vivono i candidati e dove sono ubicati i contesti lavorativi è la città di Mantova (utilizzare Google Maps per valutare le distanze)

⑤

Nella scheda sono presenti anche i particolari come: dati generali, disponibilità auto, percentuale e tipologia invalidità, limitazioni e una breve descrizione di alcune caratteristiche dei candidati

⑥

Una volta scelto il candidato/a elaborare un breve progetto di inclusione lavorativa, partendo dal motivo per cui è stato/a scelto/a, il perchè è idoneo per quella mansione e come si può procedere per un processo di inclusione dopo l'inserimento lavorativo. Quali difficoltà eventualmente prevedete e come pensate di affrontarle