

## Profilo e Competenze del Disability Manager Secondo la Regione Lombardia

Dopo lunga attesa, finalmente a rompere il silenzio normativo sulla figura del Disability Manager ci ha pensato la Regione Lombardia: mentre si aspetta l’emanazione dei decreti attuativi previsti dal jobs act ([all’art 1 del D.lgs.151 / 2015](#)), con il **decreto dirigenziale del 1° marzo 2018 n. 2922** pubblicato sul [bollettino ufficiale del 9 marzo 2018](#), nel “*quadro regionale degli standard professionali*“, sono stati inseriti **il profilo e le competenze** del Disability Manager.

Perfettamente in linea con quanto finora sostenuto ed espresso dalla SIDIMa (la prima e unica associazione di categoria dei numerosi Disability Manager che operano sul territorio) in diversi articoli<sup>1</sup>, nella descrizione del **profilo** viene previsto che Il Disability Manager sia il responsabile di tutto il processo di integrazione socio – lavorativa delle persone con disabilità all’interno delle imprese: *dalla pianificazione, ricerca e selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.*

**Il grado di specializzazione** su ciascuno dei processi sopra citati dipende dalle dimensioni dell’impresa presso cui opera e dalle modalità organizzative del lavoro ed alla collocazione gerarchico funzionale all’interno dell’azienda. La sua finalità è quella di garantire una corretta gestione del personale con disabilità e collaborare con la rete/servizi per l’inserimento in azienda e, contestualmente, adattare l’organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni del personale con disabilità certificata con un’attenzione alle misure di *Welfare aziendale, smartworking e lavoro agile*. In sintesi proporre gli accomodamenti ragionevoli con particolare focus sugli strumenti di organizzazione del lavoro innovativi e di conciliazione vita lavoro.

Si prevede inoltre che **il contesto in cui opera** questo profilo professionale è la *direzione risorse umane* presso imprese di grandi e medie dimensioni, mentre in aziende meno strutturate, può collocarsi come consulente esterno al Responsabile delle risorse umane. **Il processo di lavoro entro il quale agisce questo profilo professionale** è l’integrazione socio-lavorativa delle persone disabili, che si articola in: *rispetto degli obblighi della normativa vigente in materia di inserimento delle persone con disabilità certificata, individuazione del profilo del personale da assumere, ricerca, selezione ed assunzione del personale; addestramento e formazione; analisi e valutazione del lavoro; valutazione del potenziale; pianificazione delle carriere; definizione ed implementazione delle politiche retributive; servizi sociali, salvaguardia della salute fisica e mentale del personale; adeguamento degli spazi lavorativi; comunicazioni con il personale; relazioni sindacali; licenziamenti individuali.*

Infine si prevede che Il Disability Manager si **relazioni ed interagisca** con le strutture/funzioni aziendali coinvolte nel processo organizzativo di impresa (preposti alla gestione delle risorse umane, addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni, rappresentanti sindacali interni ecc.).

<sup>1</sup> [Articolo: Disability Management](#) – Palma Marino Aimone ;

[Articolo: Il Disability Manager tra incertezze interpretative, buone prassi e prospettive future](#) Palma Marino Aimone

La norma prevede poi un **livello** EQF (quadro europeo delle qualificazioni) pari a **6**, una qualificazione medio-alta considerato che la scala parte da una complessità minima (livello 1) fino ad arrivare ad una complessità massima (livello 8), una **classificazione delle professioni ISCO** ( 2423 specialisti di personale e di sviluppo di carriera), una **classificazione nazionale delle professioni ISTAT** ( specialista di gestione sviluppo del personale) ed una **classificazione ATECO** (701- attività di direzione aziendale).

Nell'ambito poi delle **due macro competenze**, ossia la gestione delle attività di *recruiting e selezione del personale disabile in funzione del job profile e della progettazione e gestione dell'inserimento e l'integrazione delle persone disabili a livello aziendale*, sono previste le diverse **conoscenze** ( Diritto del lavoro, Elementi di disciplina dei contratti, elementi di organizzazione aziendale, strumenti di politica attiva, elementi di politica sociale ecc.) e **abilità** ( applicazione di tecniche di colloqui, tecnica di gestione del personale, tecniche di fabbisogni personali e professionali delle persone con disabilità) che occorre acquisire.

L'inserimento della figura del Disability Manager nel “*quadro regionale degli standard professionali* “ della Lombardia (costruito secondo regole coerenti con i modelli europei e nazionali quale insieme dei profili professionali esistenti sul territorio e vademecum per i diversi attori territoriali dei sistemi regionali dell'istruzione e formazione professionale e del lavoro), oltre a rappresentare un importante ed univoco riferimento per la progettazione e la realizzazione dei percorsi di formazione continua, permanente e di specializzazione e per la certificazione delle competenze acquisite, può costituire una valido esempio per altre Regioni e per i decreti ministeriali attuativi tanto attesi.

Il presidente della SIDIMa Rodolfo Dalla Mora ha accolto con favore la regolamentazione sulla figura del Disability Manager definita dalla regione Lombardia, da sempre fortemente focalizzata sulle politiche attive e su diverse altre azioni rivolte alle persone con disabilità per la creazione di un mercato del lavoro inclusivo.

Dall'osservatorio privilegiato dell'associazione è possibile testimoniare con piacere che i player che operano nel campo dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità (quali le Istituzioni, i Sindacati, le imprese, i lavoratori e i professionisti del settore), pur in assenza di una normativa generale di riferimento stanno comunque promuovendo la figura del Disability Manager su tutto il territorio nazionale e in diversi ambiti.

**Nel settore privato continua** l'apprezzamento e la soddisfazione per le iniziative della multinazionale farmaceutica Merck Serono che, dopo aver sottoscritto con i sindacati 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 con la nomina di un Disability Manager, a breve assumerà nella sua sede di Roma Casilina tre giovani donne affette da sclerosi multipla, identificando tutti gli accomodamenti ragionevoli necessari ed utili alle lavoratrici. È il risultato di un accordo di partenariato territoriale sottoscritto il 22 febbraio 2018.

Il Presidente di Sidima fa notare inoltre, che nel **settore pubblico**, pioniere nell'inserimento di tale figura professionale, il **Disability Manager assume connotazioni proprie**: Un esempio da seguire è quello del Comune di Alessandria, che si è meritato anche una menzione speciale all'Access City Award 2017. Qui, il Disability Manager si è Formato con un master di specializzazione universitario e opera nei campi dell'urbanistica e dell'accessibilità in genere, del trasporto, della logistica e del potenziamento dei servizi a sostegno delle famiglie e della domiciliarità, adoperandosi per abbattere le barriere architettoniche e mentali, per favorire la piena integrazione della persona con disabilità nella città. Da non confondere con la *creatività* di alcuni comuni che, volendo istituire la figura del Disability Manager, hanno cercato tra i propri dipendenti e le associazioni di volontariato persone che a titolo gratuito e senza il possesso delle competenze specifiche ricoprivano tale incarico.

Ancora **diverse** sono le **competenze del Disability Case Manager** che richiedono invece conoscenza dei diversi contesti sanitari: E' l'esempio dell'ORAS (Ospedale Riabilitativo ad Alta Specializzazione) di Motta di Livenza, in provincia di Treviso – dove dal 2010 un architetto Disability Manager trova soluzioni per agevolare l'autonomia di ciascun paziente, anche dopo le dimissioni.

Pertanto, per soddisfare le diverse esigenze delle tipologie di disability manager che rappresenta e per promuovere al meglio questa figura professionale, la SIDIMA ha creato **diverse commissioni** di studio, monitoraggio e progettazione, ciascuna per i diversi ambiti operativi dei settori pubblico, privato e sanitario. E' comunque, dopo l'intervento sulla figura del Disability Manager in azienda, è auspicabile che ci sia uno analogo per gli altri contesti operativi.

“L'impegno della SIDIMA per la promozione della figura del *Disability Manager*, insieme alle Università, agli Enti di formazione accreditati, agli Ordini professionali, alle Imprese, alle Istituzioni e alle Parti sociali è capillare e costante. **Siamo aperti a continui confronti e collaborazioni con i diversi attori** “continua il Presidente.

Aggiungo infine, che la professionalità del Disability Manager così come definita dal “*quadro regionale degli standard professionali* “della Regione Lombardia può contribuire notevolmente ad un processo di cambiamento del mercato del lavoro e delle realtà aziendali sempre più orientato alla valorizzazione della persona.

**Palma Marino Aimone**

*HR Specialist- Diversity Manager*

Commissione Disability Manager Aziende

SIDIMA