

La figura del Disability Manager nel mondo del lavoro ai tempi del Coronavirus

Le conseguenze sanitarie, economiche e sociali dell'emergenza coronavirus sono oramai sotto gli occhi di tutti e coinvolgono indistintamente ciascuno di noi. Tuttavia, **le persone con disabilità**, in particolare quelle con patologie croniche o con multimorbilità, con stati di immunodepressione, con disturbi dello spettro autistico, con patologie oncologiche e, più in generale, tutte quelle che presentano un quadro clinico precario, **sono maggiormente esposte sia ai rischi sanitari derivanti dall'epidemia che dalle conseguenti ricadute sociali.**

A tal fine, la **SIDiMa** (Società italiana Disability Manager) propone alcune riflessioni sul **contributo** che, anche in questa fase emergenziale, può apportare la figura del **Disability Manager** nel mondo del lavoro.

Il Governo, in considerazione anche delle istanze della Federazione **FISH** (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap) e della **FAND** (Federazione tra le Associazioni Nazionali delle Persone con Disabilità) e nel rispetto dell'articolo 11 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (situazioni di rischio ed emergenza umanitaria), con il **decreto legge "Cura Italia"**, approvato il 16 marzo 2020 ha previsto misure di sostegno alle famiglie, ai lavoratori e alle imprese con **particolare disposizioni** a sostegno delle **persone con disabilità** e di chi si trova in **precarie condizioni di salute e delle loro famiglie.**

Nelle aziende la gestione dell'emergenza dovuta al coronavirus passa necessariamente per l'attuazione delle misure di tutela e sicurezza sul lavoro in considerazione del fatto che il datore di lavoro, nell'ambito del modello previsto dal codice civile (art. 2087) e dal Testo Unico Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. 81/2008), ha l'obbligo di valutare costantemente quali siano i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro e, sulla base di questa valutazione, deve adottare tutte le misure idonee a ridurre l'esposizione al rischio di tutti i lavoratori.

In questo contesto, la **Funzione HR** svolge un ruolo di grande **responsabilità** nel gestire le diverse dinamiche che interessano i lavoratori. In particolare, nelle aziende dove è presente la funzione di **Disability Management** (quella funzione che gestisce un coordinamento efficace delle attività che riguardano il personale con disabilità o il personale che accudisce familiari con disabilità, i cosiddetti *caregiver*): ove è presente essa può svolgere anche **un ruolo fondamentale** per la **tutela sanitaria** e per la **effettiva inclusione** dei dipendenti con disabilità o con precarie condizioni di salute (dipendenti affetti da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione così come individuati dal Dpcm 4 marzo) e dei dipendenti *caregiver*.

Inoltre, la figura del **Disability Manager** (La persona di riferimento della funzione Disability Management che, dopo un adeguato percorso formativo acquisisce le competenze richiesti da tale attività) possiede le necessarie capacità per garantire, anche in questa fase di emergenza, **il difficile bilanciamento tra il diritto alla privacy e il diritto alla salute di tutti i dipendenti.**

Per fronteggiare al meglio l'emergenza coronavirus e per comunicare in modo efficiente ai dipendenti le direttive da seguire, in alcune aziende, quali ad esempio **Generali** e **Rai**, è stata istituita una **Task Force** con funzioni di coordinamento gestionale e in grado di monitorare costantemente l'evolversi della situazione. Si ritiene che in tali organismi sia imprescindibile la partecipazione del HR Director e del medico aziendale ed **auspicabile** quella del **Disability Manager.**

Le aziende che sono rimaste aperte in questo periodo sono chiamate a mettere in atto non soltanto misure di prevenzione che riguardano l'ambito strettamente igienico sanitario (la pulizia dei luoghi, l'addestramento del personale, i controlli periodici) ma soprattutto azioni che investono gli **aspetti di organizzazione del lavoro**, quali ad esempio quella di favorire la fruizione delle ferie e dei congedi, l'istituzione dello smart working laddove possibile, l'utilizzo delle ferie solidali e degli eventuali istituti aggiuntivi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e dai piani di welfare aziendale. Il tutto nel rispetto soprattutto della normativa straordinaria vigente e del **protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**, sottoscritto dal Presidente del Consiglio, i sindacati e le associazioni di categoria.

Anche Il Disability Manager, come responsabile di tutto il processo di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità (pianificazione, ricerca e selezione, all'inserimento e mantenimento in azienda, sviluppo professionale e **organizzativo**), deve collaborare con le altre funzioni aziendali per la definizione degli **"accomodamenti ragionevoli"**, ossia delle soluzioni operative volte a rimuovere gli ostacoli alla piena inclusione lavorativa e favorire le iniziative che consentono alle persone con disabilità di mantenere il posto di lavoro anche **in questa specifica fase emergenziale**.

A tal fine, il **Decreto Cura Italia**, esplicitato dalla circolare INPS 45 del 25/03/2020, offre al Disability Manager diverse **previsioni normative** da considerare **nell'esercizio delle proprie funzioni**:

I congedi Parentali Covid 19

A decorrere dal 5 marzo è operativo uno specifico **congedo di 15 giorni** in favore dei genitori (anche quelli affidatari) dipendenti del settore privato e del pubblico, (anche se svolgono l'attività lavorativa in smart working) nel caso di figli di età non superiore ai 12 anni, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. **Il limite di età** non si applica in riferimento **ai figli con disabilità** in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni, ed è subordinata alla condizione che non sia stato richiesto il bonus per i servizi di baby-sitting, che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

I Permessi Lavorativi da legge 104/92

È stata **prolungata la durata dei permessi retribuiti** previsti dall' art.33 co 3 e 6 della legge 104/1992, previsti per i lavoratori con handicap grave (ex art co 3 della Legge 104/1992) e per i lavoratori che assistono familiari con handicap in condizione di gravità. I permessi in esame che normalmente sono costituiti da 3 giorni al mese (di norma usufruibili solo nel mese di competenza) sono aumentati di complessivi 12 giorni, anche frazionabili in ore, fruibili a scelta nei mesi di marzo o aprile 2020 per un totale nei due mesi di 18 giorni.

La Quarantena e la Malattia

È stato previsto che il periodo trascorso dai lavoratori del settore privato in quarantena con **sorveglianza attiva** o in **permanenza domiciliare fiduciaria** con sorveglianza attiva sia **equiparato a malattia** ai fini del trattamento economico e **non è quindi computabile ai fini del periodo di comportamento**.

Si prevede inoltre che **fino al 30 aprile**, ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico

legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, **il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero** di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.

Il Lavoro Agile (Smart Working)

Le disposizioni dedicate al lavoro agile, ossia alla possibilità di lavorare in parte o totalmente fuori dalla sede aziendale negli orari concordati, grazie al supporto di una serie di strumenti quali laptop, cellulare aziendale, ecc., sono previste dalla legge 81/2017. In questo momento di emergenza il Governo ha deciso di incentivare il ricorso al lavoro agile semplificando la procedura applicativa, confinando di fatto però la prestazione lavorativa presso l'abitazione del lavoratore. La nuova procedura di ricorso allo smart working, introdotta e disciplinata dal DPCM del 25 febbraio, consente di attivare tale modalità di lavoro beneficiando di due importanti semplificazioni procedurali: non è necessario l'accordo con il lavoratore e l'informativa sui rischi generali per la salute e sicurezza sul lavoro si può inviare con modalità telematica, anche avvalendosi dei moduli presenti sul sito INAIL. Il **DL Cura Italia** prevede inoltre che i lavoratori dipendenti con **disabilità grave** (attestata dall'articolo 3, comma 3 della legge 104/92) o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave (con riconoscimento articolo 3, comma 3, della legge 104), hanno diritto a **svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, fino al 30 aprile 2020**, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da **gravi e comprovate patologie** con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la **priorità** nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Infine, anche se **non previsto dal DL cura Italia**, uno strumento che l'emergenza coronavirus sta facendo riscoprire in ambito aziendale quello delle **Ferie Solidali**.

Si tratta di un istituto nato grazie al Dlgs 14/ 2015, per aiutare i genitori ad assistere i figli che hanno bisogno di cure costanti. La legge consente ai colleghi di donare giornate di ferie e ore di riposo. La cessione può però avere ad oggetto soltanto i giorni di ferie previsti dal CCNL, in aggiunta al periodo minimo legale di 4 settimane e ai 4 giorni di riposo compensativo (c.d. festività soppresse).

Questa norma può essere estesa ad altri casi strettamente legati alla **salute**, per aiutare per esempio un collega che soffre di una grave malattia, che ha un tumore o è immunodepresso.

La misura, le condizioni e le modalità di esercizio di questo nuovo diritto sono stabiliti dai CCNL di settore.

A supporto dell'attività del Disability Manager **rimangono sempre validi** e degni di considerazione **tutti gli altri istituti che impattano sull'organizzazione del lavoro e che sono definiti dalla normativa nazionale, regionale, dalla contrattazione e dai piani di welfare di carattere aziendale** che hanno come destinatari i dipendenti con disabilità.

La funzione del **Disability Manager** non si esaurisce nella ricerca e nella realizzazione degli accomodamenti ragionevoli dettati dall'emergenza coronavirus. È necessario **monitorare** i cambiamenti del contesto lavorativo e delle esigenze individuali, al fine di prevenire e rimuovere eventuali problematiche.

L'istituto dello **Smart Working** che per antonomasia rappresenta una forma di "accomodamento ragionevole", consente in linea di principio di **sfruttare al massimo la capacità produttiva individuale**, specie delle persone con disabilità. **In particolare, esso assume in questo momento emergenziale connotazioni così particolari** soprattutto per le **persone più fragili**, attraverso la

valorizzazione del lavoro ad obiettivi, la riduzione della rilevanza di elementi tradizionali quali l'orario di lavoro e la sede, nonché l'ausilio di strumenti informatici.

Tuttavia, manca spesso una struttura di supporto adeguata a gestire tale forma di lavoro su larga scala o in maniera appropriata alle esigenze del lavoratore con disabilità.

Ad esempio, nella situazione emergenziale dovuta al COVID-19, le tante aziende che non avevano ancora adottato lo smart working o non lo avevano adottato in grande scala e che sono state invitate dal Governo (se non addirittura obbligate come nel caso della Pubblica Amministrazione) ad applicare una sorta di *home working*, con tutte le difficoltà insite nel lavorare da casa in un momento in cui sono chiuse le scuole e i centri diurni per persone con disabilità e nel quale non sono possibili gli spostamenti, hanno dovuto **adeguarsi rapidamente ad una modalità di lavoro** che avrebbe dovuto essere gestita come un progetto di **trasformazione organizzativa** che prevedesse diverse fasi operative, una formazione specifica e una costante attività di monitoraggio al fine di garantire i migliori risultati.

Inoltre, le aziende hanno dovuto confrontarsi in tempistiche molto strette con la necessità di adottare una **tecnologia abilitante e accessibile** per i lavoratori con disabilità, declinata quindi in base alle reali esigenze operative di questi collaboratori, condizione necessaria per il corretto funzionamento del sistema di smart working.

Pertanto, in considerazione dei suddetti elementi di criticità, il contributo di facilitatore del **Disability Manager** diventa fondamentale per garantire la **effettiva operatività ed inclusione** dei dipendenti con disabilità.

Ma la principale funzione del **Disability Manager** è sicuramente quella di essere il **referente dei lavoratori con disabilità**, sia in fase di assunzione che nello svolgimento delle proprie mansioni o in ogni altra situazione di **possibile disagio**.

Difatti, se per garantire uno degli elementi chiave dell'integrazione lavorativa dei collaboratori, ossia il loro inserimento nel processo aziendale, è necessario adottare una politica di gestione delle Risorse Umane adeguata alle esigenze dettate dall'attuale **situazione emergenziale**, occorre prestare una particolare attenzione nei confronti dei dipendenti che, se confinati in modo prolungato presso la propria abitazione, **senza la necessaria interazione con l'azienda**, rischiano il peggioramento delle condizioni di salute, l'impovertimento delle relazioni umane e l'abbassamento del conseguente livello di apprendimento e di produttività lavorativa. Questo risulta particolarmente amplificato nel caso di lavoratori con disabilità e deve quindi esservi posta particolare attenzione.

A tal fine, il Disability Manager potrebbe proporre ad esempio l'attivazione di percorsi di **formazione a distanza** sul tema dell'**empowerment** (processo atto a consentire al lavoratore di sfruttare appieno il proprio potenziale personale e professionale al fine di raggiungere con piena soddisfazione obiettivi rilevanti per sé stessi e per l'organizzazione a cui appartiene), a beneficio non soltanto delle persone con disabilità ma dell'intera struttura aziendale.

Comunque, quanto si sta facendo oggi nel panorama aziendale in tema di **smart working e formazione a distanza** rappresenta un segnale di come l'organizzazione del lavoro stia cambiando e dimostra come anche da situazioni di emergenza sia possibile trarre importanti **opportunità**.

Difatti, lo smart working non andrebbe considerato solo nell'ottica attuale dell'emergenza COVID-19, bensì nella sua connotazione naturale: come detto esso è non solo una opportunità per il lavoratore, ma rappresenta un'opportunità anche per il management e per l'organizzazione.

Esso consente infatti di ottimizzare il costo del lavoro e incentivare le politiche retributive orientate maggiormente al merito e al raggiungimento effettivo degli obiettivi; inoltre, per il personale con disabilità consente di aggiungere i vantaggi di riduzione dei costi dell'assenteismo, specie quello

relativo alle diverse patologie, il tutto a beneficio dell'efficienza produttiva. Un terzo del costo sociale di malattia è infatti legato alla perdita di produttività

Purtroppo, il legislatore, nell'apportare le modifiche alle **norme sullo smart working** (legge 81/2017) con la legge di Bilancio 2019 (disponendo l'obbligo per i datori di lavoro di riservare una priorità di accesso alle madri nel triennio successivo al termine del congedo di maternità e ai lavoratori che abbiano figli in condizioni di disabilità), **non ha considerato anche la priorità per i lavoratori con disabilità** a cui oggi invece, in fase di emergenza COVID-19, il DL Cura Italia fa riferimento.

Pertanto, **sarebbe auspicabile** che, passata la fase emergenziale, il legislatore prendesse **spunto** da quanto normato con il **DL Cura Italia** per indicare una priorità all'utilizzo dello smart working, anche per le persone con disabilità. La **SIDiMa si renderà proattiva** in tal senso.

Nelle more, **l'impegno del Disability Manager** dovrà essere quello di affrontare il tema nella definizione degli *accomodamenti ragionevoli* per i dipendenti con disabilità, specialmente in sede di contrattazione aziendale.

È ribadito dunque **il ruolo fondamentale del Disability Manager nel gestire la reale inclusione dei dipendenti con disabilità anche in fase di emergenza COVID-19 e soprattutto nell'assestare un processo di trasformazione dell'organizzazione del lavoro che non deve lasciare indietro nessuno.**

Palma Marino Aimone

HR Specialist

Disability e Diversity Manager

SIDiMa (Società Italiana Disability Manager)