19-APR-2025
da pag. 14 / foglio 1 / 2

Avvenire
Quotidiano - Dir. Resp.: Marco Girardo
Tiratura: 97030 Diffusione: 107505 Lettori: 176000 (DS0004811)

# Disability manager, tanti ostacoli E in ufficio l'inclusione arranca

OCCUPAZIONE

Dieci anni fa è stata istituita la figura di facilitatore dentro la Pubblica amministrazione Ma mancano regole d'ingaggio e un percorso formativo univoco Solo il 32% dei 3 milioni di disabili in Italia ha un lavoro

GIANCARLO **SALEMI**

Sono passati dieci anni, da quando nel 2015 con il Jobs Act è stata introdotta anche in Italia, mutuandola dagli Stati Uniti, la figura del disability manager, un "facilitatore" per l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone disabili. Non un ruolo di semplice rappresentanza, ma un ponte tra imprese e lavoratori, così come viene disegnato dalla legge Madia che lo ha reso obbligatorio in tutte le amministrazioni pubbliche e più recentemente dalle linee guida sul collocamento mirato. Il disability manager lavora sulla cultura, ma anche sulle procedure, osserva i bisogni, propone soluzioni, ascolta le persone e rafforza la struttura in cui opera. Il proposito è chiaro: l'inclusione, se ben gestita, non è un costo ma una scelta strategica. Tutto bene, quindi? Non esattamente perché solo quattro Regioni (Lombardia, Lazio, Sardegna, Valle d'Aosta) hanno definito le competenze specifiche per questa figura «poi ognuno fa da sé perché non ci sono né sanzioni né controlli da parte dello Stato e questo fa sì che le pubbliche amministrazioni locali, in larga misura, lo evadano» spiega ad *Avvenire* Mauro Buzzi, presidente della Federazione Disability Manger. «Nella maggior parte delle amministrazioni quest'obbligo si trasforma in una semplice investitura del dirigente di turno, a cui viene attribuito il ruolo senza verificare se abbia le competenze necessarie. Siamo davanti a una grande incompiuta, purtroppo».

Che cosa è successo dunque in questo decennio? «Poco o nulla – prosegue Buzzi – avremmo bisogno di un albo professionale, che i ministeri competenti (Disabilità, Lavoro, Pubblica Amministrazione) coinvolgendo le Regioni che hanno la podestà legislativa sulla formazione elaborassero delle linee guida uniche, un po', dico io, come avviene con le guide turistiche: seguono un percorso e nessuna può esercitare la professione senza il patentino». Già di lavoro ce ne sarebbe molto da fare. Lo ricorda anche l'Istat: sui circa tre milioni di persone disabili, solo il 32,5% (nella fascia d'età 15-64 anni) risulta occupata, contro il 58,9% della media nazionale. C'è un 20% di persone disabili in cerca di occupazione, sensibilmente superiore a quella della popolazione "normale" che si ferma all'11,3%. Nel privato – che non ha l'obbligo di prevedere l'assunzione del disability manager – ci sono dei casi di successo come quello di Tim, Intesa Sanpaolo e Ibm e qualcosa si sta muovendo grazie alla crescente attenzione verso la responsabilità sociale d'impresa. Ma anche qui, la gran parte delle medie e piccole imprese non sentono la necessità di avere in organico questa figura, nonostante in Italia la legge stabilisca che si debba avere un lavoratore disabile per imprese con 15 dipendenti, due con più di 35 dipendenti e il 7% dei lavoratori occupati per chi ha più di 50 dipendenti. «Il lavoro da fare è ancora lungo» ci racconta Valentina Mari disability manager di Fondazione la Comune – bisogna muoversi principalmente nell'ambito della diffusione di una cultura dell'inclusione, andando a sensibilizzare i manager e tutto il mondo aziendale, accompagnandolo a essere gradualmente un mondo dove il tema dell'inclusione non è visto con un peso, ma come una grande opportunità». Al punto che c'è chi vorrebbe che questo "facilitatore" diventasse obbligatorio anche nel privato. Lo prevede un ddl presentato in Senato come ha ricordato Francesco Vaia componente del Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità. «Questa figura nelle aziende è indispensabile» spiega Anna Maria Rospo, psicologa del lavoro specializzata in disabilità «in quanto ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato». Perché un disability manager deve sapere «ascoltare e avere empatia, aspetti che rendono il suo intervento efficace con le persone con disabilità». E anche se al momento non esiste un percorso di studi ad hoc da seguire, diversi istituti, come l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e la Sapienza di Roma, così come i Consulenti del Lavoro, propongono dei corsi di formazione. «Sono passati dieci anni – conclude il presidente Buzzi – speriamo che non ne debbano passare altrettanti prima di definire delle regole d'ingaggio e un percorso formativo univoco perché il disability manager serve al lavoratore con disabilità ma anche alle imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

19-APR-2025
da pag. 14 / foglio 2 / 2

Avvenire
Quotidiano - Dir. Resp.: Marco Girardo
Tiratura: 97030 Diffusione: 107505 Lettori: 176000 (DS0004811)

# Se il turismo è accessibile a tutti con For all - Roma

Il 22 aprile sarà lanciato il progetto For All - Roma: una città fruibile per tutti. L'obiettivo è rendere la capitale un modello di inclusione per le persone con disabilità. Ci saranno otto percorsi accessibili, collegati ai principali snodi di arrivo e ai luoghi di interesse e saranno oggetto di un'attenta mappatura e analisi per garantirne l'eliminazione di barriere architettoniche e senso-percettive. Parallelamente sarà sviluppata una piattaforma digitale, composta da un sito web e un'app mobile, che metterà a disposizione mappe interattive, informazioni sui collegamenti accessibili tra aeroporti, stazioni e luoghi sacri, e dettagli sui servizi di mobilità come navette attrezzate, trasporti pubblici e punti assistenza.
L'intero progetto è sostenuto da UniCredit attraverso il Fondo Carta Etica.