

ASSESSORATO SVILUPPO ECONOMICO, FORMAZIONE E LAVORO, TRASPORTI E
MOBILITÀ SOSTENIBILE

Buone pratiche per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

nei contesti pubblici della Regione Autonoma Valle d'Aosta

Realizzato dai Responsabili dell'inserimento lavorativo (Disability Manager) qualificati e operanti negli
Enti pubblici

**Michela ABBÀ – Elisa ANDREACCHIO - Monica CERISE - Silvia CERUTTI – Alessandro
COQUILLARD - Rita DAL MONTE – Marina FALETTI – Anna Rita PARLAGRECO - Maria
Grazia SABATINO - Federica ZAMPIERI**

Con il coordinamento della Dirigente della Struttura Politiche per l'inclusione lavorativa

Anna Maria POPPA

PREMESSA	3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
ANALISI DEL CONTESTO	7
Dati sulle assunzioni del personale con disabilità/invalidità presso Aziende private ed Enti pubblici della Regione autonoma Valle d’Aosta, riferiti al 31 dicembre 2023:	7
Dati sugli iscritti agli elenchi del collocamento mirato della Regione autonoma Valle d’Aosta riferiti al 12 giugno 2024	8
MODALITÀ E STRUMENTI PER L’ASSUNZIONE DEL PERSONALE CON DISABILITÀ PRESSO GLI ENTI PUBBLICI DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D’AOSTA	10
BUONE PRATICHE E STRUMENTI PER FAVORIRE L’INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NEI CONTESTI PUBBLICI DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D’AOSTA	12
Pianificazione/Programmazione assunzioni in accordo con i Servizi territoriali	12
Analisi dei contesti di lavoro	12
Nomina della figura del Responsabile dell’inserimento lavorativo e sua operatività.....	13
Azioni di informazione/formazione e sensibilizzazione all’inclusione lavorativa di persone con disabilità rivolte con priorità ai Dirigenti degli Enti	14
Accompagnamento e monitoraggio dell’inserimento lavorativo.....	14
ALLEGATI	
Allegato 1 – Scheda con traccia per analisi contesti di lavoro	
Allegato 2 – Scheda con traccia per monitoraggi inserimenti	

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (*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*), entrato in vigore il 24 settembre 2015, modifica la Legge 12 marzo 1999, n. 68 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*).

L'intero Capo I del Titolo I – dall'articolo 1 all'articolo 13 – riguarda i “*Lavoratori con disabilità*” e interviene sulla disciplina in materia di collocamento introducendo importanti cambiamenti.

In particolare, l'articolo 1, comma 1, del D.lgs. 151/2015 ha previsto la **definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato**, che sono state **adottate con Decreto Ministeriale n. 43 in data 11 marzo 2022** e che si basano su principi particolarmente innovativi:

- a) promozione di una **rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL** (per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro), per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di accordi territoriali con organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti al fine di favorire l'**inserimento lavorativo** delle persone con disabilità;
- c) individuazione, nell'ambito della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di **modalità di valutazione bio-psico-sociale** della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- d) analisi delle **caratteristiche** dei posti di lavoro da assegnare alle persone disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- e) istituzione di un **Responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati tarati sulle competenze/capacità di adattamento per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- f) individuazione di **buone pratiche di inclusione lavorativa** delle persone con disabilità.

Tale intervento normativo, unito alla promulgazione del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha evidenziato come vi sia un rinnovato interesse a far sì che le persone con disabilità siano facilitate a integrarsi nel mondo del lavoro.

Ulteriori indicazioni sono state date dalla Direttiva 1/2019 emanata dal Ministero della Pubblica Amministrazione recante “*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette*”.

L'Amministrazione regionale, per superare la logica del semplice adeguamento alla norma, già nel 2018 ha organizzato un gruppo di lavoro con l'obiettivo di costruire un progetto di fattibilità per definire le azioni da avviare ogniqualvolta si presenti l'inserimento di un lavoratore con disabilità e quelle per migliorare le condizioni di integrazione del personale con disabilità già presente in Amministrazione.

Tale progetto, condiviso a suo tempo con il Coordinatore del Dipartimento personale e organizzazione dell'Amministrazione regionale, è stato la base di partenza per la definizione del presente documento che ha l'obiettivo più ampio di definire le “*buone pratiche*” finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con

differenti tipologie di disabilità (fisica, psichica, sensoriale) nei contesti pubblici della Regione.

L'input per dare avvio alla definizione di questo documento è stato il progetto più ampio di favorire e stimolare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità promosso dall'Assessorato Sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile, attraverso una serie di misure tra cui l'ideazione, la promozione e il finanziamento del percorso di qualificazione per Responsabili per l'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability Manager).

La normativa nazionale relativa all'inserimento lavorativo di persone con disabilità prevede già, come premesso, la figura del Responsabile per l'inserimento lavorativo, ma a livello regionale si è voluto intervenire nel creare tutte le condizioni necessarie per concretizzare e rendere sostenibili tali inserimenti, sia per le aziende private che per gli enti pubblici (coinvolgendo alcuni loro dipendenti nel percorso formativo), superando il rischio che la previsione normativa rimanesse solamente un mero formalismo.

Quanto si sta attuando nasce dall'esigenza di avere un supporto concreto e operativo all'interno di enti e aziende per accompagnare fattivamente l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

A partire dal mese di febbraio 2024, nell'ambito dell'elenco pubblico di Disability Manager qualificati istituito con deliberazione della Giunta regionale n. 869 in data 7 agosto 2023, si è costituito un gruppo operativo di Disability Manager operanti in ambito pubblico con l'obiettivo di condividere esperienze, strumenti e proposte, dando avvio a un processo partecipato di miglioramento dei percorsi di inserimento lavorativo di persone con differenti tipologie di disabilità all'interno di contesti pubblici della Regione. Il gruppo operativo è coordinato dalla Struttura Politiche per l'inclusione lavorativa dell'Amministrazione regionale.

Il presente documento è il risultato del confronto e dello scambio avvenuto all'interno di questo gruppo operativo composto dai Disability Manager di alcuni enti pubblici rappresentativi della Regione: Amministrazione Regionale, USL, Comune di Aosta, Azienda JB Festaz, ma ha l'obiettivo di essere condiviso e diffuso, a seguito di illustrazione al Consiglio Politiche del lavoro, presso gli Enti pubblici del Comparto Unico della Valle d'Aosta.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Normativa per il diritto al lavoro delle persone con disabilità/invalidità

- Legge 12 marzo 1999, n. 68 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*)

In materia di lavoro e occupazione di persone con disabilità, l'atto normativo di maggiore rilevanza è la legge 68/1999 la cui finalità è la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Il concetto di collocamento mirato, introdotto dall'articolo 2, sovverte la logica della normativa precedente che, invece, perseguiva un approccio esclusivamente impositivo nei confronti dei datori di lavoro.

Per collocamento mirato delle persone con disabilità la norma intende "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso l'analisi di posti di lavoro connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

Normativa per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità/invalidità

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*)

- Decreto Legislativo 3 maggio, n. 204 (*Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato*)

Normativa sul pubblico impiego

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*);
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (*Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165*).

Normativa in materia di abbattimento delle barriere architettoniche

- Decreto Ministeriale – Ministero dei Lavori Pubblici 14 giugno 1989, n. 236 (*Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche*);
- Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 503 (*Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici*).

Normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*).

I lavoratori con disabilità devono poter usufruire di una duplice tutela della salute all'interno dei luoghi di lavoro. Infatti, rispetto agli altri lavoratori, oltre ad essere destinatari della normativa sulla sicurezza sul lavoro, la loro particolare condizione porta il datore di lavoro ad adottare altri specifici accorgimenti relativi ad attrezzature, strumentazioni e programmazione delle attività lavorative. Ciò è valido per tutte le disabilità.

Direttiva n. 1/2019 Ministero della Pubblica Amministrazione “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”

Scopo della direttiva è dettare indirizzi applicativi e linee guida per una corretta e omogenea applicazione della normativa in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette rendendo più efficaci gli strumenti approntati dalla legge.

Linee Guida in materia di collocamento mirato adottate con Decreto Ministeriale n. 43 in data 11 marzo 2022

Gli interventi, le indicazioni e i metodi presentati nelle Linee guida sono finalizzati a:

- favorire la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, su tutto il territorio nazionale, secondo i principi delle pari opportunità, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessate dalla norma del collocamento mirato;
- sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;

- orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali.

Normativa regionale

- Legge Regionale 18 aprile 2008, n. 14 (Sistema integrato di interventi e servizi a favore delle persone con disabilità).

A completamento del quadro normativo nazionale di riferimento, è opportuno segnalare quanto la Regione autonoma Valle d'Aosta ha legiferato in materia di integrazione lavorativa di persone con disabilità attraverso la legge regionale 18 aprile 2008, n. 14.

Si citano, infine, alcuni **provvedimenti** volti a favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità:

- deliberazione della Giunta regionale n. 675 in data 24 maggio 2019, recante “Approvazione del documento avente ad oggetto “Direttiva per la realizzazione di interventi di sostegno all'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità”;
- deliberazione del Consiglio regionale n. 662/XVI in data 9 giugno 2021, con la quale è stato approvato il Piano triennale di politica del lavoro e di formazione professionale 2021-2023; (in fase di approvazione il piano triennale 2024/2026)
- provvedimento dirigenziale n. 3349 in data 8 giugno 2022, recante “Approvazione, in attuazione della DGR n. 103 in data 8 febbraio 2021, del profilo professionale e dello standard formativo del Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability Manager) ai fini del suo inserimento nel repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard professionali”;
- deliberazione della Giunta regionale n. 388 in data 15 aprile 2024, recante “Individuazione, ai sensi del D.lgs 165/2001, del Dirigente responsabile dell'ufficio Disability Manager e declinazione delle relative funzioni”.

ANALISI DEL CONTESTO

Dati sulle assunzioni del personale con disabilità/invalidità presso Aziende private ed Enti pubblici della Regione autonoma Valle d'Aosta, riferiti al 31 dicembre 2023:

PANORAMA DATORI DI LAVORO COINVOLTI DALLA LEGGE 68/99 (fonte: prospetti informativi pervenuti entro il 31/01/2024, riferiti alla situazione occupazionale al 31/12/2023)						
	<15	fascia dimensionale 15-35	fascia dimensionale 36/50	fascia dimensionale >50	totale	n. lavoratori con disabilità in forza complessivamente
AZIENDE PRIVATE	18	93	34	272	417	460
ENTI PUBBLICI	0	17	2	22	41	324

ENTI AFFERENTI AL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA			
	n.	n. lavoratori con disabilità in forza	n. scoperture
fascia dimensionale 15-35	17	19	2
fascia dimensionale 36-50	2	4	0
fascia dimensionale >50	12	288	30

ENTI PUBBLICI NAZIONALI			
	n.	n. lavoratori con disabilità in forza	n. scoperture
fascia dimensionale >50	10	13	3

Dati sugli iscritti agli elenchi del collocamento mirato della Regione autonoma Valle d'Aosta riferiti al 12 giugno 2024

Iscritti CM in data 12 giugno 2024	Genere		Totale
	Donna	Uomo	
Percentuale di invalidità			
Fino a 50	74	84	158
51-66	25	36	61
67-79	62	76	138
80-99	40	44	84
100	23	54	77
Non valorizzato	2	4	6
Totale	226	298	524
Tipo di iscrizione			
invalidi civili	223	284	507
invalidi del lavoro	1	10	11
vedove/orfani di lavoro	1	2	3
sordomuti	.	1	1
invalidi per servizio	.	1	1
care leaver	1	.	1
Totale	226	298	524
Titolo di studio			
Non segnalato, nessuno, elementare o media	155	233	388
Qualifica	19	26	45
Diploma	45	29	74
Laurea	7	10	17
Totale	226	298	524
Giudizio diagnostico			
Altro tipo di invalidità o categorie protette	142	187	329
Mentale o intellettiva	84	111	195
Totale	226	298	524
Grado di occupabilità			
Attualmente non Segnalabile	24	40	64

Iscritti CM in data 12 giugno 2024	Genere		Totale
	Donna	Uomo	
In Sospeso	15	24	39
Non valorizzato	2	11	13
Percorsi di Sostegno	66	93	159
Segnalabile	119	130	249
Totale	226	298	524
Fasce d'età			
16-29	32	47	79
30-49	80	79	159
over 50	114	172	286
Totale	226	298	524
Iscritti CM in data 12 giugno 2024	Giudizio diagnostico		Totale
	Altro tipo di invalidità o categorie protette	Mentale o intellettiva	
Titolo di studio			
Nessuno, elementare o media	241	147	388
Qualifica	26	19	45
Diploma	48	26	74
Laurea	14	3	17
Totale	329	195	524
Mesi di anzianità			
0-12	114	43	157
12-24	69	33	102
24-36	35	19	54
>36	111	100	211
Totale	329	195	524

MODALITÀ E STRUMENTI PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE CON DISABILITÀ PRESSO GLI ENTI PUBBLICI DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Le modalità di assunzione a livello nazionale, anche del personale con disabilità, sono definite dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

A livello regionale, inoltre, è previsto il Regolamento n. 1 del 12 febbraio 2013 recante "Nuove disposizioni sull'accesso, sulle modalità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle" che prevede, all'articolo 7, le disposizioni riguardanti le assunzioni obbligatorie rimandando alle disposizioni nazionali.

Assunzioni numeriche attraverso le chiamate pubbliche (per profili per i quali è richiesta al massimo la licenza media)

La chiamata pubblica su presenza è la modalità di avviamento numerico presso le aziende e gli enti pubblici della Valle d'Aosta, prevista dalla DGR n. 119 del 7 febbraio 2022, rivolta ai lavoratori iscritti nell'elenco del collocamento mirato in qualità di persone con disabilità fisica e/o sensoriale.

In particolare, la sezione III del "Documento di indirizzo in materia di disoccupazione, di avviamento a selezione pubblica presso le pubbliche amministrazioni e di avviamento numerico nell'ambito del collocamento mirato" allegato alla suddetta DGR, regola l'avviamento numerico nell'ambito del collocamento mirato.

Questa modalità di assunzione prevede la formulazione, da parte degli uffici competenti, di una graduatoria stilata sulla base di requisiti oggettivi quali l'anzianità di iscrizione al collocamento mirato, l'ISEE e la percentuale di invalidità ed esclude la possibilità di partecipazione alle persone con disabilità psichica.

La modalità di assunzione attraverso la chiamata pubblica su presenza è quella più utilizzata dagli enti e permette di avviare le persone che, secondo i criteri oggettivi indicati in precedenza, presentano le maggiori fragilità. Da tale tipologia di assunzione però sono escluse (come definito dalla legge 68/99) tutte le persone che presentano disabilità di tipo psichico avviabili tramite chiamata nominativa.

Utilizzando tale modalità di assunzione gli enti definiscono il/i profilo/i richiesto/i sulla base dei propri fabbisogni, e dettagliano le caratteristiche del posto di lavoro. L'istruttoria delle domande pervenute e la definizione della graduatoria è in capo agli uffici del collocamento mirato che procedono all'avviamento delle persone posizionate favorevolmente in graduatoria. L'ente deve successivamente accertare l'idoneità alla mansione delle persone avviate attraverso adeguate prove di selezione ed eventuale visita di sorveglianza sanitaria (anche preventiva allo svolgimento delle prove stesse).

Una mancanza di analisi preliminare dei posti di lavoro e dei contesti idonei all'inserimento di persone con disabilità oltre che di conoscenza delle caratteristiche delle persone inserite negli elenchi del collocamento mirato, può dar luogo a percorsi di inserimento non adeguati per le persone avviate, criticità ed insuccessi con conseguenze negative sia per gli enti che per le persone inserite.

Concorsi con riserva di posti (per profili che richiedono titolo superiore alla licenza di scuola secondaria di primo grado)

Per la copertura dei posti che richiedono un titolo di studio superiore alla licenza media e per i quali viene bandito un concorso, è possibile destinare alle persone con disabilità una riserva di posti nei limiti della quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

Tutte le fasi della procedura concorsuale sono in capo all'ente che bandisce il concorso.

Ai sensi dell'articolo 20, comma 1, della legge 104/1992, la persona con disabilità sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione alla specifica disabilità.

Convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 68/1999

L'abbandono della "cultura dell'obbligo" a favore del "collocamento mirato" ha determinato il riconoscimento dello strumento della CONVENZIONE, attraverso cui l'ente pubblico e/o l'azienda privata definiscono un programma articolato e graduale mirante al conseguimento degli obblighi occupazionali in accordo con i servizi competenti.

Attraverso la suddetta Convenzione è possibile prevedere l'inserimento con chiamata nominativa anche a seguito di TIROCINI FORMATIVI, DI ORIENTAMENTO O FINALIZZATI ALL'ASSUNZIONE.

Le convenzioni devono indicare:

- la durata;
- le linee fondamentali in base alle quali dovrà svolgersi il periodo di tirocinio finalizzato all'assunzione;
- il numero di posti da coprire;
- i tempi e le modalità delle assunzioni.

Chiamata nominativa

Mediante le Convenzioni di cui all'articolo 11 della legge 68/99 (sopra descritte) è possibile avviare, tramite chiamata nominativa e fino ad un massimo del 40% dei posti disponibili, lavoratori con disabilità che presentano una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67%, gli invalidi del lavoro o i lavoratori con disabilità psichica, questi ultimi indipendentemente dalla percentuale di invalidità.

Questa modalità, fino ad ora poco utilizzata dagli enti pubblici della Regione, favorisce l'inserimento delle persone con disabilità psichiche, escluse dalle chiamate numeriche.

La chiamata nominativa è, comunque, assoggettata a criteri di trasparenza e a procedure aperte alla partecipazione di tutti i soggetti che ne hanno i requisiti.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI PER FAVORIRE L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITA' NEI CONTESTI PUBBLICI DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Pianificazione/Programmazione assunzioni in accordo con i Servizi territoriali

Partendo dal presupposto che l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità è un processo che prende avvio dalla fase di reclutamento del lavoratore con disabilità e che prosegue per tutta la durata della carriera lavorativa, la pianificazione e la programmazione delle assunzioni, definita in accordo con i servizi territoriali competenti, è indispensabile al fine di prevedere percorsi di inserimento efficaci.

Le Convenzioni di cui all'articolo 11 della legge 68/99, in particolare in presenza di un numero di scoperture significative, sono uno strumento utile a pianificare e programmare gli inserimenti.

Attraverso le Convenzioni è possibile definire i tempi e le modalità di assunzione prevedendo tutte le tipologie consentite dalla normativa. Tra queste, anche le chiamate nominative descritte in precedenza e che possono essere precedute da Tirocini formativi e di orientamento finalizzati all'assunzione.

Preliminarmente alla definizione di procedure volte all'assunzione di personale con disabilità è sempre consigliabile il confronto con i servizi territoriali al fine di avere un quadro degli strumenti e delle misure di sostegno messe a disposizione, una conoscenza delle caratteristiche delle persone iscritte agli elenchi del collocamento mirato, in modo da poter procedere nella scelta dei profili e contesti di inserimento anche attraverso il supporto del Responsabile dell'inserimento lavorativo (Disability Manager) interno o collaboratore esterno.

Il progetto di inserimento parte dai fabbisogni di personale degli enti o dall'identificazione di posizioni e di contesti di lavoro, a seguito di un'analisi interna all'organizzazione, più adatte a persone con disabilità. **L'obiettivo è pianificare l'inserimento o gli inserimenti affinché le persone possano apportare il loro contributo con soddisfazione anche per l'organizzazione. È un lavoro "sartoriale" di incontro tra esigenze del/dei lavoratori e quelle dell'organizzazione.** Si specifica che l'obbligo di assunzione, come previsto dalla direttiva 1/2019, si applica a prescindere dalla necessità di procedere a nuove assunzioni.

Analisi dei contesti di lavoro

Premettendo che la maggior parte dei contesti lavorativi, con le adeguate attenzioni ed adeguamenti possono essere potenzialmente idonei ad accogliere persone con disabilità; al fine di creare le condizioni per favorire percorsi di inclusione lavorativa efficaci e limitare le criticità che possono insorgere, è auspicabile avere una conoscenza approfondita dei vari contesti all'interno degli enti per individuare quelli più idonei in base alle caratteristiche delle persone da inserire, facendo altresì una valutazione adeguata delle abilità del singolo soggetto.

Il gruppo operativo dei Disability Manager ha predisposto una scheda per l'analisi del contesto di lavoro, mutuata dagli strumenti proposti e condivisi durante il percorso formativo di qualificazione, utile come traccia da utilizzare (ed eventualmente personalizzare) da parte degli enti.

La scheda prende in considerazione i seguenti elementi del contesto di lavoro:

- caratteristiche generali, organizzazione delle attività, ambiente di lavoro (fisico e relazionale), caratteristiche principali delle mansioni e competenze richieste.

Fare un'analisi dei contesti di lavoro e prevedere in fase di inserimento e nel corso della permanenza del lavoratore tutti gli adattamenti (accomodamenti) necessari, favorisce l'ingresso e la permanenza delle persone con disabilità all'interno dell'organizzazione.

Alcuni accomodamenti possono essere già preventivati anche prima dell'arrivo del dipendente con disabilità, come per esempio l'adeguamento dello spazio fisico e della postazione e la personalizzazione degli

orari e dei ritmi lavorativi, altri possono essere previsti nel corso della permanenza del lavoratore.

Nomina della figura del Responsabile dell'inserimento lavorativo e sua operatività

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità deve essere accompagnata dalla predisposizione di condizioni adeguate.

Il Responsabile dell'inserimento lavorativo (c.d. "Disability Manager") è la figura professionale che, all'interno delle imprese e degli enti pubblici, in qualità di dipendente o consulente, concilia il diritto all'inclusione delle persone con disabilità con le esigenze di efficienza delle differenti realtà produttive.

L'importanza della figura professionale di cui trattasi, introdotta dalla legge 68/1999 prima e normata dal decreto legislativo 151/2015 poi, è stata riaffermata nelle Linee guida del collocamento mirato adottate con il decreto ministeriale n. 43 in data 11 marzo 2022, che ne evidenziano le specifiche funzioni di accompagnamento della persona con disabilità nel percorso di inserimento e permanenza nell'ambiente lavorativo, sia in contesti pubblici sia privati non ancora soggetti all'obbligo di legge.

Il "Disability Manager", in quanto responsabile dell'inserimento lavorativo della persona con disabilità, deve interagire con i vertici aziendali, al fine di sollecitare e attivare il contesto organizzativo dei processi di inclusione nei luoghi di lavoro nella loro complessità, e agire in una ottica multisettoriale e multidisciplinare, utilizzando risorse e competenze interne ed esterne all'organizzazione in modo sinergico e complementare prevedendo anche eventuali consulenze e formazioni mirate da parte di soggetti esperti sulla materia specifica.

L'Assessorato Sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile ha messo in campo diverse azioni finalizzate alla promozione del Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability Manager):

- è stato approvato il profilo professionale e lo standard formativo del Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability Manager) ai fini del suo inserimento nel repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard professionali ("Il Disability manager o responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro si occupa di curare il processo di integrazione lavorativa delle persone disabili e svantaggiate all'interno delle imprese e degli enti pubblici...");
- sono stati ideati, promossi e finanziati due percorsi formativi di qualificazione rivolti a occupati presso imprese, enti pubblici, aziende pubbliche e altri soggetti economici, con sede legale o operativa in Valle d'Aosta o lavoratori autonomi che operano come collaboratori o consulenti nell'ambito delle risorse umane e consulenza organizzativa per imprese con sede legale o operativa sul territorio regionale. Attraverso i due percorsi erogati sono stati qualificati 44 Disability Manager;
- è stato istituito l'Elenco pubblico dei Disability Manager qualificati, presso la Struttura competente in materia di politiche per l'inclusione lavorativa, finalizzato a valorizzare tale figura nonché a supportarne e promuoverne l'attività professionale, nel quadro delle politiche di sostegno all'integrazione socio-lavorativa delle persone particolarmente vulnerabili (con future possibilità anche di creare una task force di Disability Manager a supporto di enti e aziende di piccole dimensioni);
- è stato costituito il gruppo operativo di Disability Manager qualificati appartenenti agli enti pubblici per avviare un processo partecipato di miglioramento dei percorsi di inserimento lavorativo di persone con differenti tipologie di disabilità all'interno di contesti pubblici della Regione.

L'art. 39-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 obbliga le Amministrazioni Pubbliche con più di **200 dipendenti** a nominare la figura del Disability Manager con lo scopo di garantire un'efficace integrazione delle persone con disabilità all'interno degli ambienti di lavoro.

Al fine di rendere efficace e operativa la figura, oltre alla nomina formale è indispensabile che siano create le condizioni affinché il Responsabile dell'inserimento lavorativo o lo staff individuato e formato a suo supporto sia riconosciuto da tutto il personale dell'ente e abbia lo spazio e gli strumenti per poter operare efficacemente.

Azioni di informazione/formazione e sensibilizzazione all'inclusione lavorativa di persone con disabilità rivolte con priorità ai Dirigenti degli Enti

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità all'interno di enti e aziende è possibile grazie a scelte di tipo organizzativo che valorizzino le competenze di ogni persona, anche prevedendo i necessari aggiustamenti (accomodamenti) utili a permettere lo svolgimento delle mansioni assegnate.

In particolare, occorre rimarcare l'importanza del giusto coinvolgimento, nel processo di inclusione di cui si parla, delle figure dirigenziali degli Enti, intese come le prime promotrici dell'inserimento stesso, volte a creare ambienti lavorativi di fattiva collaborazione tra le persone, siano esse portatrici o meno di disabilità.

Risulta importante favorire un processo di sensibilizzazione all'interno di tutta l'organizzazione, a partire proprio dal personale con qualifica dirigenziale, prevedendo momenti informativi e formativi mirati.

I referenti delle risorse umane e i Responsabili dell'inserimento lavorativo (Disability Manager) sono figure chiave per definire questi momenti anche con la collaborazione dei servizi del territorio.

Si propone, quindi, di calendarizzare, in accordo con gli uffici che si occupano di formazione:

- momenti di tipo "formativo/informativo" e di sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti (anche eventualmente in modalità on -line);
- moduli strutturati di formazione rivolti ai Dirigenti (eventualmente nell'ambito della formazione legata alle tematiche relative al benessere organizzativo).

Accompagnamento e monitoraggio dell'inserimento lavorativo

Nella fase preliminare l'inserimento lavorativo è utile, anche attraverso il supporto del responsabile dell'inserimento lavorativo (Disability Manager), fare una valutazione delle caratteristiche e competenze della persona e ipotizzare gli accomodamenti necessari cioè quegli "adattamenti" individuati per favorire l'ingresso e la permanenza nell'organizzazione.

Alcuni accomodamenti possono essere previsti prima dell'inserimento e nella fase iniziale, ma può essere necessario prevederne altri durante lo svolgimento dell'attività, ad esempio quelli necessari per favorire le persone che si sono invalidate in costanza di rapporto di lavoro.

Monitorare periodicamente la situazione degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità in forza è importante affinché possano emergere eventuali criticità che, se gestite in maniera tempestiva, possono evitare di generare malessere e mettere a rischio l'inserimento.

Il gruppo operativo dei Disability Manager ha predisposto una scheda per il monitoraggio degli inserimenti, mutuata dagli strumenti proposti e condivisi durante il percorso formativo di qualifica, utile come traccia da utilizzare (ed eventualmente personalizzare) da parte degli enti.

La Struttura Politiche per l'inclusione lavorativa mette inoltre a disposizione, attraverso progetti finanziati con il fondo regionale disabili, percorsi di monitoraggio agli inserimenti lavorativi attuati da personale qualificato impiegato presso enti accreditati del territorio. Questi monitoraggi possono essere avviati, su richiesta, nel caso di situazioni di inserimenti lavorativi che evidenziano criticità.

Di seguito, la sintesi di **alcune proposte di misure/strumenti per l'accompagnamento e il monitoraggio degli inserimenti lavorativi di persone con disabilità**. Si tratta di un insieme di semplici attenzioni o di interventi più strutturati che possono essere utilizzati in modo individualizzato in base alle necessità soggettive di ogni singolo lavoratore con disabilità:

- **interventi di supporto nell'individuazione di eventuali adattamenti della postazione di lavoro** o di tecnologie anche informatiche utili allo svolgimento del lavoro anche attraverso il supporto del Responsabile dell'inserimento lavorativo (Disability Manager) interno o collaboratore esterno;

- **interventi di supporto al dirigente referente nella definizione degli aspetti organizzativi propedeutici all’inserimento della persona con disabilità**, anche attraverso il supporto del Responsabile dell’inserimento lavorativo (Disability Manager) interno o collaboratore esterno;
- **interventi di accompagnamento/tutoraggio/monitoraggio nel contesto lavorativo** anche attraverso il supporto del Responsabile dell’inserimento lavorativo (Disability Manager) interno o collaboratore esterno;
- **creazione di uno “spazio” o di un “servizio”, per favorire il benessere organizzativo, rivolto, in generale, a tutti i dipendenti che vivono difficoltà di inserimento nel contesto lavorativo e ai dirigenti che constatino situazioni di criticità nei contesti lavorativi di loro responsabilità dove sono inserite persone con disabilità o svantaggiate**, anche attraverso il supporto del Responsabile dell’inserimento lavorativo (Disability Manager) interno o collaboratore esterno;
- **interventi di formazione individualizzata su fabbisogni specifici rivolta a lavoratori con disabilità** in raccordo con la Struttura che si occupa della formazione del personale;
- **predisposizione di moduli formativi/materiali informativi cartacei che facilitino la conoscenza degli strumenti previsti dal contratto del Comparto Unico utili a flessibilizzare il rapporto di lavoro in modo da permettere una migliore conciliabilità delle esigenze personali, imposte dalla patologia di cui il lavoratore con disabilità soffre, con il lavoro.**