

LEGGE DELEGA DISABILITA': QUALI IMPATTI SULLA FIGURA DEL DISABILITY MANAGER?

Articolo per FEDMAN

Haydée Longo

Lo scorso 22 dicembre il Parlamento ha approvato un testo destinato a rivoluzionare l'intero panorama normativo della disabilità.

Con esso le due Camere, facendo seguito alle necessità di revisione e di riordino esplicitate dal PNRR, hanno infatti delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi con cui rivedere e riordinare le disposizioni vigenti in materia di disabilità seguendo i criteri e gli obiettivi della Legge Delega.

Nonostante il testo si componga di soli 5 articoli, gli ambiti e le materie sui quali la Legge Delega invita il Governo ad intervenire sono molteplici, con non poche novità parzialmente introdotte dalla stessa.

Vediamo quali impatti le novità proposte dalla Legge Delega sono destinate ad avere sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, ed in particolare sulla figura del *disability manager* e sulla sua operatività.

Inclusione lavorativa: uno degli obiettivi della Legge Delega.

L'inclusione lavorativa compare già nel primo articolo della Legge Delega, dedicato agli obiettivi della stessa: il progetto di riordino normativo che la legge si propone ha infatti il fine di riuscire a vedere ogni persona con disabilità riconoscere la propria condizione in maniera "congruente, trasparente e agevole" e di consentire loro il pieno esercizio dei diritti civili e sociali, tra i quali viene espressamente menzionata la "*piena inclusione lavorativa*".

Qualunque decreto che verrà emanato dal Governo dovrà pertanto avere in mente tale obiettivo, immaginando l'impatto che le misure introdotte potranno avere sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e facendo sì che ne venga sempre assicurato il pieno rispetto.

Il disability manager secondo la Legge Delega.

La figura del Disability Manager viene espressamente menzionata dalla Legge Delega – che si riferisce allo stesso come "responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro" – alla lettera e) dell'articolo 2, dedicata alla riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e all'accessibilità, con alcune importanti novità, che riguardano sia la sua obbligatorietà che il suo ambito di competenze.

Se ad oggi infatti la legislazione prevede l'obbligo di dotarsi di un Disability Manager per tutte le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti, la Legge Delega estende tale obbligo a tutti i datori di lavoro pubblici, senza alcun limite minimo o massimo di dipendenti.

Cresce dunque il numero di soggetti che dovranno dotarsi di tale figura, ma non solo: per la prima volta infatti viene introdotto anche qualche dettaglio relativo alla sua operatività, fino ad ora lasciata invece appannaggio della normativa regionale. Secondo la Legge Delega, il Disability Manager dovrà infatti essere nominato "anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'art. 3, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216".

Sebbene stupisca chi scrive il riferimento unicamente a tale Decreto laddove l'accomodamento ragionevole è espressamente menzionato anche nella Convenzione ONU e in altre normative nazionali, non possiamo che guardare con favore al fatto che tale figura venga legata ancora di più a quello che è certamente un potente strumento per garantire un'inclusione effettiva su un piano di parità di tutte le persone con disabilità negli ambienti di lavoro (tanto che la nostra Federazione ha dedicato un intero progetto proprio allo sviluppo di un portale online che illustri ad aziende e persone con disabilità diverse tipologie di accomodamento ragionevole – se ne legga nell'articolo apparso su Welforum.it disponibile al seguente [link](#)).

Nulla viene invece stabilito per quanto riguarda il ruolo del Disability Manager anche al di fuori dell'ambito pubblico. A nostro avviso è dunque importante che i decreti legislativi emanati dal Governo sfruttino l'occasione per introdurre qualche disposizione che chiarisca anche tali aspetti – tanto più che la stessa Legge Delega, nel disporre di tale figura, fa espresso riferimento a livello normativo alla Legge 68/99 (la quale tratta il tema dell'inclusione lavorativa in generale, e quindi anche per i privati, senza per altro prevedere nulla di specifico sul DM) e non invece alla Legge Madia (D. Lgs n. 75/2017), che aveva introdotto l'obbligo del Disability Manager in ambito pubblico.

Il Progetto di Vita Individuale e la partecipazione del Disability Manager.

Il Progetto di Vita Individuale è uno degli ambiti sui quali la Legge Delega invita il Governo ad intervenire con vigore, e rispetto alle quali si intravedono molti ambiti in cui l'operatività del Disability Manager potrà rendersi necessaria.

Innanzitutto, secondo la Legge Delega, tale Progetto dovrà individuare “i sostegni e gli accomodamenti ragionevoli che garantiscano effettivo godimento di diritti e libertà fondamentali”, facendo pertanto presumere che la figura del Disability Manager debba partecipare alla sua stesura ed elaborazione per quanto riguarda per lo meno la parte dell'inclusione lavorativa (cfr. art. 2, comma 2, lettera c), punto 4) della Legge Delega).

Inoltre, le disposizioni contenute nei successivi punti 5) e 9) – che riportiamo di seguito integralmente - rendono necessario non solo il confronto e il diretto coinvolgimento del Disability Manager nella parte di stesura del Piano, ma anche la sua diretta indicazione all'interno dello stesso quale possibile “strumento” o “risorsa” di cui la persona con disabilità possa usufruire.

Nello specifico:

- Il punto 5) richiede di prevedere che il Progetto indichi “*gli strumenti, le risorse, i servizi, le misure, gli accomodamenti ragionevoli che devono essere adottati per la realizzazione del progetto e che sono necessari a compensare le limitazioni alle attività e a favorire la partecipazione della persona con disabilità nei diversi ambiti della vita e nei diversi contesti di riferimento, compresi quelli lavorativi e scolastici nonché quelli culturali e sportivi, e in ogni altro contesto di inclusione sociale*”; e
- Il punto 9) richiede invece che lo stesso indichi anche: “*l'insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche e private, attivabili anche in seno alla comunità territoriale e al sistema dei supporti informali, volte a dare attuazione al progetto medesimo (...)*”.

Se così fosse, tali previsioni avrebbero un particolare impatto anche laddove il datore di lavoro della persona con disabilità non rientri tra i destinatari dell'obbligo di nomina del Disability

Manager (es: aziende private o enti del terzo settore), così come laddove si esuli dall'ambiente lavorativo in senso stretto (es: il caso delle scuole o dei Disability Manager comunali), andando pertanto ad implementarne ulteriormente il raggio d'azione.

Il rapporto con nuove figure professionali e istituzioni: l'Accessibility Manager e il Garante nazionale delle disabilità.

Due novità della Legge Delega riguardano l'introduzione di figure professionali e istituzioni che sono destinate ad avere un impatto rilevante sull'operatività di ogni Disability Manager.

Il primo è quello che per brevità denomineremo "Accessibility Manager", ossia una figura professionale specializzata sui temi dell'accessibilità.

La Legge Delega infatti dispone che presso ogni amministrazione possa essere individuata una figura dirigenziale preposta alla programmazione strategica della piena accessibilità dell'amministrazione – termine in cui vengono espressamente incluse sia l'accessibilità fisica che quella digitale – nell'ambito del piano integrato di attività e organizzazione (ex art 6 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L n. 113/2021).

A prescindere tra l'altro da tale figura, che per ora non sembra volersi rendere obbligatoria, la Legge Delega dispone altresì che si introduca tra gli obiettivi di produttività delle amministrazioni *"... quelli specificamente volti a rendere effettive l'inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità"*.

Sarà molto interessante capire come il Governo deciderà di procedere in questo senso, e le domande sono tante: ha senso prevedere una figura dedicata all'accessibilità senza renderla obbligatoria, considerando anche per esempio che le Pubbliche Amministrazioni sono state fino a questi ultimi anni le principali destinatarie degli obblighi di accessibilità digitale? E perché non prevedere tale possibilità anche con riferimento ai privati, che sono ora altrettanto destinatari degli obblighi di accessibilità digitale? E come coordinare tale figura con il Disability Manager, che sarà invece obbligatorio per ogni P.A.?

Dato il quadro incerto, forse si potrebbe prevedere che sia il Disability Manager ad occuparsi anche di accessibilità, piuttosto che prevedere una figura a parte, disponendo parallelamente in maniera chiara requisiti e criteri formativi focalizzati su tali ambiti per tutti i Disability Manager.

Legittimo in ogni caso pensare che, soprattutto laddove un'amministrazione non provveda ad individuare tale figura professionale, il Disability Manager debba sicuramente essere coinvolto nella predisposizione degli obiettivi di produttività che riguardano le amministrazioni con riferimento all'inclusione sociale e alle possibilità di accesso delle persone con disabilità.

Accanto alle novità che la Legge Delega ha proposto in tema di accessibilità, molto interessante anche l'istituzione di un Garante Nazionale della disabilità, al quale saranno demandate molte attività legate *inter alia* alla vigilanza e alla verifica dei fenomeni discriminatori nonché alla promozione di campagne di sensibilizzazione e comunicazione.

Conclusioni.

L'arco di tempo entro il quale il Governo dovrà attrezzarsi per emanare i decreti attuativi è lungo, e ci porta fino a Ottobre 2023.

Molte sono le novità proposte, e la spinta rivoluzionaria che la Legge Delega si propone nell'ambito dei diritti delle persone con disabilità è davvero molto ambiziosa: sarà pertanto fondamentale riuscire a cogliere questa opportunità con le accortezze che merita per far sì che questa occasione di rinnovamento non vada sprecata.