

Disability management in azione:  
dalle **politiche** alle **pratiche**  
di inclusione lavorativa  
delle persone fragili



**A cura di**

Fabrizio Gambaro | STUDIO GMB  
Rossana Bolchini | MODI group

**2 febbraio 2023**  
**Centro Icona Università Degli Studi di Milano**

A close-up photograph of a person's hand holding a white rectangular card. The card has the words "DIVERSITY & INCLUSION" printed on it. "DIVERSITY" is in black, "&" is in a black script font, and "INCLUSION" is in red. The card is framed by two thick black horizontal lines. The background is a blurred blue and white pattern.

**DIVERSITY &  
INCLUSION**



che cosa significa  
essere  
un'organizzazione  
inclusiva



**EQUAL RIGHTS  
AMENDMENT**

**1923**

**1950**

**CIVIL RIGHTS  
ACT**

**1964**

**1970**

**1980**

**1990**

**CARTE DELLE  
DIVERSITÀ (UE)**

**2004**

**DIVERSITY  
CHARTER**

**2010**

***CIVIL RIGHTS  
MOVEMENT***

***BLACK POWER  
STUDENT MOVEMENTS  
GAY LIBERATION  
MOVEMENT***

***DIVERSITY  
MANAGEMENT***

# **diversity management *time line***



# il disability manager



Jobs Act (Decreto Legislativo 151/2015).

“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”.

I primi 13 articoli (l'intero Capo I) sono dedicati ai “Lavoratori con disabilità” e sono rivolti principalmente a razionalizzare la disciplina vigente in materia di collocamento mirato (Legge 68/1999).



# il disability manager



Jobs Act Si istituisce la figura di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro che si occuperà di predisporre progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro dei dipendenti con disabilità

Allegato A

## “Quadro Regionale degli Standard Professionali”

di Regione Lombardia

PROFILI E COMPETENZE INDIPENDENTI APPROVATI  
NELLA SEDUTA DELLA SOTTOCOMMISSIONE  
DEL 17 GENNAIO 2018

# il disability manager Regione Lombardia

definizione del profilo e le relative abilità e competenze da acquisire.  
Profilo inserito nel QRSP (Quadro Regionale di Standard Professionali), il Repertorio regionale delle qualificazioni professionali.

# il disability manager Regione Lombardia



## COMPETENZA

Gestire le attività di recruiting e selezione delle persone disabili in funzione del job profile

Livello EQF: 6

### Conoscenze

Diritto del lavoro  
Elementi di disciplina dei contratti  
Elementi di organizzazione aziendale  
Gestione delle risorse umane  
Metodi e strumenti per la ricerca e la selezione del personale  
Normativa sui contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)  
Rete territoriale dei servizi per il lavoro  
Strumenti di politica attiva del lavoro (PAL)  
Tipologie di svantaggio (disabilità, tossicodipendenza, alcolismo, ecc.)  
Elementi di politiche sociali  
Elementi di antropologia culturale

### Abilità

Applicare modalità di conduzione di colloqui di selezione  
Applicare modalità di coordinamento del lavoro  
Applicare tecniche di analisi fabbisogni professionali  
Applicare tecniche di analisi organizzativa  
Applicare tecniche di decision making  
Applicare tecniche di gestione del personale  
Applicare tecniche di ricerca e selezione del personale  
Applicare tecniche di valutazione del potenziale risorse umane  
Applicare tecniche di analisi costi/benefici  
Applicare tecniche di budgeting

# il disability manager Regione Lombardia



**Progettare e gestire l'inserimento e l'integrazione socio-lavorativa delle persone disabili a livello aziendale**

## Livello EQF: 6

### Conoscenze

Elementi di psicologia e pedagogia del lavoro  
Elementi di economia e organizzazione aziendale  
Elementi di project management  
Elementi di diritto al lavoro  
Normative fiscali e tributarie in materia di agevolazioni  
Metodi di rilevazione dei bisogni  
Elementi di politica sociale  
Reti territoriali dei servizi di welfare  
Normativa sui servizi per il lavoro  
Normativa sulla conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro  
Normativa sull'inclusione lavorativa delle persone disabili  
Elementi di Smart Working  
Elementi di antropologia culturale  
Elementi tecnologie assistive  
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori disabili  
Elementi di comunicazione aziendale

### Abilità

Applicare tecniche di pianificazione delle attività  
Applicare tecniche di decision making  
Applicare tecniche di problem solving  
Applicare tecniche di analisi dei fabbisogni personali e professionali delle persone disabili  
Applicare tecniche di budgeting  
Applicare tecniche di analisi dei processi aziendali in funzione dell'inserimento di persone disabili  
Applicare tecniche di motivazione delle risorse umane disabili  
Applicare tecniche di gestione del personale disabile  
Applicare tecniche di comunicazione della policy aziendale sullo svantaggio

# LA LEGGE 68/99

## art. 3

### ASSUNZIONI OBBLIGATORIE. QUOTE DI RISERVA

**I datori di lavoro pubblici e privati** sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

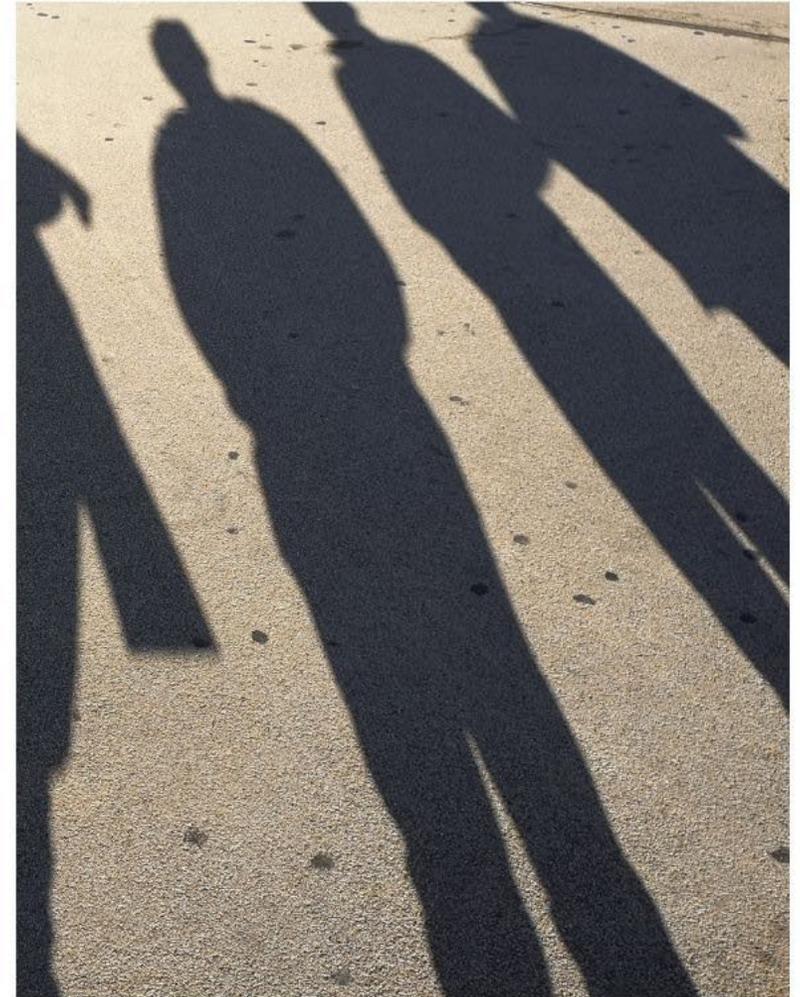


# LA LEGGE 68/99

## art. 1

### Il Collocamento Mirato dei disabili è rivolto:

- a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile.
- b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
- c) alle persone non vedenti o sordomute,
- d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.



# LA LEGGE 68/99

## art. 2

### Collocamento Mirato

Per Collocamento Mirato dei disabili si 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 **analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti**, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.



# LA LEGGE 68/99

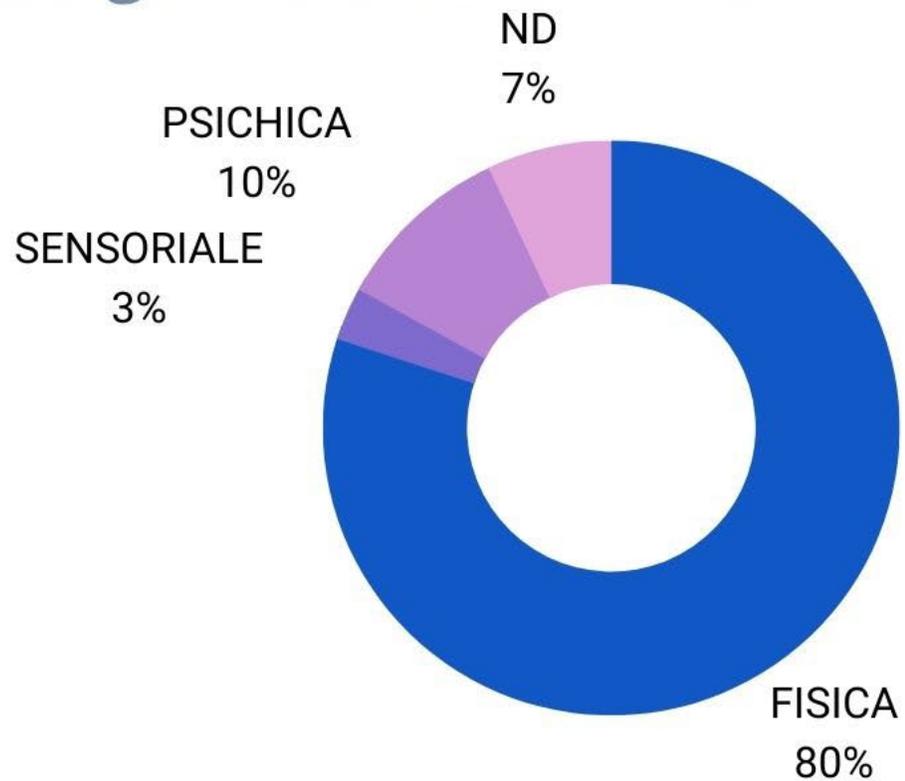
## Computo

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno avuto il riconoscimento di una percentuale di invalidità pari o superiore al **60%**



# LE TIPOLOGIE DI DISABILITÀ

## flusso gennaio-settembre 2022



FONTE: CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO SERVIZIO OCCUPAZIONE DISABILI

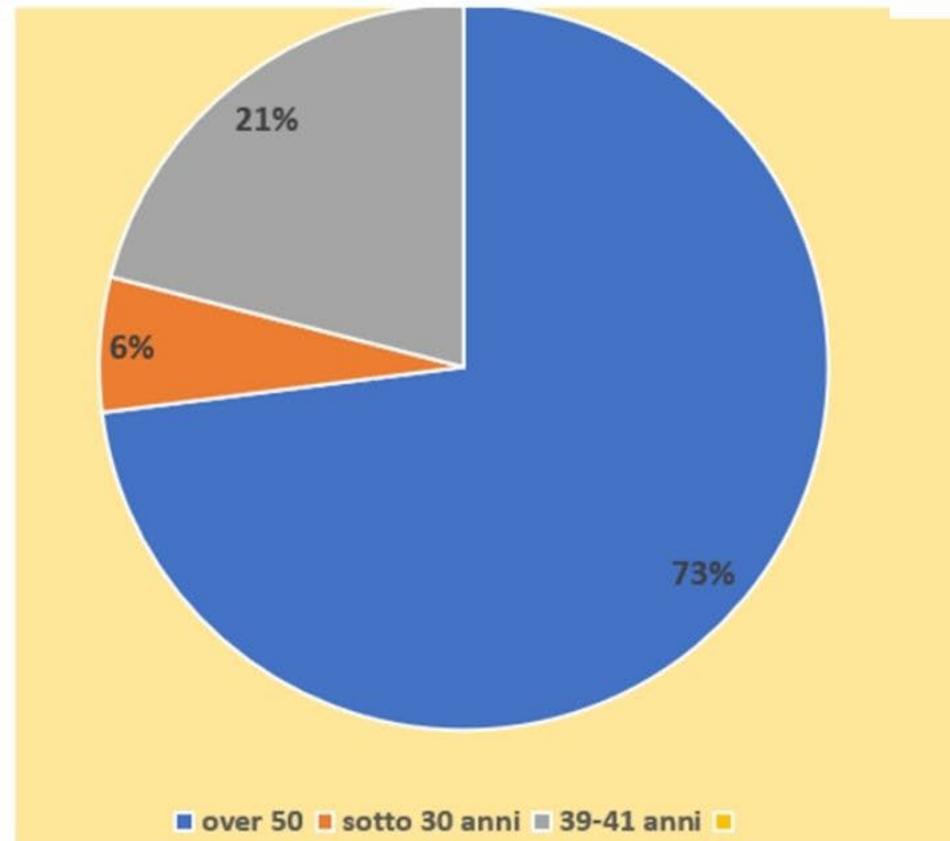


## GLI ISCRITTI AL 30\09\2022

Il totale degli iscritti nelle  
liste – persone con disabilità  
è pari a **27.625**

- 73% sopra i 50 anni –  
20110 iscritti
- 6% sotto i 30 anni – 1657  
iscritti
- 21% tra i 39 e i 41 anni –  
5858 iscritti

**14.634** i **DISPONIBILI AL  
LAVORO**

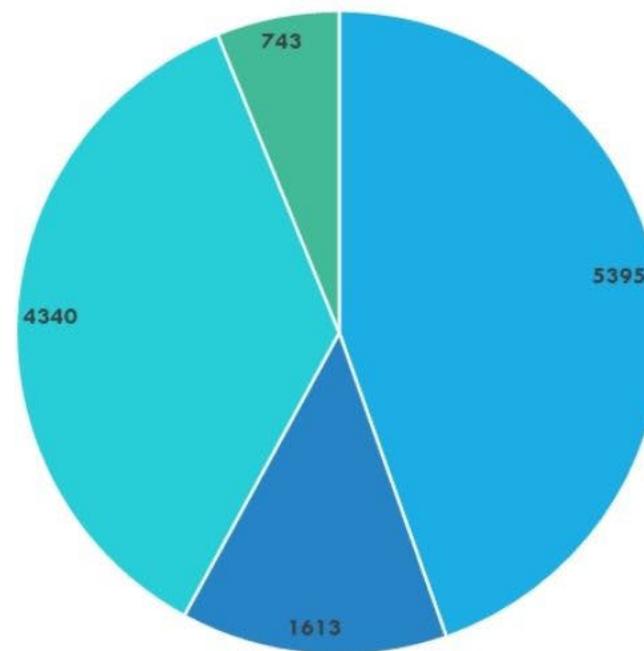


# LE AZIENDE

Totale Aziende che hanno  
presentato Prospetto Informativo  
nel 2022

**12.091**

5.395 oltre i 50 dipendenti  
1.613 da 36 a 50 dipendenti  
4.340 da 15 a 35 dipendenti  
743 non disponibili



■ oltre 50 dipendenti      ■ 36-50 dipendenti  
■ 15 -35 dipendenti      ■ N.D

# GLI AVVIAMENTI

gennaio-settembre 2022



**2462**  
AVVIAMENTI



**1381** a seguito di un tirocinio extracurricolare finanziato all'assunzione



**55** avviamenti numerici nella PA di cui al momento 30 contrattualizzati è andati a buon fine



**150** aziende pubbliche che hanno presentato PI

Disability management  
in azione: dalle politiche  
alle pratiche  
di inclusione lavorativa  
delle persone fragili



Fabrizio Gambaro | [fabrizio.gambaro@studiogmb.it](mailto:fabrizio.gambaro@studiogmb.it)  
Rossana Bolchini | [rossana.bolchini@modigroup.it](mailto:rossana.bolchini@modigroup.it)

**THANK YOU!**