



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Facoltà di Economia

Master di I Livello in
“Gestione della disabilità e delle diversità”
(“Disability and Diversity Management”)

Tesi Finale

**" PROMUOVERE L'ESERCIZIO DELLE PROFESSIONI
VALORIZZANDO LE DIFFERENZE**

La Figura del Disability Manager All'interno degli Ordini Professionali "

Parte I
Giurisprudenza

Il Relatore:
Chiar.mo Prof. Alessandro HINNA
Firma

Il Candidata:
Dr.ssa Avv. Silvia Assennato
(mat. 0278278)
Firma

Parte II
TECNOLOGIA

Il Relatore:
Chiar.mo Prof. Alessandro HINNA
Firma

Il Candidato:
Dr. Ing. Marco BOZZETTI
(mat. 0278262)
Firma

Anno accademico 2019/2020

Nota Metodologica

Le diverse parti di cui si compone il presente elaborato sono state costruite e sviluppate in piena autonomia dai rispettivi autori.

Le definizioni di: “Disability Manager” (DM) o di “Diversity & Disability Manager” (DDM) adottate, sono da intendersi come assolutamente intercambiabili nell’intero testo e non pretendono, in alcun modo, di limitare la portata della figura analizzata o i relativi contesti di intervento.



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Facoltà di Economia

Master di I Livello in
“Gestione della disabilità e delle diversità”
(“Disability and Diversity Management”)

Tesi Finale

**" PROMUOVERE L'ESERCIZIO DELLE PROFESSIONI
VALORIZZANDO LE DIFFERENZE**

La Figura del Disability Manager All'interno degli Ordini Professionali "

Parte I
Giurisprudenza

Dr.ssa Avv. Silvia Assennato

INDICE PARTE I

1. CENNI STORICI ED INQUADRAMENTO GIURIDICO

- 1.1. Gli ordini professionali;
- 1.2. Il Disability Manager;

2. IL DM NEL SISTEMA ORDINISTICO

- 2.1. Il rapporto tra disabilità e professionismo;
- 2.2. Gli ordini e la diversità: le questioni aperte;
- 2.3. Il Disability Manager che vogliamo;

3. STRATEGIE E QUESTIONI ORGANIZZATIVE;

4. CONCLUSIONI;

1) CENNI STORICI ED INQUADRAMENTO GIURIDICO

1.1. Gli Ordini professionali:

Prima di passare all'argomento base di questa sezione riteniamo necessario e utile fornire un inquadramento relativamente alla genesi ed alla funzione delle strutture ordinistiche sottolineando -attraverso queste - la rilevanza sempre attuale del ruolo dei professionisti che li compongono.

Qualcuno qualifica queste strutture come l'ultimo retaggio di un sistema essenzialmente corporativo di diretta derivazione medievale, è infatti nel tardo medioevo, a partire circa dal XII secolo che vedono la luce le prime corporazioni di arti e mestieri progenie di quelli modernamente conosciuti come ordini professionali.

Un percorso che dura da tempo immemore e che attinge ad epoche ancora più remote, ma al di là di una impossibile datazione precisa, le testimonianze provano una tendenza storica alla necessità, per i professionisti, di trovare una forma associativa in cui riconoscersi e riunirsi, un bisogno che prescinde dalla cultura nazionale e territoriale, riferendosi ad un'esigenza insita nell'essere umano e che va al di là delle regolamentazioni (mai sentito parlare di Cicerone, Sant'Agostino o Apollodoro di Damasco?).

In Italia l'istituzione degli ordini professionali, come attualmente intesi, si fa risalire ai primi anni del secolo XX e generalmente con il termine ordine, o collegio professionale si intende una istituzione di autogoverno di una professione, riconosciuta dalla legge, che ha il fine di garantire la qualità delle attività svolte dagli iscritti.

Si tratta dunque di compiti riconosciuti dallo Stato che affida a queste entità il compito di gestire ed aggiornare gli albi ed i codici deontologici di riferimento, tutelando la professionalità della categoria e con essa garantendo tutela sia ai diritti del pubblico che ai professionisti a cui si rivolge.

L'ordinamento riconosce gli ordini come enti pubblici non economici, statutariamente autonomi, e sottoposti alla vigilanza del Ministero della Giustizia e della Corte dei Conti; ad essi si accede su domanda, in molti casi, dopo aver superato un esame di abilitazione per sostenere il quale è necessario, per alcune professioni, un periodo di tirocinio, variabile da 18 a 30 mesi.

Comunque denominati, questi organismi hanno una struttura organizzativo-amministrativa stabilita con legge che prevede un consiglio, un presidente, un segretario ed un tesoriere. La

loro funzione – che abbiamo visto essere di autogoverno della professione - si esprime essenzialmente in adempimenti di ordine amministrativo e disciplinare.

Tra le funzioni amministrative si distinguono:

- la tenuta e la revisione dell'Albo degli Iscritti;
- la tutela delle funzioni proprie della professione anche attraverso la segnalazione di abusi, eventualmente ai sensi dell'art. 348 c.p. e la relativa repressione attraverso la funzione disciplinare, variamente strutturata e modificata nel corso del tempo;
- la partecipazione alle commissioni d'esame per l'abilitazione professionale;
- l'espressione di pareri su materie che riguardino la categoria, nei confronti di enti ed istituzioni;

Su un diverso piano il potere ordinistico disciplinare rappresenta, sia storicamente che nell'attualità, un mezzo di imparziale autoregolamentazione interna a fronte di condotte patologiche che si realizzino nel micro ordinamento di appartenenza, condotte che siano integralmente ovvero parzialmente ostative al corretto raggiungimento dei fini istituzionali; detto potere si esplica attraverso un rapido ed efficace strumento punitivo volto a prevenire, dissuadere e nel contempo a sanzionare dall'interno violazioni di regole che rappresentano i pilastri dello status professionale presupposto.¹

¹ Per quanto riguarda gli ordini forensi il potere disciplinare è stato devoluto in via esclusiva ai Consigli Distrettuali di Disciplina in forza degli artt. 50 e ss della legge 247/2012 di riforma dell'ordinamento forense e successivamente disciplinato dal Regolamento CNF 2/2014

1.2) Disability Manager

La figura professionale che ci occupa rappresenta un elemento sempre più strategico sul piano organizzativo e socioeconomico a fronte tanto del progressivo invecchiamento della forza lavoro, e della conseguente sempre maggiore esposizione dei lavoratori a possibili condizioni di disabilità che della crescente notoria multiculturalità della società in cui viviamo, connessa a fenomeni di globalizzazione, non solo economica.

E' infatti comunemente riconosciuto – ed è emerso anche dall'esperienza maturata nel corso delle lezioni di questo ciclo - che il management sia una scienza integrativa cui contribuiscono diverse discipline, caratteristica che incide necessariamente sul ruolo manageriale che si andrà a ricoprire.

Sappiamo di vivere in un'epoca in cui assume sempre maggiore rilevanza il miglioramento e l'emersione delle potenzialità di ogni singolo individuo nei contesti in cui opera, anche attraverso percorsi di inclusione ed integrazione che contrastino ogni forma di discriminazione e marginalizzazione.

In questo quadro funzionale le prime esperienze specifiche, relative alla figura del DM si rifanno ai primi anni novanta del XX secolo, e che esse si inseriscono perfettamente nella previsione di azioni positive promosse con la finalità di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione piena delle pari opportunità in ambito lavorativo ma non solo, con riferimento alle questioni di genere mentre nell'ambito dell'ordinamento italiano, pur in assenza di una definizione univoca, con i decreti attuativi del D.Lgs 151/2015 (c.d. Jobs Act) si è inserita, la figura del responsabile dell'inserimento nei luoghi di lavoro, che rappresenta un'innovazione rispetto alla disciplina di cui alla legge 68/1999, cui risulta affidata la funzione di individuare le possibili soluzioni per incentivare e coadiuvare l'occupazione di persone con disabilità.

Si tratta di posizioni diverse, o non completamente sovrapponibili, che si inseriscono in un processo - anche accidentato - che pretende figure professionali adeguate e correttamente formate, e che nel lungo periodo richiede di ampliare l'orizzonte dell'inserimento o mantenimento sul posto di lavoro di soggetti in condizione reversibile o meno di fragilità fisica psichica o sociale, pur se non formalmente certificati come disabili e che a ben vedere costituiscono il fulcro della funzione del Disability Manager.

Non si tratta dunque di una mera strategia di gestione, quanto di una attività professionale in grado di considerare e valorizzare tutti gli aspetti (anche relazionali) che risultano decisivi

in questo ambito del management, in un'ottica, ove possibile, anche di riabilitazione c.d. vocazionale.

Sull'ampiezza del campo di azione si ritiene incida la perdurante assenza di una definizione condivisa del concetto di disabilità² il che consente di inserirvi, di volta in volta, situazioni nuove e diverse, senza avvedersi che l'eccessivo ampliamento rischia di snaturare la funzione degli interventi legislativi, che sono di natura essenzialmente protettiva.

La giurisprudenza, tanto nazionale come comunitaria è infatti da alcuni anni impegnata nel plasmare una nozione condivisa che sia applicabile universalmente all'interno del contesto delineato dal diritto dell'Unione con la progressiva affermazione del dato temporale, da accertare necessariamente in base alle circostanze ed alle prove emergenti dal caso concreto, a fini definitivi.

Questo aspetto con cui chi scrive non è pienamente d'accordo, è però estremamente rilevante per le finalità di queste righe, come sarà esplicitato nei paragrafi che seguono.

² in tal senso si ritiene di poter condividere e dare continuità alla definizione di disabilità che emerge dalla giurisprudenza comunitaria che riconosce la disabilità come la menomazione che non presenti una prospettiva delimitata di superamento nel breve periodo, o possa protrarsi in modo rilevante nel tempo prima della guarigione (Sentenza 1.12.2016, causa C-395/2015 Daoudi c. Bootes e al.).

2) IL DISABILITY MANAGER NEL SISTEMA ORDINISTICO

2.1) IL RAPPORTO TRA DISABILITA' E PROFESSIONISMO

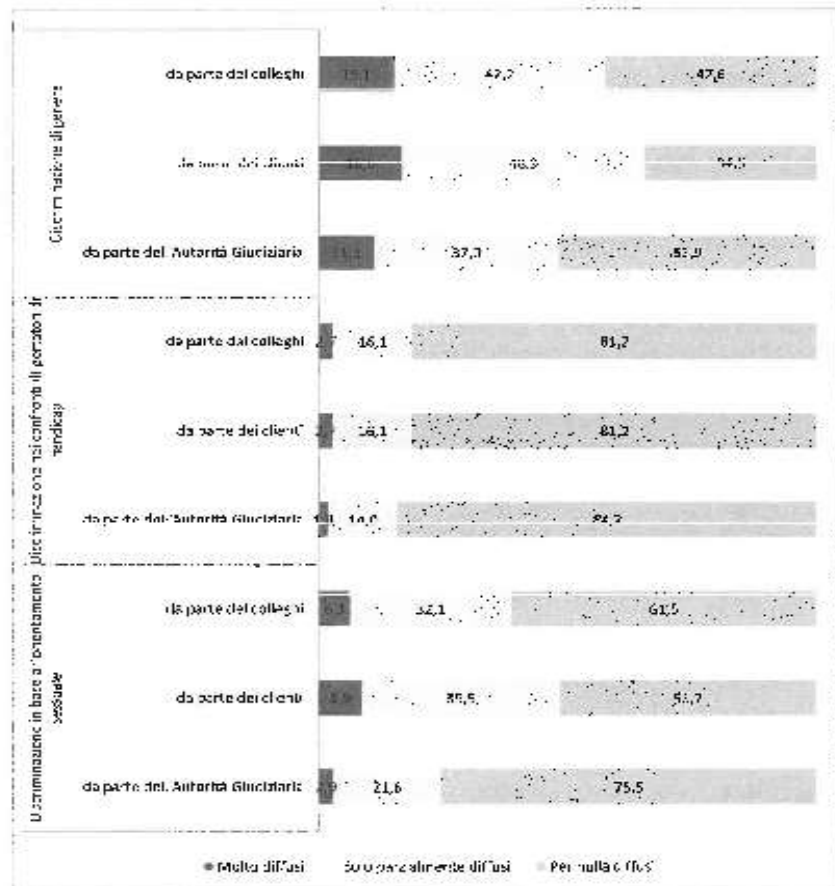
Tra le attività poste in essere per l'elaborazione del presente lavoro vi è stata la ricerca di una base numerico-quantitativa rispetto al fenomeno da analizzare: ricerca vana per una serie di fattori; ciò tuttavia non significa che il fenomeno non esista o non sia rilevante.

Significa solo che occorre partire da presupposti diversi e che – forse – questo lavoro potrà avere un ruolo nell'emersione definitiva della disabilità nel mondo delle professioni liberali. Per fare onore al titolo della presente sezione si può affermare trattarsi di un rapporto, esistente ma quasi mai dichiarato poiché condizionato da fattori culturali, non ultimo dallo stigma che in determinati ambienti accompagna, a tutt'oggi, la disabilità in particolare per quanto riguarda la relazione necessariamente fiduciaria, con la clientela.

Se dunque la relazione tra il professionista e la propria clientela è basata sulla fiducia, che sappiamo essere elemento centrale degli studi economici, ci si chiede come si possa costruire fiducia senza che gli altri ci vedano nella nostra interezza.

In particolare, per limitarsi all'ambito professionale di chi scrive, è ragionevole pensare che in Italia, a fronte di una popolazione di circa un quarto di milione di individui, una certa percentuale di professionisti sia disabile, anche se statisticamente parlando i dati disponibili, esplicitati nella fig. 1 ci dicono che la disabilità non è percepita come un elemento discriminante.

Graf. 27 - A suo avviso e in base alla sua esperienza diretta, nell'ambito del suo contesto professionale quanto sono diffusi fenomeni di discriminazione? (vol. %)



Fonte: indagine Censis, 2018

Si tratta, allo stato, di una percentuale non determinabile e che non tiene conto del fenomeno della discriminazione per associazione³, considerazione che ci fa comprendere come il fenomeno sia molto più ampio di quanto si creda

³ Questo tipo di discriminazione è definita tale perché chi la subisce è trattato meno favorevolmente perché si trova in connessione diretta con altro soggetto vittima potenziale di discriminazione diretta. Il principio risulta confermato dalla giurisprudenza comunitaria a partire dal caso Coleman-AttridgeLaw C-303/2006;

2.) GLI ORDINI E LA DIVERSITA': LE QUESTIONI APERTE

Al di là del disvalore, spesso solo temuto o potenziale, connesso al manifestare o esternare una propria caratteristica è palese che nei regolamenti di gestione degli ordini professionali, semplicemente la diversità non è prevista, ovvero gestita.

L'atteggiamento apparentemente neutrale degli organi di rappresentanza viene da molti giustificato sulla base di una concezione retrograda ed eccessivamente restrittiva delle normative in materia anche di protezione dei dati personali che impediscono di rendere pubblico in qualsiasi forma, qualsiasi dato non direttamente inerente alla carriera o alla professione o comunque troppo personale.

Si ritiene sia il caso di superare tale concezione perché se i fattori determinanti diversità sono talmente tanti da non poterli elencare in questa sede, si può pensare in estrema sintesi a fattori religiosi, di provenienza geografica o di orientamento sessuale; fra questi è purtroppo ancora necessario includere la disabilità.

Sono a ben vedere tutti elementi che fanno parte delle caratteristiche – innate o acquisite - di una persona che in misura variabile ma inevitabilmente condizionano il suo modo di relazionarsi con il mondo tanto civile che professionale, e che possono costituire un elemento rilevante per acquisire la fiducia della clientela presente e potenziale.

La società e l'epoca in cui viviamo, che si muovono e si modificano ad una velocità impensabile anche solo pochi decenni fa e, nelle quali, si ha bisogno di strumenti nuovi e aggiornati pena un'esclusione progressiva e financo inconsapevole, ci impongono un cambio di rotta su questi temi.

La necessità di mantenere un rapporto realistico con la società civile di cui è espressione dovrebbe suggerire al mondo ordinistico una rivoluzione copernicana che va al di là della mera accettazione del lavoro agile e della digitalizzazione come modalità operative, ma che passa per il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze esistenti nel proprio corpo sociale, senza peraltro rappresentare imposizione alcuna.

Questo elemento si ritiene possa incidere anche nel rapporto con la società civile sottostante, contribuendo a costituire strutture nei quali il cittadino che abbia - o senta di avere - un problema, sia certo di trovare qualcuno in grado di indirizzarlo al professionista che sappia meglio (in termini di tempo e di efficacia) risolvere la questione, ciò non significa tuttavia che la diversità debba essere l'unico elemento da valutare.

Altra funzione che a nostro modo di vedere deve essere portata all'interno del sistema di cui stiamo parlando è il supporto dei propri membri, attraverso interventi ragionevoli, il più possibile personalizzati, in modo da consentire e concretizzare le pari opportunità nello svolgimento della professione, condizioni rispetto alle quali molto si è fatto ma tanto ancora rimane da fare.

Fondamentale in questo senso declinare gli adattamenti ragionevoli dal punto di vista del professionista avendo presente che spesso si tratta di interventi minimali, che però hanno un significato economico ed inclusivo di fondamentale importanza.

Il cambio di visione che si auspica potrebbe consentire agli ordini di garantirsi la sopravvivenza, tanto più in un momento storico in cui se ne prevede, da più parti, l'abolizione, circostanza che lascerebbe le libere professioni alla mercé del libero mercato.

Prendendo spunto da uno degli elaborati svolti per le prove d'esame degli scorsi mesi, e tenendo presente quanto affermato nelle righe che precedono, riteniamo necessario procedere ad individuare quali possano essere le attività principali, tenendo conto anche del ruolo consultivo, storicamente proprio degli ordini, rispetto al decisore politico, per poter delineare una figura che in questo ambito rappresenta una novità, le cui potenzialità non sono esplorabili in questa sede.

2.3. IL DISABILITY MANAGER CHE VOGLIAMO

Se, come crediamo si debba affermare l'attività professionale è attività lavorativa, cominciare a ragionare su questi temi è non solo utile ma imprescindibile e necessario, un ragionamento certamente non privo di conseguenze logiche e sostanziali.

Oggetto di approfondimento in questa sezione sarà l'Ordine Professionale di appartenenza di chi scrive, ossia l'Ordine degli Avvocati di Roma, anche se i numeri di cui andremo a parlare sono, in massima parte, riferiti alla popolazione forense italiana, nel suo complesso.

La struttura organizzativa del COA Roma, come risulta dalla figura 2 e come rinferibile dalla affermazione che si rinviene nel sito istituzionale (*non si prevedono figure dirigenziali*) è piuttosto semplice, il che forse può destare stupore trattandosi di un'organizzazione che raggruppa e coinvolge quasi trentamila persone avuto riguardo al solo albo ordinario, numeri che quindi non comprendono i praticanti o coloro che lavorano nella struttura.



Articolazione degli Uffici
Ordine degli Avvocati di Roma

- Segreteria - Segreteria di Presidenza - Protocollo - Biblioteca	- Affari Generali - Patrocinio e Spese dello Stato - Difese d'ufficio - Sito Web	- Amministrazione - Ragioneria - Cassa - Centralino - Personale	- Iscrizioni - Conciliazioni e Pareri - Disciplina	- Centro Studi - Formazione continua - Prodotti editoriali	- Comunicazione - Rapporti con la Stampa - Cerimoniale
---	--	---	--	--	--

*Palazzo di Giustizia, Piazza Cavour, 00194 Roma - Tel. 06 684741 - Fax 06 9864857
www.ordineavvocatiroma.it Email: consiglio@ordineavvocatiroma.it*

Appare illuminante, al fine di delineare una figura di DM che possa agevolmente inserirsi nella struttura, storicamente strutturata del COA Roma, la semplice lettura dell'art. 27 della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità, recepita in Italia unitamente al protocollo addizionale con legge 18/2009.

Il citato articolo afferma al comma 1 che gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative adeguate.

La stessa previsione dell'art. 27 CRPD ci conferma ancora una volta come il lavoro sia un diritto fondamentale, oltre che una delle principali leve su cui agire in termini di inclusione e qualificazione. Inoltre, ci fa comprendere quali possano essere le difficoltà in termini di esercizio della tutela di fronte a situazioni che sono estremamente fragili, in quanto esposte a compressioni e limitazioni ricorrenti, pur in presenza di strumenti che dovrebbero garantire all'individuo la massima possibilità di sviluppo autonomo.

Tra gli obblighi specifici previsti dalla norma risaltano in particolare, ai nostri fini, le previsioni di cui alle lettere d) ed e) che prevedono l'effettivo accesso alle persone con disabilità ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua offerti a tutti, promuovendo opportunità di impiego e di avanzamento di carriera nel mercato del lavoro libero, come pure l'assistenza nel trovare, ottenere e mantenere e reintegrarsi nel lavoro.

Tutte le riportate previsioni, in uno con quanto stabilito dai capoversi f) ed i) che chiedono, per quanto ci concerne, di promuovere la possibilità di esercitare un'attività indipendente, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di un'attività in proprio, assicurando che accomodamenti ragionevoli siano forniti alle persone con disabilità nei luoghi di lavoro, delineano concretamente quale debba o possa essere l'attività che la figura che stiamo tentando di delineare avrebbe da svolgere.

Certamente non un compito facile perché ciò che si propone è un cambio integrale di prospettiva rispetto al pregiudizio persistente nei confronti di tali tematiche radicato sugli aspetti psicologici ad esse sottesi, e troppo spesso risolte sbrigativamente come situazioni di

debolezza o di improduttività, interiorizzati -purtroppo - anche dalle stesse persone che la norma vuole tutelare.

Emerge infatti, con forza, il riferimento al mercato del lavoro ed all'ambiente lavorativo aperto inteso come generale, non limitato alle situazioni in cui normalmente si garantisce occupazione alle persone con disabilità, rispetto alla quale l'Italia ha già subito procedura di infrazione⁴ per rimediare alla quale, e per evitare un secondo deferimento, è stata inserita in normativa una clausola che impone il rispetto delle misure previste dalla Convenzione Onu in tema di occupazione e lavoro, formula però generica che non sembra aver convinto i giudici di Lussemburgo, motivo per il quale l'Italia sul tema rimane osservata speciale.

L'inciso, contenuto nella norma internazionale, in tema di mercato aperto, induce a riflettere sul fatto che se gli ambienti professionali non prevedono, a nostro modo di vedere giustamente, "albi speciali" per gli appartenenti alle minoranze, la funzione del DM in questo ambito in un mercato notoriamente libero assume, o potrebbe assumere, una specifica rilevanza, che consenta di superare il rispetto – spesso solo formale e di facciata - delle norme ed anche, per assurdo la stessa necessità del collocamento mirato che sia detto nelle libere professioni non trova quasi mai applicazione.

La nuova ottica che si propone attraverso la figura del DM parte dalla considerazione della sempre più pressante necessità di professionisti competenti, determinati ed imparziali per poter giungere, nella società complessa di oggi, ad una situazione che riconosca il lavoro delle minoranze – da intendersi anche come lavoro professionale – come un diritto umano e che sappia difenderlo anche andando contro la volontà del loro titolare.

Andando al di là delle considerazioni che precedono, è noto che quando si parla di lavoro e disabilità il datore di lavoro è sempre – o quasi sempre – un'azienda medio-grande.

Si è mai pensato che anche i liberi professionisti sono – seppure in misura minore – datori di lavoro?

Da questo punto di vista uno studio professionale può essere considerato come una piccola o piccolissima impresa ma, se in generale non vogliamo che il discorso sul DM resti sulla carta, è a queste ultime che dobbiamo rivolgerci anche prevedendo forme associative specifiche,

⁴ sentenza 4.7.2013 giudizio C-312/11 in cui la Corte di Lussemburgo afferma che il sistema italiano non è conforme alle previsioni della direttiva e della Convenzione, trattandosi di normativa non universale e che non conferisce ai disabili diritti azionabili direttamente innanzi all' AG

Un professionista consapevole sarà certamente anche un miglior datore di lavoro e - poiché non è pensabile che il singolo abbia a disposizione una professionalità tanto specifica - si vuole anche pensare che un Disability Manager inserito all'interno dell'Ordine professionale possa svolgere la propria funzione in favore degli iscritti anche al momento in cui questi si propongano nuove assunzioni o riassetti.

3) STRATEGIE E QUESTIONI ORGANIZZATIVE

Alla luce di quanto sin qui esposto possiamo interpretare il DM come la figura cardine della mediazione necessaria fra il mondo ordinistico e la società civile, con uno spettro di conoscenze legislative, pedagogiche, cliniche organizzative e manageriali che attualmente non sono generalmente parte del patrimonio formativo della classe forense; ciò induce a condividere la riflessione rinvenibile in dottrina circa la necessità di inserire questo genere di formazione nei corsi universitari di base.

Per quanto invece riguarda l'ambito ordinistico si può ipotizzare un percorso di formazione interno, che consenta ai professionisti che ritengano di potersi candidare per un'eventuale posizione aperta, di acquisire le necessarie competenze di base che poi andranno sviluppate con l'esperienza e la pratica, sempre al fine di garantire:

- Massimizzazione del contributo che i lavoratori/professionisti disabili possono apportare alla collettività;
- Formazione e aggiornamento professionale, generale e dedicata;
- Pari Opportunità;
- Miglioramento delle condizioni occupazionali esistenti;
- Sicurezza, inclusività e salubrità sui luoghi e negli ambienti di lavoro (ivi compresi gli studi professionali);
- Controllo ed adeguamento dei costi, anche attraverso una attività di consulenza svolta in favore di chi voglia intraprendere un percorso virtuoso;⁵

si tratta in definitiva di considerare centrali anche gli elementi c.d. intangibili in quanto non direttamente misurabili con modalità economico finanziarie standard o tradizionali, ma che adeguatamente valorizzati, possono dare – attraverso un'attività nuova, flessibile, trasversale e aperta al cambiamento, nuovo smalto alla professione smalto in vero leggermente appannato se si considera che negli ultimi anni la crescita generale delle iscrizioni all'albo è pari vicina allo zero, secondo i già citati dati Censis 2018.

Riteniamo infatti necessario sostenere, incoraggiare e promuovere un approccio culturale e sociale consentendo di affermare, attraverso sensibilità inesprese, che sono proprie di gran parte della professione di avvocato, geneticamente e per vocazione aperta verso gli altri, con un processo che porti all'affermazione di un'immagine di se maggiormente emancipata e

⁵ L'elencazione riportata è elaborata dal candidato e vuole sottolineare quali siano gli ambiti di intervento più agevoli per inserire una figura di DM negli ordini delle professioni liberali non tecniche.

che abbia come cardini i principi della Quality of Life, ossia sviluppo e benessere personale, relazioni interpersonali e autodeterminazione.

In particolare, proprio tale ultimo concetto trova nell'assunzione di ruolo, legata all'attività professionale, un suo campo di applicazione privilegiato, concetto all'interno del quale è possibile promuovere autonomia, autoregolamentazione, empowerment psicologico ed autorealizzazione, a ben vedere alcune delle caratteristiche che sono proprie delle professioni liberali ed in particolare degli avvocati del libero foro.

4) CONCLUSIONI

Nell'ambito del presente lavoro è emerso come la funzione del Disability Manager sia necessariamente multidisciplinare, non potendosi prescindere, per il suo corretto funzionamento, dalla collaborazione con la struttura dell'ordine (magari dando consistenza ai diversi corpi consultivi interni), con i diversi stakeholders (Ministeri, Agenzie di Controllo, Commissioni Parlamentari) e – non ultimo - con le diverse anime dell'avvocatura.

Abbiamo visto anche come il COA Roma oggetto di analisi sia pur parziale, non abbia figure definibili come francamente dirigenziali ma si ritiene che al suo interno un manager del tipo delineato vada posizionato all'interno della casella AMMINISTRAZIONE di cui alla fig. 2, garantendogli però ampia mobilità all'interno della struttura che, come emerge, è orizzontale e non verticistica.

Siffatta collocazione risponde all'organizzazione che si è potuta utilizzare ma potrebbe ben essere adatta secondo le diverse esigenze dei ordini, in base anche a caratterizzazioni territoriali nonché alle professioni che ricadono nella definizione di professioni liberali, secondo le specifiche caratteristiche definitorie.

Dunque, le direzioni da intraprendere sono essenzialmente da sviluppare su tre assi portanti: il primo è quello della formazione, il secondo è quello politico-culturale ed il terzo quello organizzativo aziendale; dimensioni sulle quali si spera di poter lavorare anche in futuro, per rintracciare o anche costruire nuove modalità di sviluppo e di azione a supporto dei professionisti.

BIBLIOGRAFIA PARETE I

- G. Amatori-G. Giorgi: “*Disability and Diversity Management: nodi critici e prospettive formative*” *Italian Journal of Special Education for Inclusion*” V. 8 n. 1, 2020;
- V. Friso: “*Disability Management*” – *Studium Educationis Anno XIX n. 3, ottobre 2018*;
- Alessio-Piccioli et. al: “*Disability Management nei contesti HR: una prospettiva professionale*” *Centro Studi Erickson Vol 13 n. 1 2/2020*;
- Vodicka B.E: “*The Forgotten Minority, the physically disabled and Improving their physical environment*”- 48, *Chi-Kent L Rev.* 215 (1971);
- V. Mattana: “*Il Disability Management in Italia, una rassegna degli studi basati su evidenza*” – *Impresa Progetto Electronic Journal of Management n. 1, 2016*;



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Facoltà di Economia

Master di I Livello in
“Gestione della disabilità e delle diversità”
(“Disability and Diversity Management”)

Tesi Finale

**" PROMUOVERE L'ESERCIZIO DELLE PROFESSIONI
VALORIZZANDO LE DIFFERENZE**

La Figura del Disability Manager All'interno degli Ordini Professionali "

Parte II
Tecnologia

Dr. Ing. Marco BOZZETTI

INDICE PARTE II

INTRODUZIONE

CAPITOLO 1

1.1 Ruolo e Ambiti di Intervento all'Interno degli Ordini Professionali

1.1.1 All'Interno dell'Organizzazione dell'Ordine stesso;

*1.1.2 Verso gli Iscritti: Liberi Professionisti; Dipendenti Pubblici;
Dipendenti Privati*

1.1.3 Verso gli Enti Esterni

1.2 Ruolo e Ambiti di Intervento all'Esterno degli Ordini Professionali – Principalmente per le Professioni Tecniche (P.A., Enti Locali, Aziende)

*1.2.1 Verifica Culturale degli abilitandi sulla Normativa Tecnica di
Riferimento*

1.2.2 Verifica dei Requisiti di Progetto nei Bandi di Gara

CAPITOLO 2

2.1 Potenziali Sviluppi della Professione del Diversity & Disability Manager

2.1.1 Nel Processo di Sviluppo Tecnologico Attualmente in Corso

*2.1.2 Nell'Evoluzione dei Processi Produttivi e dei Metodi di Svolgimento
delle Attività Lavorativa*

2.2 Come si evolverà il Ruolo Degli Ordini Professionali nel Futuro Sviluppo dei Metodi e degli Strumenti con cui si Eserciteranno le Professioni Tecniche;

2.2.1 Il Ruolo del Diversity & Disability Manager nel Processo di Sviluppo

2.2.2 Il Fondamentale Connubio tra Normativa e Tecnologia

CAPITOLO 3

3.1 Conclusioni

3.1.1 Le Sfide che ci Attendono e Proposte per il Futuro

Riferimenti bibliografici

**“E’ Legittimo Solo Quell’uso delle Macchine che favorisce la
Vita di Tutti”**

Mahatma Gandhi

INTRODUZIONE

Le motivazioni che hanno portato alla stesura di questo lavoro sono molteplici e si incentrano sulla necessità di far luce su una nuova professione, ancora poco diffusa in Italia ma che venne introdotta nell'Ordinamento Giuridico della Repubblica, Dall'Articolo 1 del D.lgs. 151/2015 nota come "Job Act". L'inquadramento normativo della figura professionale del "Diversity & Disability Manager" (DDM) è stato oggetto della prima parte del presente lavoro, curato dalla collega Avv. Silvia Assennato.

Dalla consapevolezza che la tecnologia e, in particolare, le applicazioni tecnologiche, se adeguatamente progettate e realizzate possono essere un efficace strumento per superare situazioni di disabilità a vantaggio sia del lavoratore che del datore di lavoro, si è ritenuto opportuno e necessario valutare un inquadramento della la figura del DDM e delle proprie funzioni, all'interno degli Ordini Professionali, con particolare (ma non limitato) riferimento a quelli tutelanti le professioni tecniche. Tale tutela si declina in molteplici aspetti:

1. Tutela del Professionista nell'Esercizio della Professione;
2. Vigilanza del rispetto del Ruolo Etico e Sociale delle Applicazioni Tecnologiche;
3. Azione sanzionatoria;
4. Vigilanza sull'utilizzo di soluzioni e strumenti tecnologici che non devono determinare situazioni di esclusione ma, bensì, favorirne un più ampio accesso e fruizione degli stessi, valorizzando e potenziando le diverse abilità delle persone;
5. Garantire il costante aggiornamento del professionista;
6. Evitare l'ecologicamente insostenibile "drop-out" di risorse umane.

L'introduzione, in tutti i settori della vita produttiva, del DDM, deve essere, in un periodo di "Crisi" nel quale si è assistito ad un repentino stravolgimento del modo di lavorare, del modo di fare ed essere impresa, del modo di stare insieme, del modo in cui ci si rapporta tra individui, come quello che caratterizza il tempo che stiamo vivendo, garanzia che nessuno venga lasciato indietro, che le differenze tra gli individui siano una ricchezza per tutti e non motivo di emarginazione e che tutti abbiano l'opportunità di esprimersi in condizioni di parità contribuendo, così, al miglioramento sociale e personale. Il concetto di "Crisi" a cui, in questa sede, si fa riferimento, è quello etimologico originale ("Crisi" dal greco Krisis: "separare", "dividere", "scegliere" – Dizionario Treccani) e non al significato più negativo a cui, in epoca moderna, si tende maggiormente a fare riferimento ovvero: "decadimento", "sventura", "perdita di riferimenti"

Il periodo di "crisi" offre, dunque, l'opportunità di raccogliere la sfida del cambiamento per rivoluzionare le strategie, i metodi e gli strumenti attraverso i quali esprimere i propri potenziali in ambito professionale (ma non solo), facendo quelle scelte coraggiose e fino al giorno prima impensabili, che possono fare della "crisi", l'occasione della vita. Del resto non si può certo sperare che le cose cambiano se si continua a riproporre gli stessi paradigmi senza aprirsi al cambiamento.

Il presente lavoro vuole descrivere un percorso che possa portare a cogliere, con metodo e struttura, l'opportunità offerta da questa crisi senza precedenti, per introdurre, al centro del processo di "rivoluzione" in corso, il DDM, non solo come figura professionale capace di

rispondere al cambiamento in senso pratico e positivo, quindi attraverso l'individuazione e la messa in opera di idonei strumenti e strategie, ma anche e soprattutto attraverso l'adozione di un sistema valoriale che sia, al tempo stesso, rispettoso delle differenze individuali ma anche fattivamente e sostanzialmente inclusivo delle differenze stesse, le quali devono potersi esprimere e intrecciare, diventano il fulcro del cambiamento dove gli strumenti e le strategie sono un mezzo e non il fine del cambiamento culturale che il tempo attuale impone. Il presente lavoro è strutturato, come detto, in due parti. La prima parte riguarda l'inquadramento normativo della figura del DDM e degli Ordini Professionali in cui, in questa sede, verrà inserita per la prima volta, la figura del DDM. Questa parte è stata sviluppata dall'Avv. Silvia Assennato.

La seconda parte, invece, sviluppata dal sottoscritto, riguarda l'introduzione del DDM all'interno degli Ordini Professionali (per le professioni tecniche), declinandone, ruolo e funzioni. Sarà poi posta l'attenzione sul valore aggiunto che una simile figura professionale, inserita all'interno degli ordini stessi, può fornire sul come implementare la trasformazione sia all'interno della struttura Ordinistica, sia verso i professionisti, ad essa iscritti, nell'esercizio della propria professione, verso i quali gli Ordini svolgono funzione di riferimento e tutela.

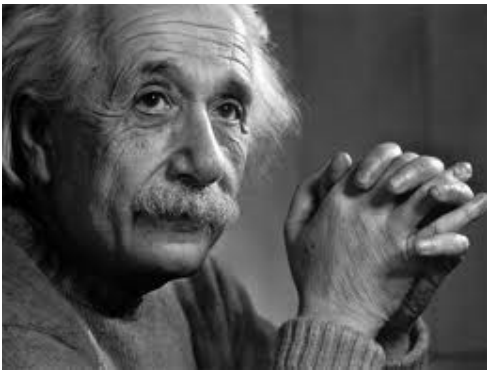
In particolare, la scelta di quali professioni e di conseguenza di quali Ordini Professionali considerare per lo sviluppo della seconda parte del presente lavoro, è ricaduta sulle professioni di stampo tecnico, che hanno un ruolo strategico per la scelta di adeguate strategie e strumenti a sostegno del cambiamento del modo di svolgere le professioni che sta caratterizzando il nostro tempo. Inoltre chi scrive è iscritto all'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma quindi vive, in presa diretta, anche sotto questo aspetto, i mutamenti ormai in atto. La convinzione è che i principi generali che emergeranno dallo sviluppo della tematica in oggetto, possano essere adattati, all'esercizio di ogni professione, anche in considerazione del fatto che la tecnologia costituisce strumento che può agevolare l'esercizio di ogni professione e quindi ha un ruolo strategico in ogni ambito professionale in cui trova applicazione.

Alla fine, la presente trattazione vuole dimostrare che l'introduzione della figura del DDM in ogni realtà ove si svolge una attività lavorativa, non è un ulteriore vincolo da rispettare, ma è una figura strategica sotto tutti i punti di vista e può, se ben valorizzata: migliorare i processi lavorativi, contenere gli sprechi, valorizzare il capitale umano (che è il bene più prezioso di un'azienda), migliorare l'immagine percepita dell'azienda/impresa, in un rapporto "win-win", lavoratore-azienda.

A conclusione di questa introduzione si ritiene significativo riportare una considerazione sulla "Crisi", ancora molto attuale di A. Einstein (tratto da: "Il Mondo come io lo vedo" – 1935).

La crisi secondo Albert Einstein (1934)

"Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose".



La crisi è la più grande benedizione per le persone e le nazioni, perché la crisi porta progressi. La creatività nasce dall'angoscia come il giorno nasce dalla notte oscura.

È nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie. Chi supera la crisi supera sé stesso senza essere 'superato'.

Chi attribuisce alla crisi i suoi fallimenti e difficoltà, violenta il suo stesso talento e dà più valore ai problemi che alle soluzioni. La vera crisi, è la crisi dell'incompetenza. L'inconveniente delle persone e delle nazioni è la pigrizia nel cercare soluzioni e vie di uscita. Senza crisi non ci sono sfide, senza sfide la vita è una routine, una lenta agonia. Senza crisi non c'è merito. È nella crisi che emerge il meglio di ognuno, perché senza crisi tutti i venti sono solo lievi brezze.

Parlare di crisi significa incrementarla, e tacere nella crisi è esaltare il conformismo. Invece, lavoriamo duro. Finiamola una volta per tutte con l'unica crisi pericolosa, che è la tragedia di non voler lottare per superarla."

CAPITOLO 1

1.2 Ruolo e Ambiti di Intervento all'Interno degli Ordini Professionali

1.1.1 All'Interno dell'Organizzazione dell'Ordine stesso;

L'introduzione, nell'organico degli Ordini Professionali, della figura del DDM è strategico per gli Ordini stessi, sotto più aspetti;

- Certifica ulteriormente le **capacità** e la **professionalità** dei Professionisti in situazioni disabilitanti;
- Costituisce un ulteriore motivo di **garanzia** delle capacità e dell'**affidabilità**, del professionista, sia per le aziende che desiderano/devono assumere che per i potenziali committenti;
- Costituisce un ulteriore **supporto e riferimento** per il professionista stesso;
- Facilita l'**incontro tra domanda e offerta**.
- E' riferimento per le strategie e per gli strumenti tecnologici attraverso i quali il professionista può esercitare la sua professione;
- L'Ordine Professionale conquista un ritorno di immagine nella sua azione di valorizzare tutti, di non lasciare indietro nessuno, di garante del rispetto delle pari opportunità.

La definizione della "Job Description" per un DDM nell'ambito di un Ordine professionale è, quindi, un passo fondamentale per conoscere le attività e i compiti che andrà a svolgere, in tale contesto, sia verso gli iscritti (ovvero i professionisti che rappresenta), sia verso il personale assunto al fine di permettere all'Ordine di funzionare e espletare compiti e attività istituzionali.

NOME DELLA POSIZIONE (Job Title) E SUA COLLOCAZIONE ALL'INTERNO DELL'ORGANIGRAMMA

Diversity & Disability Manager è una posizione da inserire all'Interno del Consiglio dell'Ordine o, comunque, in forza all'alto Management dell'Ordine stesso. Per il ruolo strategico che ricopre, è opportuno che sia evidenziata in una specifica casella dell'organigramma (qualora presente), a sottolinearne il ruolo strategico e di riferimento per tutti gli iscritti e gli interlocutori esterni. E' evidente che il posizionamento della figura del DDM all'interno del Consiglio dell'Ordine può avvenire nel solo caso in cui il DDM è egli stesso un Ingegnere eletto a tale carica, in tutti gli altri casi tale ruolo, a cui si accede con una specifica qualifica universitaria, dovrà essere ricoperto o da un altro ingegnere iscritto all'Ordine anche se non eletto in consiglio, oppure da un professionista esterno all'ordine (che potrebbe anche non essere un ingegnere).

Si tratta, infatti, di una posizione dotata di una sua autonomia (con un budget dedicato) e di una specifica delega in materia di Diversità e Disabilità, il cui compito principale è quello di tradurre in azione le politiche del Consiglio dell'Ordine (massimo organo, insieme al Presidente, di gestione e rappresentanza dell'Ordine stesso), in materia di pari opportunità.

SCOPO DELLA POSIZIONE

1. Valorizzare al massimo le potenzialità individuali dei Professionisti iscritti, realizzando un rapporto vincente tra la domanda esterna di professionisti e le aspirazioni personali degli stessi;
2. Rendere effettive le “pari opportunità” attraverso l’individuazione e l’implementazione di opportune strategie e strumenti tecnologici (accessibili e fruibili), presenti sul mercato includendo, quando necessario, aspetti di logistica, nell’ottica degli “accomodamenti ragionevoli”.
3. Evitare fenomeni di discriminazione promuovendo una cultura dell’accoglienza della diversità;
4. Quanto sopra vale non solo per i professionisti iscritti ma anche per i dipendenti dell’Ordine stesso che, assunti, per far funzionare, da un punto di vista Amministrativo, l’Ordine, non solo non devono essere discriminati, ma devono essere messi in condizione di lavorare valorizzando le proprie abilità.

PRINCIPALI ATTIVITA’

- Diffondere una “Cultura della Diversità” come valore aggiunto strategico per il successo della Professione e del Professionista;
- Implementa e applica, ai diversi contesti in cui la professione viene esercitata, le politiche di inclusione e partecipazione delineate insieme al Consiglio dell’Ordine;
- Partecipare attivamente ai processi di formazione e di certificazione delle competenze del Professionista Iscritto (e del personale assunto), individuando, proponendo e verificando, strategie e strumenti per rendere effettivo il coinvolgimento attivo del professionista iscritto, il raggiungimento degli obiettivi ordinistici e personali, nonché la crescita professionale dei singoli professionisti;
- Supporta l’HSE nella definizione delle procedure di sicurezza per l’evacuazione in caso di incendio o altri pericoli;
- Supporta le funzioni apicali di riferimento, nell’individuazione, per il personale assunto, degli strumenti operativi e nella definizione delle postazioni di lavoro più consone allo svolgimento delle attività del singolo;
- Promuove e sostiene, in tutte le sedi competenti, l’adozione esclusiva di soluzioni e strumenti tecnologici ispirati e implementati nel rispetto dei principi dell’Universal Design;
- E’ punto di riferimento, per il singolo Libero Professionista e/o Dipendente, per questioni riguardanti l’esercizio della sua attività professionale;

- **Partecipa attivamente agli incontri con la Cassa di Previdenza di appartenenza proponendo iniziative di welfare specifiche per la Diversità e Disabilità;**
- **Partecipa alla stesura di tutti i regolamenti e i protocolli ordinistici vigilando sul fatto che questi tengano conto degli aspetti di “Diversità e Disabilità”;**
- **Coordina gruppi di lavoro multidisciplinari su tematiche afferenti al suo ambito d’azione.**

RESPONSABILITA' PRIMARIE

- **Definire e attuare le “politiche ordinistiche di pari opportunità”;**
- **Vigilare sulla completa attuazione delle politiche stesse e della normativa di riferimento;**
- **Risolvere le eventuali criticità connesse alle assunzioni di personale con limitazioni motorie e/o sensoriali (anche inerenti alla sicurezza), e al successivo sviluppo professionale;**
- **Far sì che il professionista e il personale dipendente abbiano adeguati strumenti tecnologici e logistici per poter svolgere al meglio la loro attività professionale raggiungendo gli obiettivi prefissati;**
- **Cura L’accesso e la fruizione della formazione continua (che costituisce, per i professionisti, un obbligo di legge (DPR n. 137 del 7 Agosto 2012);**
- **Far sì che il raggiungimento degli obiettivi ordinistici istituzionali di tutela e valorizzazione della Professione sia strettamente connesso al raggiungimento delle aspirazioni del singolo professionista/dipendente.**
- **Verificare, in tutti i contesti in cui l’Ordine ha “giurisdizione”, l’applicazione dei principi dell’Universal Design.**

DIMENSIONE DELLA POSIZIONE

In generale si tratta di una funzione dirigenziale, con un proprio ufficio, incastonata all’interno del Consiglio dell’Ordine.

PRINCIPALI RELAZIONI ORGANIZZATIVE

Si relaziona ed interagisce principalmente (internamente):

- **Presidente e Colleghi Consiglieri**
- **Commissioni tematiche;**
- **Comunicazione interna e esterna;**
- **Segreteria.**
- **Professionisti Iscritti;**
- **Dipendenti;**

Dal punto di vista degli interlocutori esterni, invece, interagisce e intrattiene rapporti con:

- **Consiglio Nazionale Ingegneri;**
- **Si confronta con altri colleghi D. & D. M. (che esercitano presso aziende, enti, ecc.) per condividere esperienze e difficoltà;**
- **Cassa di Previdenza di Riferimento;**
- **Pubbliche Amministrazioni (Comuni, Regione, Governo centrale);**
- **Genio Civile e Militare**
- **Protezione Civile;**
- **Vigili del Fuoco;**
- **Fa parte di tutti i tavoli tecnici di riferimento e di indirizzo;**
- **Enti e istituti di Formazione**
- **Presenta l'attività ordinistica di pertinenza in seminari e convegni**

Come sottolineato nella parte introduttiva del presente lavoro, in questa sede si fa riferimento principalmente ad un Ordine Professionale per professioni Tecniche (Ingegneri, Architetti e Geometri), come emerge anche dalla “Job-Description” qui descritta, essendo i principi che hanno guidato la presente stesura, facilmente estendibili (anche se con opportuni adattamenti), a tutti gli altri Ordini di Rappresentanza e Tutela Professionale.

Definita la “Job Description” per un DDM che svolge la sua attività, all’interno di un Ordine Professionale di professioni tecniche, il passo successivo, riguarderà, un’analisi più dettagliata, di alcuni aspetti dell’attività, riferita agli ambiti d’azione di un Ordine Professionale.

In questa fase, ancora generale, della trattazione è necessario sottolineare che il Diversity & Disability Manager, è una professione a se che, a seconda del contesto nel quale viene esercitata, può richiedere una particolare specializzazione. Ciò premesso, quello Ordinistico, per un DDM è certamente un ambito d’azione che prevede, aspetti e ambiti d’intervento, molto diversificati tra loro, in cui il DDM si deve saper muovere con disinvoltura e competenza, tenuto anche conto del fatto che rappresenta e incarna le politiche di inclusione dell’ente che rappresenta.

In Conclusione il DDM è un professionista che, al pari di ogni altro professionista, acquisisce le competenze necessarie a svolgere il proprio lavoro mediante uno specifico percorso di alta formazione. L'attività che esso svolgere deriva da un insieme di competenze che possono integrarsi con quelle derivanti da professioni preesistenti. In altre parole esso è un professionista della disabilità dove per concetto di "disabilità" si intende quello indicato nel preambolo della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità la quale fa, a sua volta, riferimento al modello biopsicosociale dell'ICF.

1.1.2 Verso gli Iscritti: Liberi Professionisti; Dipendenti Pubblici; Dipendenti Privati

Il primo ambito d'azione di un Ordine Professionale è verso i propri iscritti, che prevalentemente sono professionisti che esercitano, in diversi ambiti, la propria professione come “Liberi Professionisti”, ovvero senza un contratto di lavoro di dipendenza. In realtà proprio l'attività verso i “Liberi Professionisti” costituisce il “Core Business” di ogni Ordine Professionale.

Come sarà descritto in seguito, non va dimenticato che, se da un lato il “Libero Professionista” è l'iscritto per eccellenza di un Ordine Professionale (basti pensare che se non fosse iscritto al proprio Ordine non potrebbe esercitare la professione), dall'altro non è l'unica tipologia di iscritto. Infatti, la popolazione degli iscritti ad un ordine professionale comprende anche i Professionisti Dipendenti che, a loro volta, si dividono in: Dipendenti Privati e Dipendenti Pubblici per i quali, l'Ordine di appartenenza, può comunque (anzi dovrebbe) fornire supporto e essere riferimento.

Prendendo a caso studio, ad esempio, l'Ordine degli Ingegneri istituito in base al Regio Decreto n. 1395 del 24 Giugno 1923, con l'intento di essere garante delle competenze dei propri iscritti e di tutelarli nell'esercizio della professione e, inoltre, considerando che non avendo, i liberi professionisti, le tutele che hanno i lavoratori dipendenti, l'ordine di appartenenza, esercita tale azione e la esprime prevalentemente attraverso:

- La Certificazione delle competenze;
- La definizione delle Tariffe/parcelle minime (in base alla tipologia e al valore della commessa affidata al Professionista);
- La Tutela Legale nei contenziosi di origine professionale;
- La Tutela Assicurativa e Previdenziale;
- Il Supporto fiscale;
- Garantendo l'aggiornamento professionale e la formazione continua;

E' evidente, che negli anni, le forme di tutela si sono evolute, rispetto a quanto previsto nel Regio Decreto del 1923, di concerto con la relativa normativa di riferimento, che ha tentato di rispondere al mutamento dei bisogni individuali, delle esigenze professionali e del contesto lavorativo sempre più diversificato.

In questo scenario, in continuo ampliamento, sia dal punto di vista dei contesti lavorativi che delle applicazioni tecnologiche, ma anche degli strumenti tecnologici attraverso i quali l'attività lavorativa viene svolta, la figura del Disability e Diversity Manager ha, oggi, un ruolo centrale, nell'inclusione e nella partecipazione di tutti all'attività professionale, facendo in modo che l'incontro armonizzato delle differenze individuali e ambientali sia un elemento potenziante l'esercizio della professione e valore aggiunto per il risultato atteso. Come emergerà dallo sviluppo di questo documento, il DDM è una figura trasversale a tutti i contesti lavorativi avendo, come funzione primaria quella di mettere tutti (a prescindere dalla propria situazione disabilitante o meno), nelle condizioni di potersi esprimere al meglio, valorizzando le differenze individuali verso l'obiettivo comune che è quello del portare a termine il lavoro assegnato nei tempi stabiliti. Inoltre la tecnologia e le sue applicazioni possono costituire, di per se, un utile strumento in questa direzione.

Alcune attività che un DDM potrebbe svolgere verso i Liberi Professionisti iscritti ad un Ordine Professionale potrebbero quindi essere:

- **Supporto nella scelta degli strumenti di lavoro** che siano in grado di permetterne un utilizzo ampliato e sicure, semplice e intuitivo, che non richieda particolari abilità fisiche (basti pensare alla vera e propria rivoluzione resa possibile dalle tecnologie informatiche oppure l'utilizzo dei robot in situazioni pericolose);
- **Ideare strategie di supporto ai professionisti con limitata mobilità fisica in tutti gli adempimenti amministrativi necessari all'esercizio della loro professione;**
- **Assicurare che tutti i servizi dell'ordine siano accessibili e fruibili a tutti i professionisti** con particolare riferimento a chi ha limitazioni fisiche e/o sensoriali, prevedendo, quando necessario degli "adattamenti ragionevoli";
- **Assicurare che sia la formazione che l'informazione siano erogate in modo accessibile e fruibile a tutti;**
- **L'integrazione nei piani assicurativi e previdenziali (anche di tipo integrativo), di specifiche tutele per i professionisti con "Esigenze Particolari",** disegnate e erogate in modo da essere loro di supporto sia nell'esercizio della professione che nella vita personale.

Interessante e ricco di opportunità di espressione per un DDM, è anche l'ambito di azione che avrebbe nei confronti dei Professionisti Dipendenti, ovvero professionisti che esercitano la propria attività in virtù di un contratto di dipendenza tra il professionista stesso e un ente terzo (Azienda Privata, Pubblica Amministrazione, ecc.). In questi casi l'iscrizione all'Ordine Professionale non è sempre obbligatoria ma lo può diventare se si debbano ricoprire, per nome e per conto dell'ente per cui si presta la propria opera professionale, dei ruoli particolari quali, ad esempio: la Direzione Lavori o il Responsabile della Sicurezza in un cantiere; oppure il dover firmare dei Calcoli Strutturali. Insomma in tutti quei casi in cui il professionista debba assumersi, esercitando la propria professione, delle Responsabilità Civile e Penali.

In tutti questi casi in cui il Professionista Dipendente si iscrive all'Ordine, riceve dall'Ordine stesso, le medesime tutele che ricevono i suoi Liberi Professionisti, limitatamente a quella attività. In questi casi, per l'Ordine non cambia molto, ma per il DDM potrebbe cambiare radicalmente il contesto ambientale di svolgimento della sua attività, dovendosi interfacciare, in alcuni casi, non solo con il professionista, ma anche con l'ente presso il quale il professionista stesso presta la sua opera.

Per esempio il DDM dell'Ordine si potrebbe interfacciare con il Professionista e il DDM dell'ente presso cui quest'ultimo lavora (qualora presente), su aspetti del tipo:

- Verifica del grado di Accessibilità e Fruibilità degli ambienti di lavoro;
- Verifica del grado di Accessibilità e Fruibilità degli strumenti di lavoro;
- Individuazione degli opportuni "adattamenti ragionevoli"
- Ridefinizione delle procedure lavorative;
- Definizione dei supporti in situazioni particolari (trasferte, missioni, ecc.).

Tutto ciò, non solo deve essere proteso a permettere un completo inserimento e partecipazione del diretto interessato, ma deve anche (e questa è la differenza sostanziale),

portare un beneficio all'intera struttura organizzativa presso cui il professionista presta la sua opera professionale.

Tale beneficio può declinarsi sotto i seguenti aspetti:

- Ambienti più Accessibili e Fruibili a tutti (con diminuzione del rischio di incidenti sul lavoro);
- Strumenti di lavoro di più facile utilizzo per tutti i dipendenti, incrementa l'efficienza aziendale, crea meno stress con conseguente riduzione dell'assenteismo;
- Una maggiore possibilità di distribuire compiti e mansioni ad un maggior numero di dipendenti che non verranno esclusi per cause legate all'inaccessibilità a ambienti, strumenti e servizi aziendali;
- Procedure che tengono conto delle differenti abilità delle persone che le utilizzano sono maggiormente inclusive e evitano lo spreco di risorse (anche umane);
- L'estensione e l'applicazione delle soluzioni individuate e implementate in una realtà aziendale, anche ad altre aziende similari favorendo, in tal modo, la diffusione di strumenti e strategie inclusive.

Evidentemente il terreno più fertile per riscontrare detti benefici sono indubbiamente le Aziende di tipo privato, molto più recettive ai cambiamenti sia del mercato sia delle metodologie di lavoro rispetto alle aziende pubbliche, dove la burocrazia elefantica regna sovrana e dove ogni cambiamento comporta mille passaggi approvativi.

In ogni caso l'Ordine Professionale di riferimento, può avere un ruolo centrale nello spingere verso il cambiamento, anche tenendo, a cura del proprio DDM, un registro delle "buone pratiche" adottate e organizzando degli incontri periodici, di tipo divulgativo, sulle tematiche di riferimento, nel corso dei quali raccontare come alcuni casi sono stati affrontati e risolti e con quali benefici per tutti gli attori coinvolti.

1.1.3 Verso gli Enti Esterni

Come è stato riportato in precedenza nella “Job Description” il DDM (inserito in un Ordine Professionale), può interagire anche con aziende esterne all’ordine dove presta servizio un proprio iscritto. Questo aspetto dell’attività è fondamentale e necessita di essere descritta per consentire al lettore di farsi una chiara idea del ruolo strategico che, anche sotto l’aspetto culturale, il DDM ricopre.

Di seguito alcuni esempi che non hanno certamente la pretesa di essere esaustivi:

- **Consiglio Nazionale Ingegneri:** al quale il DDM di ogni Ordine Professionale deve riferirsi per definire le linee guida nazionali per le strategie e gli strumenti di inclusione;
- **Si confronta con altri colleghi DDM per condividere esperienze e difficoltà:** Ciò dovrebbe avvenire in modo costante con i DDM degli Ordini Tutelanti la medesima Professione distribuiti nelle diverse province e tutti afferenti al CNI. Inoltre è auspicato che tale confronto avvenga anche con gli Ordini Professionali tutelanti professioni diverse dalla propria, al fine di creare un comune linguaggio e una strategia condivisa su tematiche trasversali;
- **Cassa di Previdenza di Riferimento:** La previdenza e il sostegno al reddito è importante per tutti ma diventa fondamentale per chi deve sostenere le spese (più ingenti), connesse all’esercizio della professione in condizione di svantaggio rispetto a chi non è in una condizione disabilitante;
- **Pubbliche Amministrazioni (Comuni, Regione, Governo centrale):** Il DDM Ordinistico può dare un sostegno fondamentale alle P.A. nel definire interventi e politiche inclusive per chi esercita una determinata professione
- **Genio Civile e Militare:** In tutti i casi in cui le condizioni ambientali richiedono l’intervento del Genio, è importante che si abbia attenzione negli interventi di competenza, anche delle situazioni di disabilità – DDM potrebbe essere fondamentale soprattutto se è un tecnico a ricoprire tale ruolo.
- **Protezione Civile:** Analogamente al caso precedente è importante che in condizioni di calamità naturali e in tutti i casi (generalmente emergenziali), in cui la Protezione Civile è chiamata a intervenire, un DDM, in particolare se appartenente ai corpi tecnici, possa dare indicazioni su come intervenire.
- **Vigili del Fuoco:** Anche in questo caso, negli interventi di sicurezza al fuoco, con particolare ma non limitato riferimento ai luoghi di lavoro), è importante aver specifiche attenzioni verso le condizioni di disabilità;
- **Fa parte, di diritto, di tutti i tavoli tecnici di riferimento e di indirizzo:** Tali contesti sono, infatti, i luoghi dove si prendono decisioni sulle politiche applicative di soluzioni tecniche e tecnologiche; è quindi importante che queste non creino esclusioni ma, anzi, favoriscano

l'inclusione di tutti, è quindi di strategica importanza la presenza, di un DDM;

- Enti e istituti di Formazione: La formazione di ogni ordine e grado deve, per dettato Costituzionale arrivare a tutti e tutti devono poterci accedere e fruirne. Ne deriva che anche le persone in una situazione di disabilità fisica e/o sensoriale devono poterci accedere e fruirne in condizioni di parità con gli altri.
- Presenta l'attività ordinistica di pertinenza in seminari e convegni: Il DDM contribuisce con autorevolezza alla diffusione della cultura dell'inclusione.

1.2 Ruolo e Ambiti di Intervento all'Esterno degli Ordini Professionali – Principalmente per le Professioni Tecniche (P.A., Enti Locali, Aziende)

1.2.1 Verifica Culturale degli abilitandi sulla Normativa Tecnica di

Riferimento

Una menzione a parte merita la Verifica Culturale dei candidati ad Ottenere l'Abilitazione all'Esercizio delle professioni tecniche, proprio in merito alle tematiche su cui si articola la professione e l'azione di un DDM. Si è visto che l'attività di un DDM costituisce, di per se, una professione (esercitata spesso nell'ambito di un'altra professione da cui certamente è influenzata), a cui si accede attraverso uno specifico percorso di specializzazione, trasversale a tutte le altre professioni. Per le professioni di area tecnica, però, possedere almeno alcune conoscenze che caratterizzano la formazione di un DDM, assume, un valore ancora più strategico. Ciò è dovuto al fatto che, un tecnico, a prescindere dal fatto che abbia, al suo attivo, un percorso specifico che lo qualifichi come DDM e che occupi, o meno, una posizione di DDM, deve avere nella propria "cassetta degli attrezzi", alcuni imprescindibili strumenti culturali. Infatti ai tecnici spetta il compito di tradurre in azione e concretizzare le politiche di Pari Opportunità, di Accessibilità e Fruibilità, di Inclusione e Partecipazione.

Quali sono, quindi, le conoscenze fondamentali che un tecnico non può non avere e che sono indispensabili al fine di esercitare la professione nel rispetto delle caratteristiche personali e delle diverse abilità dei possibili fruitori della sua opera?

Si ritiene irrinunciabile conoscere e saper applicare, almeno:

- Tutta la normativa Tecnica di Riferimento e i relativi ambiti di applicabilità, nonché la normativa sulle "Pari Opportunità" cui questa fa riferimento;
- I Principi dell'Universal Design e della Progettazione Inclusiva;
- Principi di Ergonomia;
- I principali dispositivi per favorire la mobilità presenti sul mercato;
- Strumenti Informatici e di Comunicazione;
- La Sicurezza nei luoghi di Lavoro dove sono presenti persone in situazioni Disabilitanti.

Solo a questo punto potrebbe affrontare un percorso di specializzazione in DDM che diventa un valore aggiunto, su cui perfezionare e costruire sulle conoscenze di base comuni a tutti i suoi colleghi.

Emerge però che tali tematiche, in generale, ancora non sono incluse, come invece dovrebbero essere, nei percorsi formativi di base dei futuri Geometri, o delle Lauree in Ingegneria o Architettura. Da qui nasce l'esigenza di colmare questa grave lacuna culturale, attraverso l'accertamento che i futuri professionisti, nel conseguire la relativa abilitazione all'esercizio della professione conoscano, almeno in termini generali, anche l'esistenza di tali aspetti che devono essere sempre considerati vincoli cogenti di progettazione. Gli Ordini Professionali, attraverso il proprio DDM, possono interpretare un ruolo determinante anche in questo contesto, prevedendo, per esempio, dei corsi di formazione, specificamente incentrati su tali tematiche, di preparazione all'Esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio

della professione. Analogamente, per gli iscritti possono essere previsti specifici moduli di approfondimento/aggiornamento rilascianti CFP.

Non deve essere dimenticato, infatti e, anzi, dovrebbe essere preso a movente, il fatto che nel 2001 l'Organizzazione Mondiale della Sanità, pubblica l'ICF (International Classification and Functioning), documento nel quale finalmente viene affermato che: **“la Disabilità non è una caratteristica umana personale ma una “condizione”, frutto di una interazione sfavorevole tra abilità personali e contesto di riferimento”**. E' quindi compito del professionista (Architetto, Ingegnere, Geometra), progettare e realizzare Strutture, Strumenti e Servizi che non creino esclusione ma inclusione. Ovvero, è il professionista che, attraverso il modo in cui progetta e realizza la sua opera, di fatto decide chi da questa sarà incluso o escluso. In altre parole è il tecnico che di fatto decide se la sua opera creerà o meno, condizioni disabilitanti.

A tal riguardo gli Ordini Professionali, anche attraverso i rispettivi Consigli Nazionali, dovrebbero definire dei protocolli di collaborazione con le Università e gli Istituti di Alta Formazione affinché vengano inclusi, nei corsi di base, anche le tematiche per un opportuno esercizio della professione, che non determini disuguaglianze e situazioni di esclusione. Senza una specifica formazione, su tali tematiche, non deve essere più possibile sostenere l'esame di Abilitazione all'esercizio delle Professioni.

Altro importante aspetto su cui si possono articolare i protocolli di collaborazione sono i progetti di ricerca su specifiche tematiche afferenti alle discipline tecniche, con l'obiettivo di sviluppare tecnologie e strumenti sempre più inclusivi. Il sopra menzionato ICF, infatti, definisce gli strumenti e le strategie per superare situazioni disabilitanti, dei “facilitatori”.

Compito primario delle tecnologie e della tecnica è quindi quello di sviluppare e promuovere lo sviluppo di strumenti e tecnologie sempre più performanti sotto il profilo dell'accessibilità e della fruibilità, e di promuoverne l'accesso a tutti coloro che ne hanno bisogno. Un DDM con un forte background tecnico, operante all'interno di un Ordine Professionale tutelante le professioni tecniche, può avere un ruolo centrale anche sotto questo importante aspetto.

1.2.2 Verifica dei Requisiti di Progetto nei Bandi di Gara

Ulteriore ambito strategico in cui è richiesta l'attenzione e l'azione di un DDM afferente alle discipline di natura tecnica è certamente la verifica dei requisiti di progetto riportati nei bandi di gara per assegnare gli appalti di realizzazione ex novo e/o di recupero di: edifici, strutture, mezzi di trasporto, servizi di ogni genere, arredi urbani e edilizi, e per tutte le tecnologie e/o le soluzioni tecnologiche che hanno un diretto o indiretto impatto sociale.

I requisiti di progetto che un DDM è chiamato a verificare se essere presenti o meno nei bandi di gara sono:

- L'applicazione della normativa di riferimento in materia di Accessibilità e Fruibilità, nonché per l'eliminazione delle Barriere Architettoniche, impedendo il ricorso all'utilizzo dell'abusato istituto delle deroghe;
- L'Applicazione dei requisiti di accessibilità al web e ai rispettivi siti (per es. legge Stanca, ecc.);
- L'Accessibilità e la Fruibilità dei strumenti e servizi informatici;
- L'applicazione dei requisiti di ergonomia.

Tale concetto si estende naturalmente ai bandi di concorso per le assunzioni che devono prevedere (come minimo nelle % di legge), la partecipazione di candidati disabili e le relative strategie e strumenti necessari ad affrontare le prove in condizioni di parità con gli altri candidati.

L'attenzione a questi aspetti e il consolidamento della figura professionale del DDM porterà, nel tempo, alla realizzazione di strutture e all'implementazione di tecnologie e strumenti sempre più "user friendly".

In tal senso, alcuni istituti bancari stanno già ponendo attenzione a tali aspetti al fine di semplificare l'accesso virtuale (noto come "HOME BANKING"), alle banche da parte dei correntisti. Questo fenomeno, negli ultimi anni, si è sviluppato per rispondere, da una parte alla necessità di ridurre il numero di filiali (con un importante riduzione dei costi di gestione), dall'altro per permettere, alla crescente popolazione anziana e comunque a tutta la popolazione che presenta dei limiti fisici e/o sensoriali, di poter comunque accedere, da remoto, ai servizi bancari. Da ciò risulta evidente che si è superato o comunque potenziato l'aspetto puramente strutturale dell'accessibilità e fruibilità alle filiali bancarie (eliminazione della Barriere Architettoniche e/o sportelli bancomat più bassi), trasferendo gli stessi concetti sul web che diventa il nuovo punto di accesso, alla propria banca, attraverso cui poter fruire dei relativi medesimi servizi che un tempo erano accessibili esclusivamente in presenza. Anche in questo caso la tecnologia e gli strumenti tecnologici, sono il mezzo cardine attraverso il quale si superano i limiti individuali, determinati da un contesto sfavorevole, potenziando le abilità individuali e, elemento innovativo, semplificando la vita a tutti. Un DDM attento a questi aspetti, supporta il cambiamento e diffonde la cultura dell'inclusione che non può non avere un'anima tecnologica in continua evoluzione e aperta al cambiamento.

CAPITOLO 2

2.1 Potenziali Sviluppi della Professione del Diversity & Disability Manager

2.1.1 *Nel Processo di Sviluppo Tecnologico Attualmente in Corso*

L'ambito tecnologico e, più specificatamente, la "Tecnologia" è, per definizione, un ambito del sapere umano in continua e rapida evoluzione, ciò si evidenzia in qualsiasi disciplina essa venga applicata. L'attenzione costante allo sviluppo tecnologico è una priorità per un qualsiasi DDM, ma lo diventa ancora di più se il suo ambito di azione è proprio quello tecnologico. Il presente studio ha infatti evidenziato, ancora una volta, come la tecnologia e gli strumenti che ne derivano sono considerati dall'OMS un "facilitatore" in tutti gli aspetti della vita sia personale che lavorativa. Ne deriva che proprio lo sviluppo tecnologico ha permesso all'umanità di spingere le proprie possibilità di indagine, inventiva, conoscenza, mobilità, a livelli che un tempo erano inimmaginabili, potenziando le proprie abilità (per es. vista: microscopio per l'infinitamente piccolo; mobilità: aereo, nave, veicolo; rapidità di pensiero e calcolo: computer; ecc.).

L'utilizzo di molte di queste tecnologie sono divenute talmente quotidiane e, per certi versi, talmente "indispensabili", che non si pensa più al loro valore, non si pensa più a quanto gli individui dipendono da esse (con i pericoli che inevitabilmente ciò comporta), tranne quando vengono a mancare e tale mancanza, anche temporanea, ferma tutto (mancanza di luce, blocco della connessione internet, dei computer di una banca, ecc). Senza gli strumenti tecnologici non sappiamo, come comunità, andare avanti. Sono proprio queste situazione che dovrebbero indurci a pensare al fatto che, come si è visto, non sempre tale beneficio è davvero accessibile e fruibile a tutti e che il disagio che alcuni vivono in alcuni momenti per l'indisponibilità, anche temporanea, della tecnologia, per altri la mancanza è permanente e, conseguentemente, anche il disagio che la mancanza stessa determina.

La pandemia planetaria da COVID-19 che caratterizza il tempo attuale, ha fatto da "spartiacque", determinando un nuovo impulso tecnologico che ha inevitabilmente impattato tutti gli aspetti della vita, ridisegnando, in un tempo record, il modo di lavorare, di relazionarsi, di spostarsi. Nessuno ha avuto il tempo di pensare a come cambiare, si è solo dovuto cambiare, sostanzialmente rispondendo ad un impulso. Una specie di rapporto "causa effetto". In una tale situazione, è emerso prepotentemente, per esempio, lo "Smart Working SW" (lavoro agile), di cui in Italia si parlava da qualche anno ma con poche, sporadiche applicazioni mentre, altrove, era pratica diffusa già da qualche anno. Nei contesti nei quali la modalità di lavoro "SW", era già diffusa, l'incremento del suo utilizzo ad una cospicua % del personale non ha determinato grandi stravolgimenti, mentre nelle realtà che non avevano mai adottato lo "SW", la transizione obbligata ha inevitabilmente determinato dei cambiamenti anche rilevanti nell'organizzare e espletare il lavoro. Ok lo "Smart Working", ma con quali strumenti? A quali condizioni (anche contrattuali)? A quali contesti aziendali poteva essere applicato da subito? A quali dipendenti?

Rispondere a questi quesiti è divenuto improvvisamente non rinviabile e certamente una delle priorità per un DDM, sia che esso sia presente nell'organico dell'azienda sia che sia esterno ad essa.

In generale, un DDM di un Ordine Professionale (di professioni tecniche), può essere di supporto al DDM aziendale, nell'individuare risposte a tali quesiti.

Analizzando in dettaglio gli ambiti di azione di un Ordine Professionale di aerea tecnica ed in particolare, in tale contesto, del proprio DDM, si evidenziano subito le due principali direttive di azione:

- La vigilanza sull'approccio inclusivo dello sviluppo tecnologico;
- La rispondenza ai principi di Accessibilità, Fruibilità e di Ergonomia degli strumenti tecnici e degli ambienti costruiti.

Tali direttive devono animare l'evoluzione tecnologica in ogni ambito ma con particolare riferimento alle attività lavorative, motore del sostentamento della comunità e individuale. Se ciò non avviene, sempre più individui resteranno isolati, marginalizzati, esclusi. L'evoluzione tecnologica fuori da tali direttive, **non porta “progresso tecnologico”** e determina esclusione sociale.

2.1.2 *Nell'Evoluzione dei Processi Produttivi e dei Metodi di Svolgimento delle Attività Lavorativa*

Il paragrafo precedente ha introdotto il concetto di “Sviluppo Tecnologico” e di “Progresso Tecnologico” evidenziando le direttrici secondo cui lo “Sviluppo Tecnologico” deve avvenire se si desidera che esso porti anche “Progresso Tecnologico”. Il ripensare la tecnologia in tal senso e, in particolare, il supporto tecnologico, impatta direttamente sia i “Processi Produttivi” delle aziende sia lo svolgimento dell’Attività Lavorativa vera e propria. Questi sono due aspetti fondamentali nei quali si manifesta il ruolo sociale che ha la tecnologia.

Il Dizionario Treccani definisce “Processo Produttivo”: *“ogni attività che trasformi beni economici in altri aventi un'utilità complessiva maggiore, sia che l'attività stessa si traduca in trasformazioni tecniche della materia o della forma, distrugga cioè alcuni beni per crearne altri, sia che trasformi i beni nello spazio o nel tempo. Nel linguaggio economico il termine ha quindi un significato più largo che nel linguaggio comune e, oltre alle attività produttive propriamente dette (agricoltura, pastorizia, caccia, pesca, coltivazione delle miniere, industrie varie), comprende anche il commercio, la speculazione, il credito, l'assicurazione, i trasporti ecc.*

Dalla definizione, appena richiamata, emerge immediatamente che l'anima di tutto sono proprio le “attività di trasformazione”, che devono essere, in un qualsiasi ambito le si attuino: definite, sequenziate e eseguite. Tutto ciò va di pari passo con la scelta del “Metodo” secondo il quale si deve svolgere l'attività lavorativa, ovvero con l'utilizzo di quali strumenti. Il DDM con una forte cultura tecnologica, maggiormente se inserito in un Ordine Professionale per professioni afferenti al ramo tecnologico può, da una parte seguire le trasformazioni in senso generale e, dall'altro, affrontare i casi specifici inserendosi nelle realtà industriali.

Il processi produttivi come i metodi con cui svolgere le attività devono essere quindi progettati in modo tale che non solo siano Accessibili e Fruibili a tutti, ma devono anche essere pensati in modo tale che semplifichino a chiunque il modo di lavorare e non solo a chi ha delle difficoltà in più.

Basti pensare ad esempio alle catene di montaggio che negli anni si sono sempre più automatizzate, oppure all'avvento dei computer negli uffici e a come si sono evoluti negli ultimi trent'anni. Tutto ciò ha permesso di assistere ad un miglioramento delle condizioni di lavoro per tutti evidenziando però, nel contempo, il pericolo che una automazione troppo spinta in fabbrica, oppure computer sempre più veloci e versatili potesse, negli anni, ridurre la necessità della presenza umana. Le macchine lavorano meglio, più velocemente e con meno possibilità di commettere errori rispetto all'essere umano. Se da una parte questa è una realtà inconfutabile dall'altra, la presenza umana, è sempre necessaria (e sempre lo sarà), ma con una funzione più nobile rispetto al passato e che si esprime attraverso il controllo delle macchine, dei loro prodotti e intervenendo nel caso in cui qualcosa non funzioni a dovere. Ciò richiede sempre meno manualità e sempre più abilità concettuali favorendo l'inclusione lavorativa di un numero maggiore di soggetti. Un DDM ha il dovere di favorire ulteriormente questo processo, interessandosi, in prima persona a situazioni e casi specifici che coinvolgono tutta la realtà lavorativa.

2.2 Come si evolverà il Ruolo Degli Ordini Professionali nel Futuro Sviluppo dei Metodi e degli Strumenti con cui si Eserciteranno le Professioni Tecniche;

2.2.1 Il Ruolo del Diversity & Disability Manager nel Processo di Sviluppo

Il ruolo degli Ordini Professionali sarà certamente un ruolo di primo piano se sapranno accogliere il cambiamento, favorendolo e rendendolo una opportunità per tutti. Primo passo, in tale direzione, è l'istituzione della figura del Diversity and Disability Manager, quale figura istituzionale, regista e garante di un cambiamento Etico, che non crei esclusione e che non emargini nessuno. E' proprio agli Ordini Professionali, infatti, che attraverso la propria Commissione Deontologica (che è una delle Commissioni Istituzionali – ovvero previste per legge), che la legge demanda il compito di vigilare sul modo in cui si realizza l'esercizio della professione, la quale deve essere esercitata secondo principi di Deontologia e di Etica professionale definiti e condivisi. In questo scenario il DDM dovrebbe avere, di diritto, un posto nella Commissione Deontologica. L'Etica e la Deontologia, infatti, abbracciano tutto ciò che, direttamente o indirettamente, riguarda l'esercizio della professione, ovvero, non solo le finalità per le quali si progetta e si realizza un determinato prodotto, ma anche il “come” lo si produce, ovvero con quali strumenti essa si esercita. In questo caso la scelta degli strumenti tecnologici unitamente alla metodologia che si adotta sono elementi chiave per l'esercizio della professione, sia in azienda che negli studi professionali, che ovunque.

Ancora di più, in futuro, tali aspetti dovranno necessariamente coinvolgere anche le tecnologie e gli strumenti che vengono immessi nella comunità e il loro utilizzo, sia rispetto agli utilizzatori finali, sia rispetto all'ambiente. Da qui deriva la necessità di dover vigilare sul corretto adempimento della Tecnologia e dei relativi Strumenti Tecnologici al loro fondamentale ruolo sociale, ovvero quello di migliorare, in sicurezza, la vita di tutti, senza restrizioni determinate da condizioni disabilitanti e/o differenze sociali e/o di altro tipo, determinando un incremento delle proprie abilità e maggiori possibilità, per tutti, di accedere ad opportunità lavorative.

Un esempio concreto di questo concetto, in Italia si ha con l'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro), che sviluppa programmi di reinserimento lavorativo per coloro che hanno subito un incidente sul lavoro. In questo contesto, infatti l'accesso alla tecnologia e al suo facile utilizzo è imprescindibile. E' qui che si cerca il giusto connubio tra persona e il supporto tecnologico per poter rimetterla nella condizione di tornare a fare, magari con strumenti e strategie differenti, il medesimo lavoro che faceva prima del sinistro. Ma se una tale ricerca avvenisse prima e a prescindere da un sinistro, attraverso l'implementazione di una tecnologia di più semplice utilizzo, quante persone, ora escluse, potrebbero accedere ad una attività lavorativa? E il reinserimento lavorativo dopo un sinistro, non sarebbe meno traumatico?

Gli Ordini Professionali, attraverso i propri DDM, dovranno essere chiamati a ricoprire, a pieno titolo, un ruolo di primo piano proprio in questo processo di cambiamento che si spera possa caratterizzare il futuro sviluppo tecnologico unitamente alla realizzazione e alla diffusione dei relativi strumenti.

2.2.2 *Il Fondamentale Connubio tra Normativa e Tecnologia*

E' evidente che la "disabilità", sempre per la definizione che ne dà l'ICF, ovvero quale: "condizione di svantaggio determinata da una sfavorevole interazione tra abilità personali e condizioni ambientali", porta con se svariati aspetti afferenti a diversi ambiti professionali. Inoltre, nel corso del presente studio, è emerso come anche la professione del DDM è trasversale all'ambito di azione di molte professioni e che solamente attraverso una reciproca interazione possono affrontare e rispondere, in modo completo (multidisciplinare appunto) ed efficace, ad una medesima situazione in quanto permettono di affrontarla da più punti di vista.

In questa sede affronteremo l'interazione tra le due professioni primarie che sono coinvolte dal tema della disabilità, ovvero quella tra la il "diritto riconosciuto" (espresso dalla la legge) e lo strumento necessario a metterla in pratica (la Tecnologia). Il rapporto, tra questi due ambiti professionali, pur nella loro evidente diversità di azione, è talmente stretto nell'affrontare diverse tematiche tra cui quella della "disabilità", che si può correttamente parlare di "connubio" tra "normativa" e "tecnologia". Da una parte vi è quindi la legge che stabilisce dei principi, delle norme da rispettare in termini di: "diritti umani, interessi legittimi, ecc" su cui la professione dell'avvocato esercita una azione di vigilanza e di difesa, dall'altra il tecnico (Ingegnere, Architetto, Geometra), il quale è chiamato a fornire gli ambienti e gli strumenti adatti a poter accedere ed esercitare quello stesso diritto che la legge riconosce.

Il rapporto tra esercizio del diritto riconosciuto e condizioni ambientali favorevoli è quello che caratterizza anche tutti gli ambienti lavorativi e quindi un qualsiasi DDM deve conoscere molto bene entrambi questi aspetti per svolgere al meglio il suo compito. Nel caso in esame, ad esempio, di un DDM con una preparazione culturale tecnica, rappresentante un Ordine Professionale Tecnico, deve necessariamente possedere nozioni di diritto per potersi avvalere al meglio del prezioso supporto del collega avvocato, magari anche lui DDM.

Se si prende a riferimento il rispetto delle "Pari Opportunità nel mondo del lavoro", che oltre ad essere, in Italia, un Diritto Costituzionale, esso viene anche richiamato dall'art. 27 della Convenzione ONU sui Diritti Umani delle persone Disabili (che l'Italia ha ratificato con la legge 18/09), quale Diritto Umano inviolabile. In questo ambito, compito primario di un DDM è fornire le condizioni ambientali e i relativi strumenti, anche in riferimento alle effettive abilità delle persone, per rendere effettivo l'esercizio di tale diritto. Si sottolinea il fatto che ciò deve portare un beneficio, sia per il lavoratore che raggiunge le sue aspirazioni, che per il datore di lavoro che valorizza al meglio il proprio lavoratore.

Un altro esempio di forte connubio tra normativa e tecnica/tecnologia e, dello stretto rapporto esistente tra la professione dell'avvocato e quella del tecnico, è testimoniato anche dalla produzione di tutta la normativa tecnica di riferimento sull'accessibilità (come su altre tematiche): dalla legge 13/89 oggi in aggiornamento, al DPR 503/96, alla Legge Stanca, ecc.

Gli Ordini Professionali tecnici, in collaborazione con l'Ordine Professionale degli Avvocati possono (e sarebbe auspicabile che lo facciano), collaborare insieme per sviluppare delle linee guida e delle buone pratiche su come intervenire in determinati contesti lavorativi,

lasciando però sempre al DDM aziendale (se presente), la decisione finale sulla scelta della soluzione più opportuna da adottare in quella particolare realtà. Agli Ordini Professionali rimane però, anche in questo ambito, il ruolo di riferimento, di guida, di tutela.

Nonostante il privilegiato rapporti tra Normativa e Tecnologia, rimane sempre strategica la stretta collaborazione tra diverse Professioni, in specifici ambiti professionali come, ad esempio, quello Medico, che si interseca in modo stretto sia con l'ambito Tecnologico, che con quello Legislativo. Anche in tal caso i DDM dei rispettivi Ordini Professionali trarrebbero enorme reciproco vantaggio da una costante e fattiva collaborazione.

CAPITOLO 3

3.1 Conclusioni

3.1.1 *Le Sfide che ci Attendono e Proposte per il Futuro*

Pur nei limiti del presente lavoro si è riusciti a dimostrare ciò che ci si era prefissati all'inizio di questo percorso, ovvero l'importanza strategica di introdurre, all'interno degli Ordini Professionali, la figura istituzionale del DDM. Tale introduzione non ha come obiettivo la mera rispondenza ad un vincolo normativo, ma, bensì, una "pretesa" più strategica:

1. Dotare gli Ordini Professionali di un riferimento, competente e preparato, a supporto di coloro che esercitano la professione del DDM in particolari ambiti professionali (aziendale, ospedaliero, piccola impresa, cooperative, ecc.), trasmettendo la cultura dell'inclusione lavorativa in un rapporto "win-win", tra lavoratore e datore di lavoro;
2. Esercitare, attraverso i DDM degli Ordini Professionali, una azione di vigilanza sull'introduzione nella società di Strumenti, Servizi, Ambienti e Tecnologie, che non creino esclusione e che permettano, a chiunque, di svolgere una attività lavorativa in condizione di parità di opportunità.

portando, così, benefici alla società nella sua interezza.

Un interessante articolo pubblicato su "Superando.it" del 16 Ottobre c.a. dal titolo: "Competitività e Disabilità antitetici? No, è la tossina della discriminazione", dimostra proprio come sia negativo il fatto che nell'immaginario collettivo "Competitività e Disabilità" sono visti come due concetti antitetici. L'articolo fornisce anche dei dati significativi che, nel pensare e implementare le future azioni, è importante tener presente.

Il primo quesito che l'articolo pone è: "il "Capitalismo" è compatibile con la costruzione di un mondo sostenibile?" A nessuno sfugge, infatti, che il Capitalismo ha il suo punto nevralgico nella "Competitività", ma se così è, la "fragilità" può trovare piena cittadinanza in un mondo competitivo? Questo quesito è stato superato dall'evidenza inequivocabile e da più parti evidenziata, che la corsa alla competitività, almeno per come è stata intesa fino ad oggi, non solo non funziona più, ma non ha mai realmente funzionato (come testimoniano le conseguenze sul pianeta e sulle condizioni di vita di gran parte della popolazione mondiale). Ciò nonostante, è forte la resistenza, che spesso si traduce in una vera e propria incapacità di fatto, ad intraprendere un cambio di rotta. La risposta ad una tale resistenza è da ricercarsi unicamente nella fine del respingimento sociale delle persone con disabilità. E' quindi la tossina della discriminazione nei confronti delle persone con disabilità che mina la visione di un futuro comune. Molti ritengono che le persone con disabilità sono una minoranza, ma i dati, riportati nel citato articolo, rilevano una realtà assai diversa:

- Il 15% della popolazione mondiale è costituita da persone con disabilità;
- Un cittadino su sei dell'Unione Europea vive una condizione di disabilità più o meno grave;
- In Italia il dato non è ancora certo: si va da una percentuale del 5,2 % (stima ISTAT), ad un più realistico 7,9 % (stima CENSIS) che, corrisponde, in tal caso, a circa 4,8 milioni di persone su poco più di 60 milioni di abitanti;

Inoltre, se si considera che le persone con disabilità non vivono isolate ma in contesti sociali, si stima che circa il 50% dei nuclei familiari italiani sono coinvolti dalla disabilità. Ciò significa che una porzione cospicua della popolazione italiana vive gravi limitazione alle attività della propria vita che dipendono largamente dalla società e dal contesto. Questo è, come si è visto in precedenza, il “nuovo” paradigma di riferimento introdotto, nel 2001, dall’OMS attraverso l’ICF che sottolinea, appunto, il **ruolo determinante dell’ambiente sfavorevole e la dimensione non individuale, ma sociale della disabilità**, cioè «una manifestazione, particolarmente grave, dell’incapacità di una società di assicurare (o avvicinare), l’eguaglianza di opportunità alle persone con problemi di salute.

Tutto ciò è insostenibile, crea “drop-out sociale” e lede la dignità della persona. E’ diventato assordante il grido di allarme che giunge da più parti e a cui occorre rispondere, se si vuole uscire dalla situazione di stallo e decadenza in cui ci si trova. Occorre quindi:

- Ridefinire il concetto di “competitività”;
- Rimettere l’essere umano con i suoi bisogni e le sue fragilità che non sono dei punti di debolezza ma di forza, al centro delle dinamiche del mercato (soprattutto “mercato del lavoro”);
- Ripensare il modo di fare impresa, le sue finalità e i suoi processi;
- Ripensare i metodi e gli strumenti attraverso cui deve essere svolta l’attività lavorativa che, come visto, devono essere inclusivi;

Continuare sulla strada attuale, escludendo e/o marginalizzando le persone in situazione di disabilità dal mondo del lavoro, determina, secondo l’Organizzazione Internazionale del Lavoro, per i singoli paesi, una perdita di circa il 7% del proprio PIL.

L’auspicio è che nei prossimi anni si assista ad una massiccia diffusione della figura del DDM in tutte le aziende pubbliche e private, nonché negli Ordini Professionali, ma non meramente al fine di “essere a posto” rispetto ad una “compliance normativa”, bensì perché si riconosca l’importanza strategica di una tale figura professionale. Che la professione del DDM sia riconosciuta come tale e che per accedervi ed esercitarla, quale occorre avere conseguito uno specifico titolo universitario in: “Diversity & Disability Management”, essere iscritti ad una associazione professionale riconosciuta tale e avere una documentata esperienza nel settore di interesse. come accade per ogni altra professione,

Il pericolo più grande è che tale Professione sia affidata e esercitata (come spesso accade), da persone impreparate (sia pur di buona volontà), a cui spesso viene affidato l’incarico dalle Pubbliche Amministrazioni o dalle Aziende, perché facenti già parte dell’organico delle stesse ma ricoprenti altri ruoli e funzioni, solo per “riempire una casella” e quindi senza un reale valore di sostanza.

Dal presente studio emerge anche un altro aspetto che non può passare inosservato, ovvero che la professione del DDM, pur esercitandosi prioritariamente nei luoghi di lavoro e verso i dipendenti, essa riveste rilevanza strategica anche in tutti quegli ambiti nei quali vengono erogati servizi ai cittadini, quali ad esempio: Comuni, Pubbliche Amministrazioni, Strutture Sanitarie, Turismo, ecc, ognuna delle quali ha caratteristiche a se, delle particolarità proprie che pongono delle sfide diverse, che meriterebbero una trattazione dedicata che esula dai limiti del presente lavoro.

Il Prodotto Interno Lordo (PIL)

Con troppa insistenza e troppo a lungo, sembra che abbiamo rinunciato alla eccellenza personale e ai valori della comunità, in favore del mero accumulo di beni terreni. Il nostro Pil ha superato 800 miliardi di dollari l'anno, ma quel PIL - se giudichiamo gli USA in base ad esso - comprende anche l'inquinamento dell'aria, la pubblicità per le sigarette e le ambulanze per sgombrare le nostre autostrade dalle carneficine dei fine settimana. Il Pil mette nel conto le serrature speciali per le nostre porte di casa e le prigioni per coloro che cercano di forzarle. Comprende il fucile di Whitman e il coltello di Speck, ed i programmi televisivi che esaltano la violenza al fine di vendere giocattoli ai nostri bambini. Cresce con la produzione di napalm, missili e testate nucleari e non fa che aumentare quando sulle loro ceneri si ricostruiscono i bassifondi popolari. Comprende le auto blindate della polizia per fronteggiare le rivolte urbane. Il Pil non tiene conto della salute delle nostre famiglie, della qualità della loro educazione o della gioia dei loro momenti di svago. Non comprende la bellezza della nostra poesia, la solidità dei valori familiari o l'intelligenza del nostro dibattere. Il Pil non misura né la nostra arguzia, né il nostro coraggio, né la nostra saggezza, né la nostra conoscenza, né la nostra compassione, né la devozione al nostro Paese. Misura tutto, in poche parole, eccetto ciò che rende la vita veramente degna di essere vissuta. Può dirci tutto sull'America ma non se possiamo essere orgogliosi di essere americani».

Robert Francis Kennedy

Riferimenti bibliografici

- Dal Dizionario Italiano Treccani: “crisi” (www.treccani.it/magazine/atlante/societa/Crisi) e “Processo Produttivo” (www.treccani.it/enciclopedia/produzione);
- Descrizione di: “Crisi” (tratto da “Il Mondo Come io lo vedo” A. Einstein, I ED. 1934);
- Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità (approvata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 Dicembre 2006 e ratificata dall’Italia con la legge n. 18 del 3 Marzo 2009);
- ICF (International Classification and Functioning), documento adottato dall’OMS, con la delibera A54/NR/9 del 22 Maggio 2001 (aggiornamento WHO DAS 2.0 del 19 Ottobre 2020);
- “Manifesto del Disability Manager” (pubblicato dalla Società Italiana Disability Manager – S.I.Di. Ma. Edizione 2020);
- Articolo: “Competitività e Disabilità Antitetici? No, è la Tossina della Discriminazione (pubblicato su Superando.it il 16 Ottobre 2020);