

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5866 di Martedì 10 giugno 2025

# Il responsabile dell'inserimento delle persone con disabilità nella PA

*Il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, previsto dall'art.39-ter del TUPI, è una figura da conoscere per gli operatori della salute e sicurezza che operano nella PA. A cura di Laura Barnaba e Rita De Carli.*

*Dopo aver ampiamente raccontato l'iter e le criticità del processo di riforma e riordino della disabilità, torniamo ad affrontare un tema e, in questo caso, un ruolo importante per rendere gli ambienti di lavoro maggiormente **inclusivi**.*

*Presentiamo la figura del **responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità** attraverso un contributo scritto da **Laura Barnaba** (Psicologa e ASPP) e **Rita De Carli** (Ricercatrice, Psicologa, Responsabile processi di inserimento delle persone con disabilità).*

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL1000] ?#>

Figura introdotta nel 2017 [\[i\]](#) per le sole amministrazioni con oltre 200 dipendenti, dal 2024 [\[ii\]](#) il **responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità** è diventato obbligatorio, a prescindere dal numero di unità di personale in servizio, in tutte le Pubbliche Amministrazioni elencate all'art.1, c.2, del d.lgs. 165/2001 smi (o TUPI, Testo Unico del Pubblico Impiego). Ovverossia amministrazioni dello Stato (es. Ministeri), regioni, province, comuni, comunità montane, istituzioni universitarie, istituti autonomi case popolari, camere di commercio, enti pubblici non economici, ed altre.

Attraverso il responsabile dei processi di inserimento, il legislatore intende sia garantire un'efficace integrazione lavorativa delle persone con disabilità ai sensi della legge n. 68/1999 sia contribuire a realizzare un ambiente di lavoro inclusivo, caratterizzato da benessere organizzativo ed equità, pari opportunità e assenza di discriminazioni dirette e indirette nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e - importante ai nostri fini - nella sicurezza sul lavoro [\[iii\]](#).

Ci appare significativo che, nella scelta della dicitura, ci sia il riferimento a una *gestione per processi*, secondo una visione organizzativa moderna, dinamica e attenta al risultato.

L'incarico va affidato al personale interno, scegliendo tra "*dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti*" e dando priorità a chi ha esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità.

Vediamo ora nello specifico le funzioni del responsabile come elencate all'art.39-ter, c.2, del TUPI:

1. *cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;*
2. *predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;*
3. *verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.*

Sulla figura del responsabile è intervenuta la direttiva della Presidenza del Consiglio n. 1/2019. Questa direttiva è oggi superata nella parte in cui fa riferimento alla soglia dei 200 dipendenti per l'obbligo dell'istituzione della figura e per le caratteristiche del dipendente da nominare (queste ultime sono state infatti esplicitate dal successivo d.lgs. 222/2023 con l'introduzione del comma 1 bis all'art.39-ter del d.lgs. 165/2001).

La direttiva n. 1/2019 resta valida quanto alle indicazioni sulle attività del responsabile, aspetto non modificato dal d.lgs. 222/2023.

Nello specifico, la direttiva indica che le funzioni elencate alle lettere a), b) e c) sopra riportate, sono svolte dal responsabile "con poteri di impulso e verifica" e "collaborando con le strutture organizzative competenti sulle rispettive materie e ferme restando le relative attribuzioni". Quanto ai "servizi competenti" a cui il responsabile deve segnalare difficoltà di inserimento e/o disagio lavorativo a cui fa riferimento la lettera c), la direttiva n.1/2019 li individua certamente nei servizi per il collocamento mirato ma "prima ancora" nei responsabili della gestione delle risorse umane e dell'organizzazione ovvero nei "servizi che le amministrazioni individuano nell'ambito del proprio assetto organizzativo".

Tra i soggetti con cui il responsabile si rapporta, non possono mancare il datore di lavoro ex d.lgs. 81/08 s.m.i e il dirigente a cui è assegnato il/la dipendente con disabilità. Si noti, peraltro, che il recentissimo Accordo in Conferenza Stato Regioni n. 59 del 17 aprile 2025 indica tra i contenuti della formazione per i dirigenti e i datori di lavoro espressamente l'inserimento dei lavoratori con disabilità e le norme in materia di accomodamento ragionevole [iv]. Altri soggetti con cui è necessario che il responsabile si relazioni, sono i referenti dei servizi tecnici della logistica e i referenti informatici dell'accessibilità digitale, concretamente interessati ad attuare gli accorgimenti organizzativi e tecnici promossi.

Sono certi i rapporti con il medico competente, che il responsabile deve sentire per espressa previsione di legge: appare in ogni caso auspicabile - o forse indispensabile! - l'interazione con tutto il sistema aziendale di salute e sicurezza, per la valutazione e gestione dei rischi, eventuali specifiche misure di prevenzione e protezione e/o particolari esigenze nei percorsi di formazione, ecc. Effettivamente, considerato che l'introduzione della figura ha l'obiettivo - tra l'altro - di prevenire discriminazioni indirette nella salute e sicurezza del lavoro (art.7 c.1 d.lgs.165/2001), tali rapporti diventano imprescindibili.

In attuazione del d.lgs. 151/2015, art.1, c.1, lettera e), le *Linee guida sul collocamento mirato delle persone con disabilità*, adottate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 43/2022 [v], descrivono l'attività del *responsabile dell'inserimento lavorativo* specificando che il riferimento nella PA è il *responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità* previsto dall'art.39-ter del d.lgs. 165/2001, mentre in ambito privato si fa riferimento a soggetti che possono assumere varia denominazione, come *disability manager* o *diversity manager* oppure ad unità operative dedicate.

Le Linee guida evidenziano il ruolo di "facilitazione/mediazione" del responsabile e ne distribuiscono gli interventi nel tempo, "sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro volto all'inclusione nel corso della permanenza lavorativa della persona stessa".

Sempre secondo le Linee guida, la funzione del responsabile risulta diluita al contesto volgendo "ad accompagnare e a sostenere, da un lato, la persona con disabilità e, dall'altro, il datore di lavoro al fine di garantire condizioni di lavoro che rispettino le esigenze del lavoratore valorizzandone le capacità e le potenzialità, nonché quelle di produttività, rendendo l'inserimento e la permanenza al lavoro della persona con disabilità ottimale per entrambe le parti." Anche le Linee guida confermano la necessità di intessere rapporti interlocutori con diversi soggetti interni ed esterni all'ente, tra cui in primo luogo il medico competente.

Infine, dalla direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019 abbiamo l'espressa previsione della collaborazione del responsabile ex art. 39-ter con il CUG, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Sebbene con ambiti di competenza diversamente circoscritti, responsabile e CUG hanno entrambi funzioni propositive, consultive e di verifica in materia di benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni che interessano più o meno direttamente la sicurezza sul lavoro: il responsabile ex art.39-ter rispetto a interventi diretti alle singole persone con disabilità o al loro ambiente lavorativo, mentre il CUG con riferimento all'assetto organizzativo più generale che si estende ad ogni possibile fattore di rischio di discriminazione e pari opportunità.

Al di là dell'aspetto formale legato all'assegnazione dell'incarico, resta in capo alla singola amministrazione, nel rispetto delle previsioni di legge, individuare le modalità per la collaborazione dei diversi soggetti che si occupano a vario titolo di benessere organizzativo, salute e sicurezza e disabilità, tenendo conto delle caratteristiche delle rispettive funzioni e attribuzioni, in modo da scongiurare eventuali sovrapposizioni e/o incongruenze che potrebbero interferire con l'efficacia degli accorgimenti ragionevoli e in generale delle misure promosse, facilitando invece le sinergie nei processi organizzativi.

In questa direzione, riflessioni e proposte pregevoli vengono ad esempio dal 3° documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria della CIIP "Giudizio di idoneità e accomodamento ragionevole". Tenendo presente che il documento, rivolto alla generalità delle organizzazioni lavorative, va calato nelle specifiche realtà, nelle pubbliche amministrazioni si dovrà tener conto delle competenze che la legge attribuisce al responsabile ex art.39-ter.

Rispetto all' accomodamento ragionevole desideriamo, con l'occasione, rimarcare che questo - in linea con i principi della *Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità* e con il celebre motto "niente su di noi senza di noi" - è da attuarsi con il pieno coinvolgimento del lavoratore o della lavoratrice direttamente interessati, ai quali è espressamente riconosciuto il diritto di presentare una proposta specifica il cui accoglimento va previamente valutato rispetto ad altre opzioni. Peraltro, l'eventuale rifiuto da parte di una pubblica amministrazione va espressamente motivato e può essere oggetto di ricorso (si rimanda sul punto all'art.5-bis della legge 104/1992 smi, introdotto dall'art.17 del d.lgs. 62/2024).

Da un'indagine condotta e presentata nel 2022 dalla Rete Nazionale dei CUG [vi], risultava che non tutte le amministrazioni tenute (all'epoca solo se con oltre i 200 dipendenti) avevano effettuato la nomina. Alcune amministrazioni avevano nominato un unico responsabile, altre, come l'INAIL e l'Agenzia delle Entrate, avevano nominato più responsabili competenti su base territoriale o per settori dell'ente. L'indagine è stata l'occasione anche per una prima valorizzazione e diffusione delle buone prassi attuate dai responsabili.

Nel dicembre 2024 è stata annunciata la creazione di una **rete di responsabili dei processi di inserimento delle persone con disabilità della PA**, con il sostegno dell'INAIL e della Rete Nazionale dei CUG.

In conclusione, la figura del **responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità** si configura con funzioni propulsive nell'ambito dei processi della Pubblica Amministrazione, orientandoli verso ambienti di lavoro maggiormente inclusivi ove sia garantito il pieno godimento dei diritti fondamentali delle persone con disabilità, e promuovendo forme di collaborazione trasversali che includono necessariamente anche il sistema aziendale di salute e sicurezza del lavoro. È quindi fondamentale che gli operatori della salute e sicurezza conoscano la figura, che rappresenta un importante alleato.

**Laura Barnaba**, *Psicologa e ASPP*

**Rita De Carli**, *Ricercatrice, Psicologa, Responsabile processi di inserimento delle persone con disabilità*

*NOTA: i contenuti sono espressione del pensiero personale delle autrici e non sono impegnativi per la Pubblica Amministrazione o le organizzazioni di appartenenza.*

---

[i] Il d.lgs.75/2017, art. 10, c.1, in attuazione della delega di cui all'art. 17, c.1, lettera z), della legge del 7 agosto 2015 n. 124 anche nota come "Legge Madia di riforma della PA", ha aggiunto l'art.39-ter al d.lgs.165/2001 rubricato "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità". Al comma 1 è indicato come "responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità". In seguito, il decreto legislativo del 14 settembre 2015 n.151, stabilirà che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in Conferenza unificata, emani uno o più decreti per linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, contenenti anche la promozione dell'istituzione di un "*responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro*". Attuazione di quest'ultima previsione è il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 43/2022.

[ii] Modifica introdotta dal d.lgs. 222/2023, art.6, c.1, lettera a).

[iii] L'art.39-ter, c.1, a seguito delle modifiche operate dal d.lgs. 222/2023, richiama espressamente la finalità di dare attuazione a quanto previsto dall'art.7, c.1, del TUPI.

[iv] Segnaliamo, a fini di chiarezza, un piccolo refuso dove l'Accordo cita il d.lgs.213/2003 (inesistente) anziché il d.lgs. 216/2003.

[v] Vedasi nota 1. Anche le Linee guida sono oggi superate nella parte in cui riportano il limite dei 200 dipendenti per la nomina della figura ex art.39-ter del d.lgs.165/2001. Inoltre, ci appare che le Linee guida, al punto 1.3, in parte rielaborino, e non semplicemente riportino, i contenuti della direttiva della Presidenza del Consiglio 1/2019.

[vi] I risultati dell'indagine sono visionabili a [questo indirizzo](#).



Licenza Creative Commons

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)