

# REFERENTE DISABILITÀ:

## ASSUMERE IL PROPRIO INCARICO E AGIRE IN MODO EFFICACE

Formazione operativa per referenti disabilità in fase di assunzione — HR, manager o altro settore

Diventa un referente disabilità credibile e operativo in 6 ore di formazione pratica

<b>Durata</b> : 6 ore	<b>Moduli</b> : 4 moduli
<b>Lezioni</b> : 20 lezioni	<b>Destinatari</b> : Referenti disabilità in fase di assunzione
<b>Formato</b> : 100 % online, asincrono	<b>Organismo</b> : N° 11757351875
<b>Certificazione</b> : Qualiopi	<b>Tariffa</b> : Su preventivo

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

### Descrizione della formazione

Questa formazione di 6 ore è rivolta ai referenti per la disabilità in fase di assunzione — che provengano dalle risorse umane, dalla gestione o da un altro settore. Permette di comprendere il quadro legale e gli obblighi del datore di lavoro, di padroneggiare le diverse situazioni di disabilità che si incontrano in azienda e di costruire una politica di inclusione concreta e duratura. La formazione affronta il ruolo esatto del referente per la disabilità, le situazioni di disabilità invisibile più frequenti, il supporto ai manager e ai collaboratori, la gestione degli adattamenti del posto di lavoro e la comunicazione interna riguardo all'inclusione. Al termine, ogni partecipante sarà operativo per assumere il proprio ruolo con fiducia, costruire i propri primi progetti e diventare un interlocutore credibile per i manager, i dipendenti e la direzione.

### Sommario dei moduli

<b>MODULE 1</b>	Comprendere il proprio ruolo — cos'è realmente un referente disabilità	5 lezioni
<b>MODULE 2</b>	Conoscere le situazioni di disabilità in azienda	5 lezioni
<b>MODULE 3</b>	Accompagnare i manager e i dipendenti	5 lezioni
<b>MODULE 4</b>	Costruire e implementare una politica di inclusione sostenibile	5 lezioni

### Obiettivi pedagogici

#### Obiettivi pedagogici

- Comprendere il quadro legale e gli obblighi del datore di lavoro in materia di disabilità
- Padroneggiare le diverse situazioni di disabilità invisibile e visibile incontrate in azienda
- Accompagnare manager e dipendenti nella gestione delle situazioni di disabilità
- Costruire e implementare un piano di adattamento del posto di lavoro efficace
- Elaborare una politica di inclusione concreta e duratura per l'azienda
- Diventare un interlocutore credibile per la direzione, i manager e i collaboratori

### Informazioni generali

<b>Durata</b>	6 ore
<b>Pubblico destinatario</b>	Referenti disabilità in fase di assunzione — HR, manager, o altro settore
<b>Prerequisiti</b>	Nessuno
<b>Tariffa</b>	Su preventivo - IVA non applicabile (articolo 261-4-4° del CGI)
<b>Certificazione</b>	Qualiopi - Attestato di fine formazione
<b>Organismo</b>	DYNSEO - N° di dichiarazione d'attività: 11757351875

**Lezione 1 - Il referente disabilità — definizione, missioni e ambito**

- Il referente handicap: obbligo legale dalla legge del 2019 e ambito della missione
- Ciò che fa e ciò che non fa: né terapeuta, né giurista, né assistente sociale
- Le tre grandi missioni: informare, accompagnare, coordinare
- La posizione nell'organigramma: vantaggi e limiti a seconda della configurazione

**Lezione 2 - Il quadro legale — ciò che il datore di lavoro è obbligato a fare**

- L'obbligo di assunzione di lavoratori disabili (OETH): il tasso del 6% e le conseguenze
- La RQTH: definizione, procedura di richiesta, vantaggi per lavoratore e datore di lavoro
- Le misure ragionevoli: definizione legale, obbligo e limiti
- La non discriminazione: quadro legale, rischi per l'azienda e ruolo del referente

**Lezione 3 - L'indice disabilità e gli indicatori da seguire**

- L'indice di disabilità: calcolo, cosa misura e i suoi limiti
- Indicatori complementari: tasso di RQTH, mantenimento nel lavoro, soddisfazione
- Costruire un cruscotto semplice e leggibile per la direzione
- I tranelli da evitare: numeri rassicuranti senza riflettere la realtà dell'inclusione

**Lezione 4 - I partner del referente handicap — chi fa cosa**

- La medicina del lavoro: ruolo, limiti e modalità di collaborazione efficace
- L'AGEFIPH e il FIPHP: aiuti disponibili e condizioni di accesso
- Gli ESAT e le imprese adattate: integrazione nella politica degli acquisti
- Le associazioni e le reti specializzate: come fare affidamento sull'ecosistema

**Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 1**

- Scenario: assumere il ruolo in un'azienda senza politica formalizzata
- Scenario: rispondere a un manager di fronte a una RQTH
- Scenario: costruire un piano d'azione per aumentare il tasso OETH
- Riflessione: priorità, atteggiamento e risorse da mobilitare

**Lezione 1 - Il handicap invisibile — la realtà più comune**

- L'80% delle situazioni di disabilità sono invisibili: implicazioni per il referente
- Patologie più comuni: malattie croniche, disturbi psichici, sequele neurologiche
- Perché i dipendenti non dichiarano: paura, vergogna e calcolo del rischio
- Creare le condizioni che favoriscono la parola senza forzare la dichiarazione

**Lezione 2 - La neurodiversità in azienda — autismo, ADHD, DYS**

- Lo spettro autistico al lavoro: supportare manager e dipendenti
- Il ADHD negli adulti: mascheramento, variabilità e adattamenti efficaci
- I disturbi DYS: manifestazioni sul lavoro e adattamenti concreti
- Profili non diagnosticati: come facilitare l'orientamento

**Lezione 3 - Le malattie croniche e le disabilità motorie**

- Malattie croniche invalidanti: impatto sul lavoro e organizzazione
- Disabilità motoria: adattamenti fisici, accessibilità e telelavoro
- Disabilità sensoriali: adattamenti specifici e strumenti disponibili
- Disabilità evolutiva: gestire il peggioramento della situazione del lavoratore

**Lezione 4 - I disturbi psichici — l'argomento più sensibile**

- Disturbi psichici in azienda: depressione, ansia, bipolarità e prevalenza reale
- Cosa può e cosa non deve fare il referente di fronte alla sofferenza psicologica
- Quando orientare verso medicina del lavoro, psicologo o cellula di ascolto
- Gestire il ritorno dopo un lungo periodo di assenza: fasi, attori e insidie

**Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 2**

- Scenario: dipendente con sclerosi multipla che chiede riservatezza
- Scenario: manager segnala "crisi" regolari di una collaboratrice
- Scenario: dipendente dislessico non diagnosticato rischia il licenziamento
- Riflessione: limiti del ruolo, postura corretta e risorse da mobilitare

## MODULE 3

### Accompagnare i manager e i dipendenti

5 lezioni

#### Lezione 1 - Accompagnare un dipendente che dichiara la propria disabilità

- I primi minuti: accogliere una confidenza senza drammatizzare né minimizzare
- Gestione dell'informazione: riservatezza e limiti della condivisione
- Le fasi dell'accompagnamento: valutazione, piano di sistemazione, monitoraggio
- Ciò che il dipendente ha bisogno di sentire: riconoscimento e comprensione

#### Lezione 2 - Accompagnare un manager di fronte a una situazione di disabilità

- Aspettative del manager: risposte concrete, non discorsi sull'inclusione
- Spiegare gli adattamenti senza che siano vissuti come vincolo
- Gestire le resistenze: "non posso fare eccezioni", "il team lo prenderà male"
- Formare i manager: i 3 messaggi essenziali da trasmettere

#### Lezione 3 - Costruire e seguire un piano di sistemazione del posto

- Le fasi: valutazione, consultazione medicina del lavoro, co-costruzione
- Adattamenti più frequenti: telelavoro, orari, organizzazione, ambiente fisico
- Finanziare gli adattamenti: aiuti AGEFIPH, budget HR, dossier
- Monitorare nel tempo: punti regolari, rivalutazione senza sorvegliare

#### Lezione 4 - Gestire le situazioni difficili — conflitti, mantenimento dell'occupazione, inidoneità

- Il mantenimento nel lavoro: quando e come intervenire prima della crisi
- L'inidoneità medica: implicazioni e ruolo nella ricerca di ricollocazione
- I conflitti legati alla disabilità: discriminazione, tensioni, disaccordi
- Quando il dipendente rifiuta l'accompagnamento: rispettare e proteggere

#### Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 3

- Scenario: manager rifiuta ulteriore telelavoro per timore di richieste simili
- Scenario: piano di adattamento insufficiente, inidoneità in arrivo
- Scenario: dipendente RQTH messo da parte dal team dopo adattamenti visibili
- Riflessione: postura giusta, limiti del ruolo e risorse da mobilitare

## MODULE 4

### Costruire e implementare una politica di inclusione sostenibile

5 lezioni

#### Lezione 1 - Costruire la propria politica per la disabilità — da dove cominciare

- La diagnosi iniziale: stato OETH, mappatura e analisi delle pratiche HR
- Definire priorità: reclutamento, mantenimento, sensibilizzazione, acquisti
- Piano d'azione su 3 anni: obiettivi misurabili, risorse, indicatori
- Coinvolgere la direzione: il business case dell'inclusione

#### Lezione 2 - La sensibilizzazione interna — coinvolgere i manager e i team

- Perché la sensibilizzazione occasionale non basta: oltre la SEEPH
- Piano di sensibilizzazione continuo: e-learning, laboratori, testimonianze
- Le formazioni DYNSEO: autismo, ADHD, DYS, disabilità invisibile
- Misurare l'impatto: cambiamenti di comportamento, non solo tasso di completamento

#### Lezione 3 - Reclutare persone con disabilità — le buone pratiche

- Perché il reclutamento classico esclude alcuni profili di disabilità
- Adattare i processi: formati di colloquio, test, adattamenti dalla candidatura
- Lavorare con i partner: Cap Emploi, Mission Locale, ESAT, studi specializzati
- L'integrazione inclusiva: onboarding adattato e monitoraggio dei primi mesi

#### Lezione 4 - Comunicare e gestire nel tempo

- Comunicazione interna: parlare di inclusione senza apparenza o paternalismo
- Reporting alla direzione: cruscotto, indicatori e presentazione annuale

- Scogli da evitare: referente solo, inclusione senza mezzi, belle intenzioni senza seguito
- Formarsi e ricaricarsi: reti, associazioni, monitoraggio normativo

### Lezione 5 - Situazioni pratiche – Modulo 4

- Scenario: presentare la politica disabilità al CODIR con pochi risultati
- Scenario: reazioni negative di manager alla campagna di sensibilizzazione
- Scenario: bilancio dopo 18 mesi, progressi ma solitudine ed esaurimento
- Bilancio formazione: tre cose da ricordare, primo progetto e risorsa da consultare

## Modalità pedagogiche

---

- Formazione 100% online, accessibile 7 giorni su 7, 24 ore su 24
- Video, esercizi interattivi, studi di casi pratici e risorse scaricabili
- Supporto pedagogico via e-mail per tutta la durata della formazione
- Valutazione continua delle conoscenze attraverso quiz e scenari pratici
- Attestato di fine formazione rilasciato da organismo certificato Qualiopi

---

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

*Document établi par DYNSEO - Dernière mise à jour : Juin 2026*